

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.มณีสถูป อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

จันทร์สุดา ธงงาม

- 6 ต.ค. 2552

256821

งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

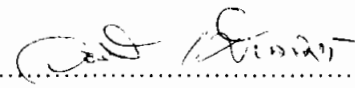
คณะกรรมการจัดการและกองทองเที้ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2552

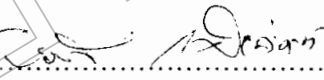
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

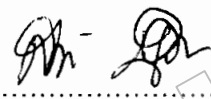
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ จันทร์สุดา ชงงาม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

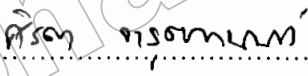
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ)

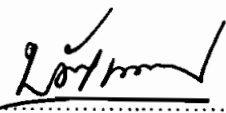
คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ศิริดา จารุดกานนท์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิชัย นนทศักดิ์)

วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

## ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ คอยให้กำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา คณะผู้ทำวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทำการวิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.สมบัติ ช่างสันถาวร และอาจารย์ ดร.ศิริดา จารุตกานนท์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ กรุณาให้คำชี้แนะแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย ทำให้งานนิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่าอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและพนักงานบริษัท เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมถึงกำลังใจที่ได้รับในการทำนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำวิจัย ด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องในครอบครัวทุกท่าน รวมทั้งกัลปियานมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิต์แด่บุพการี บูรพาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

จันทร์สุดา ชงงาม

50921244: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/ บริษัทเอกชน/ ชลบุรี/ พนักงาน  
จันทร์สุดา ชงงาม: คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี (QUALITY OF WORKLIFE AND  
WORK EFFECTIVENESS: A CASE STUDY OF PRIVATE COMPANY IN CHONBURI  
PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: วรณี เดียววิเศษ, Ph.D, 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2552.

การทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน และ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพ  
ชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และ ศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำกัด  
จำนวน 285 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ได้แก่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t- Test One Way ANOVA  
(F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปาน  
กลาง และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ปัจจัย  
ส่วนบุคคลในด้าน ตำแหน่งงาน อายุงาน และ แผนกที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิต  
ในการทำงานภาพรวม และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน  
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม และ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการศึกษาด้านความสัมพันธ์  
พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

50921244: MAJOR: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT; M.M.

(HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ WORK EFFECTIVENESS/ PRIVATE  
COMPANY/ CHONBURI PROVINCE

CHANSUDA THONGNGAM: QUALITY OF WORK LIFE AND WORK  
EFFECTIVENESS: A CASE STUDY OF PRIVATE COMPANY IN CHONBURI PROVINCE

ADVISOR: WANEE DEAWISRATE, Ph.D, 97 P. 2009.

The Aims of this study is to examine the perception of quality of work life and work effectiveness among employee: A case study of private company in chonburi province, the objective of this study are as follow to study the quality of work life and work effectiveness of the employee result, which is categorize the factor of personal. In this study questionnaires were used to collect data from 285 employees with include Managers, Leaders, Technicians and Operators. Among the total questionnaires 285 response were received Data were analyzed by using the percentage, mean, standard deviation, Independent t-Test, One Way ANOVA (F-test) and Pearson Product moment correlation coefficient were used to test the hypotheses.

The research findings are:

The quality of work life in eight areas of the Company's employee is average in work effectiveness of employee is a moderate level. The position of employee different type of position, work experience and division were reported significant different in quality of work life and work effectiveness employee ( $p > .05$ ). However, The sexual of employee reported no significant different in quality of work life and work effectiveness ( $p < .05$ ) Considering the relationship between quality of work life and work effectiveness result is found that it relate in the high level and in the same direction of being higher positive relation.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	32
ตัวอย่าง โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามนโยบายของบริษัท.....	35
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	41
การกำหนดประชากร.....	41
วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	41
ตัวแปรที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน.....	43
วิธีการเก็บข้อมูล.....	43
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	43
ลักษณะแบบสอบถาม.....	44
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	47
4 ผลการวิจัย.....	49
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	74
สรุปผลการวิจัย .....	75
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะเพื่อการบริหาร .....	80
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	81
บรรณานุกรม .....	83
ภาคผนวก .....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	97

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1	จำนวนประชากรในการวิจัยของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี..... 41
3-2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ..... 42
3-3	จำนวนข้อคำถามในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 44
3-4	ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย..... 47
3-5	ระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ..... 47
4-1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 50
4-2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน ..... 50
4-3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ..... 51
4-4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ..... 51
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม..... 52
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ..... 52
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้ ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ..... 53
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสใน การเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง..... 55
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริม บูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ..... 55
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความ สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ..... 55
4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบทบาท การทำงานที่มีความสมดุล..... 56
4-12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิ่งถึง ผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม..... 57
4-13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ..... 57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	58
4-15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้านของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่ง งาน ใช้ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H1.1 .....	60
4-16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ใช้ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H1.2 .....	61
4-17 ทดสอบ Post Hoc Tests (LSD) สำหรับ H1.2 .....	63
4-18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ ใช้ ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H1.3 .....	64
4-19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของพนักงาน จำแนกตามแผนก ใช้ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H1.4 .....	66
4-20 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ใช้ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H2.1 .....	67
4-21 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน ใช้ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H2.2 .....	68
4-22 ทดสอบ Post Hoc Tests (LSD) สำหรับ H2.2 .....	69
4-23 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศใช้ประกอบการ ทดสอบสมมติฐาน H2.3 .....	70
4-24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม แผนกปฏิบัติงาน ใช้ประกอบการทดสอบสมมติฐาน H2.4 .....	71
4-25 ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สำหรับ H3 .....	72
4-26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	73

## สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University