หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
คำสำคัญ	แรงจูงใจ / ความสุขในการทำงาน / บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ชื่อนักศึกษา	เตชิต ตั้งศิริภัทรา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร ระโหฐาน
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
พ.ศ.	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.62) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย=3.49) และด้านความรื่นรมย์ในงาน (ค่าเฉลี่ย=3.48) ตามลำดับ 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ และอายุงานในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) 3) สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความรื่นรมย์ในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านความสมดุล ด้านการปฏิบัติงาน และด้านนโยบาย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุล และด้านนโยบาย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านนโยบาย ซึ่งมีผลในระดับนัยสำคัญ ($p<0.05$) ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายเพื่อเพิ่มความสุขและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ

SPU CHONBURI

การทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่มั่นคงเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ

SPU CHONBURI

Thesis Title	The Motivation Factors Affecting Happiness at Work of the State Audit Office Staff
Keywords	Motivation / Happiness at Work / Staff of the State Audit Office
Student	Techit Tangsiripattra
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Jiraporn Rahothan
Level of Study	Master of Business Administration
Faculty	Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi
Year	2025

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) examine the levels of job happiness and work motivation among personnel of the State Audit Office of Thailand, 2) compare job happiness levels among personnel based on demographic factors, 3) and investigate work motivation factors influencing job happiness within the organization. This research employs a quantitative approach, utilizing a questionnaire to collect data from a sample of 363 respondents. The data were analyzed using inferential statistics. The findings indicate that: 1) the overall level of job happiness is high, with a mean score of 3.56. When analyzed by sub-dimensions, work enthusiasm exhibited the highest mean score average of 3.62, followed by job satisfaction average of 3.49 and work enjoyment average of 3.48), respectively, 2) a comparison of job happiness levels based on demographic variables revealed that gender, age, and tenure in the organization significantly influenced job happiness ($p < 0.05$), 3) and in terms of motivational factors affecting job happiness, the most influential factors for work enjoyment were work-life balance, job performance, and organizational policies. The key motivators contributing to job satisfaction were job performance, work-life balance, and organizational policies. For work enthusiasm, the most significant factors were job performance, recognition, and organizational policies, all of which demonstrated statistically significant effects ($p < 0.05$). These findings provide essential insights for policy development aimed at enhancing job happiness and motivation among employees. The study suggests prioritizing the creation of a supportive work environment, fostering positive

SPU CHONBURI

workplace relationships, and establishing clear career advancement pathways to ensure a balanced and efficient workforce.

SPU CHONBURI