

ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน  
บริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

Self - developed capability and personal budget management affecting employee's happiness  
during working for the private companies in the industrial estate, Pathum Thani Province.

เพชรลดา วงษ์นุรักษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Petlada Wongnurak

E-mail: 6514155016@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีต่อ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล (2)เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901 ตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (56.70%) และมีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี (54.90%)ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (90.00%) และประกอบอาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน (73.20%)รายได้หลักอยู่ที่ช่วง 15,001-30,000บาท(77.00%)อายุงานส่วนใหญ่เป็นช่วงมากกว่า5ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (63.20%)ความสามารถในการพัฒนาตนเองผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความ

คิดเห็นในระดับ "ค่อนข้างเห็นด้วย" ต่อความสามารถในการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.15)ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" คือการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนงาน(ค่าเฉลี่ย = 4.59) ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งใหม่และการรู้จักผู้รับบริการก็ได้รับการเห็นด้วยในระดับค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ย = 4.15)ผลการศึกษา การจัดการงบประมาณส่วนบุคคลผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าโดยรวมการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลอยู่ในระดับ "สำคัญมาก" (ค่าเฉลี่ย = 4.12)ด้านการจัดสรรรายจ่ายและการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางการเงินเป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด(ค่าเฉลี่ย = 4.15 - 4.12 ตามลำดับ การจัดการรายได้และการวางแผนทางการเงินได้รับการเห็นด้วยในระดับสำคัญมาก เช่น การวางแผนเกี่ยวกับแหล่งที่มาของรายรับ (ค่าเฉลี่ย = 4.56)ผลการศึกษาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้และการปฏิบัติตัวที่ดีในด้านความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร และการจัดการงบประมาณอย่างมีระเบียบและรัดกุม นอกจากนี้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในองค์กร.

**คำสำคัญ :** ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ,การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล , ความสุขของพนักงาน

## ABSTRACT

The purpose of this study is to (1) explore and summarize the opinions of employees in private companies within the Nava Nakorn Industrial Estate regarding self-development and personal budget management, and (2) analyze and summarize the influence of various factors on self-development and personal budget management that impact the satisfaction of employees in private companies within the Nava Nakorn Industrial Estate, Pathum Thani Province. The study was reviewed by experts and had a reliability coefficient of 0.901. A sample of 400 individuals was selected using a convenience sampling method. Descriptive statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while inferential statistics involved analyzing the effects of self-development and personal budget management on employee satisfaction. Hypothesis testing was conducted at a significance level of 0.05.

The results of the study indicate that the demographic factors of the respondents are as follows: the majority are female (56.70%) and are aged between 30 and 39 years (54.90%). Most have a bachelor's degree (90.00%) and hold operational-level positions (73.20%). Their primary income falls within the range of 15,001 – 30,000 baht (77.00%), and most have been employed for more than 5 years but not exceeding 10 years (63.20%). Regarding self-development, the study shows that, overall, respondents have a "fairly agree" level of opinion on self-development (mean = 4.15). The area where respondents strongly agreed is in developing oneself in alignment with planning activities (mean = 4.59). Respondents also agreed quite well on self-development in adapting to new things and understanding the needs of clients (mean = 4.15). For personal budget management, the study indicates that, overall, personal budget management is considered "very important" (mean = 4.12). The areas of expense allocation and financial risk avoidance were rated as the highest priorities by respondents (means of 4.15 and 4.12, respectively). Income management and financial planning were also viewed as very important, with specific agreement on planning sources of income (mean = 4.56). Overall, the study demonstrates that respondents have a good awareness and practice regarding self-development and personal budget management, particularly in aligning self-development with organizational policies and managing budgets systematically and prudently. Furthermore, self-development and personal budget management are considered key factors that contribute to job satisfaction and improved quality of life within the organization.

