

เอกสารอ้างอิง

การสร้างความสุขของชีวิตและการทำงาน, แหล่งที่มา :

<http://th.jobsdb.com/th/EN/Resources/EmployerArticle/work-motiation.htm?ID=2499>

คมกฤต เมฆสกุล, 2553 คุณภาพชีวิตในงานและความผูกพันที่ต้องค์กรของพนักงาน บริษัท ฮาน่า ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำพูน การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์-มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. 2552. เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยความสุข : กรณีศึกษากลุ่มแรงงานตัดเย็บของ บริษัท ภัทยาลำพูน จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2532. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2549. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :เซนต์ทริลเอ็กซ์เพรส

บุญแสง ชีระภากร. 2553, มกราคม – มีนาคม. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.

มัลลิกา เมฆรา. 2544. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที.2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน, แหล่งที่มา :

<http://lmi.doe.go.th> (มีนาคม 2555)

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2552 . “มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร” (ระบบออนไลน์) : แหล่งที่มา [http://www.qwlthai.com/introduce.php/\(25](http://www.qwlthai.com/introduce.php/(25) สิงหาคม 2552)

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.2551. คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.2552.การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานใน
สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.นครปฐม:สถาบันวิจัยประชากรและ
สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมุดชีวิตการทำงาน, แหล่งที่มา :

<http://kc.hri.tu.ac.th>

สุนันท์ วิรัชวรกุล.2553. คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร.

การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โสธยา จินะพันธุ์.2552.การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน ระหว่างบริการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลา ใน

สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้า

แบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อัจฉรา ปุราคม, 2540. คุณชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระ

Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton,M. 2000. Consequences of associated with

work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of

Occupational Health Psychology. 5, 278 - 308.

Bardoel, E.A. 2003. The provision of formal and informal work-family practices: the relative

importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial

explanations. Women in Management Review, 18(1/2), 7 - 19.

Herzberg, et al. (1959). **The Motivation to work.** USA: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

แบบสอบถามเรื่อง การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษาหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

แบบสอบถามนี้ ต้องการใช้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าแบบอิสระเท่านั้น โดยไม่ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และข้อมูลทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกปิดเป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความร่วมมือ จากท่านการตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริง และตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามชุดนี้ แบบออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งนี้ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย

หย่าร้าง

4. ระดับศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน

6. ระดับรายได้.....บาท

7. ระดับพนักงาน

- ระดับบังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ

8. หนี้สิน

- มีหนี้สิน ไม่มีหนี้สิน (ข้ามไปตอบส่วนที่ 2)

9. ประเภทของหนี้สิน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- หนี้สินเพื่อการบริโภค โปรครระบุ.....บาท
- หนี้สินเพื่อยานพาหนะ โปรครระบุ.....บาท
- หนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัย โปรครระบุ.....บาท
- หนี้สินเพื่อข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ โปรครระบุ.....บาท
- หนี้สินเพื่อการศึกษาของบุตรหลาน โปรครระบุ.....บาท
- หนี้สินอื่น ๆ โปรครระบุ หนี้สินเพื่อ.....
- จำนวน.....บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ช่องว่าง ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 คือ ท่านมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมากที่สุด
- 4 คือ ท่านมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมาก
- 3 คือ ท่านมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานปานกลาง
- 2 คือ ท่านมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานน้อย
- 1 คือ ท่านมีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงานน้อยที่สุด
- 0 คือ ท่านไม่มีระดับความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต					
	5	4	3	2	1	0
1.ด้านร่างกาย						
-มีการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพอนามัยในการทำงาน						
-มีการส่งเสริมในเรื่องการออกกำลังกาย						
-มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล						

2.ด้านจิตใจ						
-การทำงานไม่อยู่ภายใต้แรงกดดัน						
-การทำงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี						
-การให้กำลังใจกันในการทำงาน						
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม						
-พนักงานมีความรักความสามัคคีต่อกัน						
-หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา						
-พนักงานสามารถปรับทุกข์กับหัวหน้างานได้						
-มีการส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกัน						
4.ด้านสิ่งแวดล้อม						
-มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ						
-มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยอย่างทั่วถึง						
-มีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ						
-สภาพแวดล้อมในบริษัท ร่มรื่น น่าทำงาน						
-สภาพการทำงานมีความปลอดภัย						
5.จิตวิญญาณ						
-มีการจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานเป็นประจำ						
-มีการสนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงานอยู่เสมอ						
-มีการส่งเสริมให้รักษาสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว						
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต						
-ค่าจ้างมีความเหมาะสม เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจ						
-สวัสดิการต่าง ๆ มีเพียงพอแก่พนักงาน						
-การปรับเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม เหมาะสม						
-การปรับขึ้นค่าจ้างมีความเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจ						

**ประวัติผู้เขียน**

- ชื่อ** นายพรเทพ มาลัย
- วัน เดือน ปีเกิด** 4 กันยายน 2527
- ประวัติการศึกษา** สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุพรรณาววิทยาลัย
ปีการศึกษา 2545
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปีการศึกษา 2549

