

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๗๓๘



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๒ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาคนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คือ นางสาวจุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์ รหัสประจำตัว ๕๑๙๒๘๘๘๔ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในความควบคุมดูแลของ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ในการนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการศึกษาในครั้งนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐๘ ๑๗๓๕ ๖๘๐๗

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง

แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการ
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง
ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ซึ่งศึกษาโดย
นางสาวจุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยกรอกแบบสอบถามที่แนบมานี้ และโปรดตอบทุกข้อตาม
ความคิดเห็นที่เป็นจริง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการส่งคืนตามที่อยู่ปรากฏในตอนท้ายของ
แบบสอบถามก่อนวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554 สำหรับข้อมูลที่ได้รับนี้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและ
จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาโดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลในลักษณะที่เป็นภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ได้ออกแบบมาเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบงานด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการ
อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเครื่องมือการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กรในปัจจุบัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ

กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงข้อเดียว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

5. หน้าที่รับผิดชอบงานในปัจจุบัน

() ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

() ผู้บริหารองค์การ

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. จำนวนพนักงานขององค์การในปัจจุบันทั้งหมด (หน่วย: คน)

() น้อยกว่า 50

() 51 – 199

() 200 ขึ้นไป

7. ประเภทธุรกิจ

() อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน

() อุตสาหกรรมผลิตเหล็กและโลหะ

() อุตสาหกรรมพลาสติก ยาง และเคมีภัณฑ์

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ข้อมูลภาพรวมของการบริหารคนดี คนเก่ง ขององค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” โดยเลือก 1-5 ตามระดับความคิดเห็นที่ตรงใกล้เคียงกับมุมมอง/ทัศนะ ซึ่งมีเกณฑ์คำอธิบายระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือองค์การของท่าน ไม่มีการเตรียมการในส่วนนี้
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย หรือองค์การของท่านกำลังเตรียมการ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการ
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง หรือองค์การของท่านเพิ่งเริ่มเตรียมการ และดำเนินการแล้วบางส่วน
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก หรือองค์การของท่านได้มีการดำเนินการ
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด หรือองค์การของท่านได้มีการดำเนินการ และมีการติดตามปรับปรุงผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ก. การสรรหาคดี คนเก่ง (Talent Recruitment)					
1. สรรหาจากภายนอก โดยการรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์ (Website)					
2. สรรหาจากภายนอกด้วยการค้นหาช่วงชิงเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนด (Head Hunter)					
3. สรรหาจากนักศึกษาที่ใกล้สำเร็จการศึกษาที่มีประวัติเป็นคนดีและเก่ง					
4. สรรหาจากภายใน โดยการพิจารณาจากผลการประเมินพนักงานแล้วบันทึกข้อมูลแยกไว้เป็นกลุ่มหรือขึ้นบัญชี (Talent Pool)					
5. สรรหาจากภายในที่มาจากการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)					

ข. การคัดเลือกหรือการระบุคนดี คนเก่ง (Talent Identification)					
6. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
7. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากผู้ที่มีภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำ					
8. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากผลการปฏิบัติงาน					
9. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากศักยภาพ					
10. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งด้วยการสัมภาษณ์พนักงานที่มีคุณสมบัติตามความต้องการขององค์กร					
11. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งโดยผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเอง					
12. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากบัญชีรายชื่อพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี (Talent Pool)					
13. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากการสังเกตการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน					
14. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากกลุ่มที่เป็นผู้บริหารตามระดับตำแหน่งและอายุ					
15. คัดเลือกหรือระบุคนดี คนเก่งจากการประเมินแบบ 360 องศา (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้า)					
ค. การพัฒนาคนดี คนเก่ง (Talent Development)					
16. ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางอย่างต่อเนื่อง					
17. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual					

Development Plant: IDP)					
18. จัดฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง เช่น เรื่องเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต ธุรกิจ ขององค์กร เป็นต้น					
19. สนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรม ภายในที่มีความสอดคล้องกับขีดความสามารถที่องค์กรต้องการ					
20. ให้ติดตามผู้บริหาร โดยเรียนรู้จาก ประสบการณ์ระหว่างการทำงาน					
21. สับเปลี่ยนหมุนเวียนโดยการส่งเสริม การเรียนรู้จากหลายๆ ฝ่ายในองค์กร					
22. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ในงาน					
23. สอนงานในระบบพี่เลี้ยง					
24. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายในกลุ่มบริษัท					
25. มอบหมายงาน ทั้งในรูปโครงการและ งานเฉพาะเจาะจง (Project Assignment)					
26. จัดโครงการพัฒนาผู้นำสู่การเตรียม ความพร้อม					
27. ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ทุก ที่ทุกเวลา แบบ E – Learning					
28. จัดอบรมดูงานในต่างประเทศ					
ง. การจูงใจคนดี คนเก่ง (Talent Motivation)					
29. ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรอื่นๆ ที่ อยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน					
30. ให้รางวัลรูปแบบตัวเงินที่จ่ายสูงกว่า พนักงานคนอื่นๆ เช่น โบนัสเงินพิเศษ ประจำปี เป็นต้น					