*Keywords: Self-Development Capability, Personal Budget Management, Employee Happiness*

## ที่มาและปัญหาของการวิจัย

เหตุผลของการศึกษาความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (อกสฤษฎ์ ลักษิตานนท์ และคณะ, 23559) จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016) ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศ และ

เพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งนี้ อยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการ ได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงานแต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กรอันเป็นเหตุให้การเกษม ตันติผลาชีวะ (2545:56)

นวนคร คือหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม ที่มีประวัติยาวนานที่สุดของประเทศไทย ตั้งอยู่ในพื้นที่จ.ปทุมธานี ปี 2514 เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการทางด้านเขตอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทย และเป็นหนึ่งในบริษัทที่ดำเนินการมาเป็นเวลายาวนานกว่า 37 ปีและในปี 2545 บริษัทได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภายใต้ชื่อ บริษัท นวนคร จำกัด มหาชนความโดดเด่นของโครงการเขตอุตสาหกรรมนวนคร ที่ตั้งอยู่ในทำเลยุทธศาสตร์ ที่เป็นประตูสู่ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบกับระบบสาธารณูปโภค และ ระบบสาธารณูปการต่างๆที่ทางบริษัทได้เตรียมพร้อมไว้รองรับความต้องการของนักลงทุนไม่ว่าจะเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศ ประเภทอุตสาหกรรมในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมนวนครอิเล็กทรอนิกส์ ออโต้พาร์ท อาหาร ของเด็กเล่น แพ็คเกจจิ้ง เฟอร์นิเจอร์ ฉีดพลาสติก ของใช้ในบ้าน อุปกรณ์การแพทย์ แม่พิมพ์ โลจิสติกส์ ลูกลาย รีไซเคิล เจียรไนเพชร อะลูมิเนียม อื่นๆ (โรงงานอุตสาหกรรมไทยThailand Industry,2567) ซึ่งภายในนิคมอุตสาหกรรมนวนครมีพนักงานที่มีบทบาทในการผลักดันผลประกอบการเพื่อนำไปสู่ความเติบโตของเศรษฐกิจในประเทศ สถานการณ์ที่เป็นเหตุผลให้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ของการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัย ซึ่งได้มีการอธิบายไว้โดยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ปัจจัยด้าน ความสามารถในการพัฒนาตนเอง จัดการงบประมาณส่วนบุคคล ความสุขของพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อเป็นการยืนยันการขยายผล และการสรุปผลให้กับ การศึกษาเรื่อง ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้าน ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยด้านความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลกับความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้

- 1.1 ปัจจัยด้านความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีหรือไม่
- 1.2 ปัจจัยด้านความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม
- 1.3 ในกรณีที่มีอิทธิพลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล)
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

#### 1. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

#### 2. ขอบเขตของตัวอย่าง

ตัวอย่างในที่นี้หมายถึง บุคคลที่ผู้วิจัยสุ่ม (โดยพิจารณาถึงความน่าจะเป็น / โดยไม่พิจารณาถึงความน่าจะเป็น) จากประชากรที่ระบุคุณสมบัติไว้ข้างต้น ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้ตัวอย่างเนื่องจาก (ผู้วิจัยมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณที่จะเข้าถึงประชากรได้อย่างครบถ้วน” หรือ (เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน)

#### 3. ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้ :

3.1 การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.2 การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาใช้กับการอธิบายคุณลักษณะ ของตัวแปรและอิทธิพลระหว่างตัวแปร ประกอบด้วย

3.3.1 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

3.3.2 การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล

3.3.3 ความสุขในการทำงาน

3.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่อธิบายถึง ความสัมพันธ์ หรืออิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งในที่นี้สรุปได้ในตารางที่ 4.2

#### 4. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

4.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัว แปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปใน เชิงบวกหรือเชิง ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

4.1.1 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

4.1.2 การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล

4.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัว ใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด ปทุมธานี

ตัวแปรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของ การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

4.2.1 การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างความสามารถในการพัฒนาตนเองกับ ความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

4.2.2 การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล กับ ความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

#### 5. ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว และใน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบต่อกัน มีดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

### ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานภาคเอกชน โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ
  - 2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น
  - 2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
  - 2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้
  - 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
  - 3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
  - 3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้อย่างเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

### การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระได้แก่ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล และตัวแปรตามคือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

#### 1.1 การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาศักยภาพพนักงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจในงาน การลงทุนในฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ศรีวรรณ, ส. (2021):

การพัฒนาตนเองหมายถึงความต้องการของบุคคลในการปรับปรุงความรู้และความสามารถจากสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น สุวิมล ว่องวาณิช (2548): กระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงบุคคลให้มีความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ธงชัย สันติวงษ์ (2540): การพัฒนาตนเองคือ การพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541): การเสริมสร้างความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ วิเชียร แก่นไร่ (2542): การปรับปรุงทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อความสุขและความเจริญของบุคคล ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544): การพัฒนาตนเองประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ สุขภาพ, ทักษะ, การกระทำให้สำเร็จ และเอกภาพของตนเอง จุริรัตน์ พินิจมนตรี (2553):

### 1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล

การบริหารจัดการเงินส่วนบุคคลคือกระบวนการในการจัดการรายได้เพื่อความมั่นคงในอนาคต สนทยา เขมวิรัตน์ และดวงใจ เขมวิรัตน์ (2556): การวางแผนทางการเงินมีความสำคัญในทุกช่วงอายุ รวมถึงการดูแลการเงินส่วนตัวและการวางแผนการเกษียณวิวรรธ ธาราหิรัญโชติ (ม.ป.ป.):

การจัดการการเงินส่วนบุคคลคือการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์และการบริหารเงินของบุคคล Louis E. Boone, David L. Kurtz, Douglas Hearth (2000): การวางแผนทางการเงินมี 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดเป้าหมายทางการเงิน, การศึกษาข้อมูล, การลงมือวางแผน, และการนำแผนไปปฏิบัติ กิตติพัฒน์ แสนทวีสุข (2556): การวางแผนทางการเงินคือการเตรียมข้อมูลทางการเงินล่วงหน้าเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่มัมพร โคตรทัศน์ (2553):

### 1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ ความสุขของพนักงาน

ความสุขของพนักงานเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการกระทำที่สร้างสรรค์ การแสดงออกที่เป็นบวก เช่น การยิ้มและหัวเราะ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและการร่วมมือที่ดีในที่ทำงาน Manion (2003, อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551): ความสุขในการทำงานเกิดจากความรู้สึกภายในที่ตอบสนองต่อประสบการณ์และเหตุการณ์ในการทำงาน การมีจิตใจเบิกบาน, พอใจในงาน, และกระตือรือร้นในการทำงาน Peter Warr (1990): ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์บวกที่ตอบสนองต่อปฏิกิริยาในการทำงานและสภาพแวดล้อม Gavin & Mason (2004): ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับการทำสิ่งที่รักและสนุกสนานในงาน พรรณีภา สืบสุข (2548):