31. มีระบบการจ่ายโดยยึดหลักความยุติธรรม					
32. ปรับค่าตอบแทนตามการเลื่อนตำแหน่งเป็นหลัก					
33. มีระบบการจ่ายที่ยึดหยุ่นตามผลการปฏิบัติงาน					
34. ให้สวัสดิการด้านสุขภาพที่พิเศษกว่าคนอื่น					
35. ให้วันลาพักผ่อนพิเศษ					
36. ให้ค่าตอบแทนตามความผันแปรตามผลประกอบการ					
37. ให้ผลตอบแทนพิเศษแก่คนดี คนเก่ง ตั้งแต่เริ่มต้น					
38. ให้สิทธิการถือหุ้น					
39. ให้ความอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน					
40. มีระบบที่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของคนดี คนเก่ง เช่น การให้บัตรกำนัล การขอบคุณ และการยกย่อง เป็นต้น					

ตอนที่ 3 เครื่องมือการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง ในปัจจุบัน

กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ท่านคิดว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สามารถช่วยในการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง ในองค์กรของท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่แบ่งตามความคิดเห็น 5 ระดับ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ก. บทบาทของหัวหน้างานในการบริหารคนดี คนเก่ง (Supervisor Role in managing talents)					
1. สร้างมาตรฐานการวัดความสามารถโดยมีเกณฑ์ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร					
2. หัวหน้างานมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสามารถของคนดี คนเก่งและการบรรจุโดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3. วัดประเมินความสามารถโดยการพูดคุยเรื่องความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
4. ปลุกฝังเจตคติเรื่องอัจฉริยภาพในใจของผู้บริหารเพื่อเพิ่มคุณค่างานให้กับคนดี คนเก่ง					
5. สร้างบุคลากรแล้วตอบแทนโดยการจ่ายค่าจ้างที่จูงใจ เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น					
6. หัวหน้างานและผู้บริหารร่วมกันตรวจสอบประเมินเพื่อสร้างความสามารถด้านต่างๆ ในองค์กร					
ข. วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานของคนดี คนเก่ง (Culture and Work environment supporting high performance talents)					
7. การสื่อสารด้านทิศทางและนโยบายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง					
8. บรรยากาศการสื่อสารมีความสร้างสรรค์					
9. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นลักษณะของงานที่มีความยืดหยุ่น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. ส่งเสริมความผูกพันระหว่างผู้นำและเพื่อนร่วมงาน					
11. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร					
ค. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาคนดี คนเก่ง (Employee Training & Development of Talents)					
12. ฝึกอบรมพัฒนาทักษะและความสามารถ					
13. ออกแบบเส้นทางการอบรมให้ตรงความต้องการ					
14. วางแผนสืบทอดงานในแต่ละตำแหน่ง					
15. เปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนสายงาน					
16. เปิดโอกาสให้ศึกษาดูงานในต่างประเทศ					
ง. โอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ (Growth and Earning Potential)					
17. มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
18. สร้างโอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง					
19. สื่อสารเพื่อเตรียมความพร้อมตามทิศทางการขององค์กรสื่อสารข่าวสารด้านการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง					
20. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร					
21. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในที่ประชุมต่างๆ					
จ. ด้านผลตอบแทนที่ดึงดูดให้คนดี คนเก่ง ทำงานในองค์กร (Attractive Compensation for talents)					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มาก ที่สุด (5)
22. จ่ายค่าตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่งใน ธุรกิจเดียวกัน					
23. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตาม ความต้องการ					
24. ปรับปรุงผลตอบแทนและผลประโยชน์ ให้เหมาะสมกับตลาด					
25. เพิ่มโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนสูง เช่น ค่าคอมมิชชั่น รางวัล เพื่อจูงใจให้ทำงาน บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
26. มีสวัสดิการทางด้านสุขภาพ					
27. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสมดุล ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....