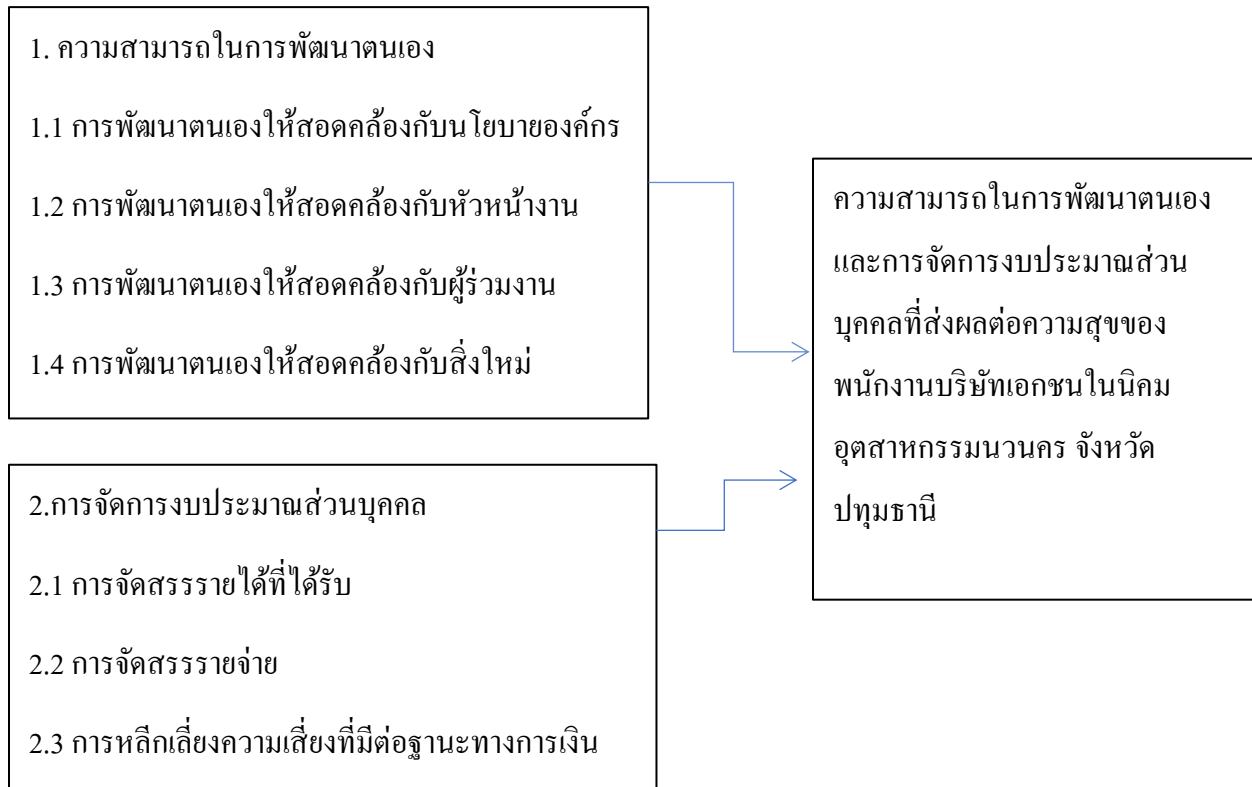
**การนำเสนอสมมติฐานการวิจัยที่ได้รับจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**สมมติฐานที่ 1** ความสามารถในการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

**สมมติฐานที่ 2** การจัดการงบประมาณส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี



## กรอบแนวความคิด



## ระเบียบการวิจัย

### 1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือบุคคลที่อาศัยอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัด ปทุมธานี โดยมีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่เดียวกันและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล ความรู้และประสบการณ์เหล่านี้มาจากประสบการณ์ส่วนตัวหรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ เช่น เอกสารและช่องทางต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงกับประเด็นที่ศึกษาคือความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคล บุคคลที่มีคุณสมบัติเหล่านี้สามารถให้ความคิดเห็นและข้อมูลที่มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาคุณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2.2 กำหนดขนาดหรือจำนวนของตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1977) ได้แก่

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาด/ จำนวนของตัวอย่าง

Z หมายถึง ช่วงของความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 1.96

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้  $n = 385$  ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.3 การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2.4 การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยวิธีการสำรวจทางออนไลน์

### 3. เครื่องมือในการศึกษา

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

### 4. องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับงาน ระดับเงินเดือนมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการวางแผนงาน ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งใหม่ๆ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล ” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ลักษณะของคำถามใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

### 5. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

5.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยวิธีการ IOC ซึ่งเป็นการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในที่นี้ได้ค่า IOC = 1 ผ่านเกณฑ์

5.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์รอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ในที่นี้ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.901 ผ่านเกณฑ์

### 6. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

6.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือค่าความถี่ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติและมาตรจัดอันดับ

6.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในรูปของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันดับภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันดับภาค ให้ผู้วิจัยระบุว่า จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสมมุติฐานไว้ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1** ความสามารถในการพัฒนาตนเองส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 1

**สมมุติฐานที่ 2** การจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมุติฐานที่ 2

## สรุปผลการศึกษา

### 1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (56.70%) และมีอายุระหว่าง 30-39 ปี (54.90%) รายได้ของพวกเขาส่งส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001-30,000 บาท (77.00%) ขณะที่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (90.00%) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน (73.20%) และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (63.20%)

### 2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาในส่วนนี้ เกี่ยวข้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเองสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ดังนี้

#### ความสามารถในการพัฒนาตนเอง

การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อความสามารถในการพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.35) โดยการพัฒนาตนเองที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับค่อนข้างดี ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.39), การพัฒนาตนเองเพื่อให้เข้าใจและตอบสนองต่อสิ่งใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45), การพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.13, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45), และการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.41) ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.39). รายละเอียดของการพัฒนานี้ประกอบด้วย การมีโอกาสนำเข้าหรือเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.59, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72), การใช้เวลาในการศึกษาวิธีการจัดทำแผนงานจากการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.18, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51), และการให้คำปรึกษาในการสร้างแผนงานให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.83, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) ด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.41) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการศึกษาและหาสาเหตุของปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 4.39, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78), การเผชิญกับปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.03, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63), และการเรียนรู้การแก้ปัญหาจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) สำหรับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.13, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45), พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าควรพยายามค้นหาคำตอบในการแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84), ให้ความใส่ใจกับปัญหาของผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64), และสามารถเป็นที่พึ่งพาในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.94, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) ในด้านการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสิ่งใหม่และการรู้จักเข้าใจผู้รับบริการ (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45), ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าควรให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.35, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78), ศึกษาสิ่งใหม่ที่มีผลต่องาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.57),และปรับตัวเพื่อยอมรับสิ่งใหม่ (ค่าเฉลี่ย = 3.92,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.91).

#### การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการจัดการงบประมาณในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.35). การจัดการงบประมาณในด้านต่างๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ได้แก่ การจัดสรรรายจ่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42), การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่มีต่อฐานะทางการเงิน (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.36),และการจัดสรรรายได้ที่ได้รับ(ค่าเฉลี่ย= 4.10,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.42) ในด้านการจัดสรรรายได้ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย = 4.10, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42), ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการวางแผนแหล่งที่มาของรายรับ (ค่าเฉลี่ย = 4.56, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76), การแบ่งประเภทของรายรับรายจ่ายแต่ละเดือน (ค่าเฉลี่ย = 4.17, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52), การจัดบันทึกรายรับ-รายจ่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.16, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71), การวางแผนรายจ่ายตามกำหนดเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.82, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81), และการวางแผนเกี่ยวกับรายรับจากการออมและการลงทุน (ค่าเฉลี่ย = 3.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.99)ในด้านการจัดสรรรายจ่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42), ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการออมเงินไว้หลังเกษียณ (ค่าเฉลี่ย = 4.42, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และการกันเงินไว้เพื่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน (ค่าเฉลี่ย = 4.27, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56). นอกจากนี้ยังมีความสำคัญในระดับมากกับการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 4.19, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73), การทำประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย = 3.95, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87), และการหลีกเลี่ยงการรับภาระหนี้สิน (ค่าเฉลี่ย = 3.93, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.85)ในด้านการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางการเงิน (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.36), พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการหารายได้พิเศษจากการทำงานนอกเวลา (ค่าเฉลี่ย = 4.48, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73), การหลีกเลี่ยงการซื้อของที่ไม่น่าจำเป็น (ค่าเฉลี่ย = 4.19, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66), การหางานที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.13, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56), การคิดหาเหตุผลก่อนซื้อสินค้า (ค่าเฉลี่ย = 3.93, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82), และการไม่ซื้อสินค้าที่มีราคาเกินกว่ารายรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87).

#### ความสุขของพนักงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติตามหลักความสุขในระดับค่อนข้างเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย = 4.19, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.33). ความสุขที่เกิดขึ้นจากการจัดการงบประมาณและการวางแผนทางการเงิน ได้แก่ การตัดสินใจใช้จ่ายอย่างรอบคอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.54, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.56), การทำประกันชีวิตและสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.53, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57), การวางแผนการเงินระยะยาว (ค่าเฉลี่ย = 4.48,

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63), การมีความรู้ทางการเงิน (ค่าเฉลี่ย = 4.36, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72), และการรักษาสุขภาพทางการเงินที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.25, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) จากการศึกษาทั้งหมดนี้, พบว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเอง, การจัดการงบประมาณส่วนบุคคล, และความสุขของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้ว่า การมีการจัดการที่ดีทั้งในด้านการพัฒนาตนเอง และการจัดการทางการเงินสามารถช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

### การอภิปรายผล

ผลการศึกษาที่พบว่าความสามารถในการพัฒนาตนเองและการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี) มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ การพัฒนาตนเองหมายถึงความต้องการของบุคคลในการปรับปรุงความรู้และความสามารถจากสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ที่อธิบายว่าความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, หน้า 21) ที่อธิบายว่าการพัฒนาตนเอง พยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่ากระบวนการที่ดำเนินการในทางเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคคลให้ได้เรียนรู้มีความสามารถ มีทักษะ มีทัศนคติ และมีความชำนาญ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่องค์กรนั้น (ระบุชื่อองค์กรที่นำมาศึกษา) ต้องการให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ สมรรถนะการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร
2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องสมรรถนะในการทำงานนั้น สิ่งที่ต้องคำนึง (ระบุองค์กรที่ศึกษา) ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนและติดตามงาน ความสามารถในการมอง

และแก้ปัญหา และการนำทีมงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เป็นสามลำดับแรก (\* ถ้ามีรายการไม่มากก็อาจจะใส่ทุกรายการเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยก็สามารถทำได้)

3. ผู้วิจัยจะต้องเขียนโดยใช้วิธีและลักษณะแบบเดียวกันกับข้อ 2 จนครบทุกตัวแปร โดยเขียนแยกเป็นข้อของตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) แต่ละตัวรวมถึงตัวแปรตามผู้วิจัยอาจปรับค่าให้มีความเหมาะสมกับเรื่องที่ศึกษาอยู่ในขณะนั้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยอื่นเช่นการ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองและความสุขซึ่งศึกษาถึงไปถึงปัจจัยที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบงานและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบการจัดการงบประมาณส่วนบุคคลในกลุ่มพนักงานที่แตกต่างกัน เช่นวิเคราะห์การจัดการงบประมาณระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ ตำแหน่งงาน หรือประสบการณ์ต่างกัน

3. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรเสนอแนวทางปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาและการจัดการงบประมาณเช่นทดลองกลยุทธ์ใหม่ๆ และประเมินผลลัพธ์ที่ได้เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

4. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรสำรวจผลกระทบของการสนับสนุนจากองค์กรเช่นวิเคราะห์ว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองและความสุขของพนักงานอย่างไร

#### บรรณานุกรม

ศรีวรรณ, ส. (2021). การพัฒนาศักยภาพพนักงาน: เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพอใจในงาน. สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การพัฒนาตนเอง: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สยามการพิมพ์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน. สำนักพิมพ์วิชาการ.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การพัฒนาตนเองและศักยภาพของบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทย.

วิเชียร แก่นไร่. (2542). การพัฒนาตนเองและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน. สำนักพิมพ์เรียนดี.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาน.

จूरรัตน์ พินิจมนตรี. (2553). ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง: แนวทางและการศึกษา. สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.