

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมใน
การธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง**

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป ตรงกับท่าน	เป็นข้อมูลส่วนตัวของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ที่ มากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)
---	--

- | | | | | |
|-----------------------------------|-------|-------------------|-------|---------|
| 1. บริษัท | () | FMP | () | HI-P |
| 2. ระดับตำแหน่งงาน
บังคับบัญชา | () | พนักงานปฏิบัติการ | () | พนักงาน |

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

โปรดระบุคะแนนลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าจะมีผลหรือมีส่วนช่วยให้บริษัทสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้กับบริษัทได้อย่างยั่งยืน มากน้อยตามความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามกำหนดค่าคะแนนจากการที่เห็นด้วยว่าการบริหารค่าตอบแทนในเรื่องใดมีส่วนช่วยให้บริษัทสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้กับบริษัทได้มากที่สุดให้คะแนนเต็ม 5 คะแนน ถ้ามีส่วนช่วยในการธำรงรักษาได้น้อยลงมาให้ท่านให้คะแนนลดลงมาตามส่วน ถ้าให้คะแนน 0 คะแนน แสดงว่าการบริหารค่าตอบแทนเรื่องนั้น ไม่มีส่วนช่วยในการธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับบริษัทของท่านได้เลย (คะแนนสามารถให้เป็นค่าทศนิยมได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเลขจำนวนเต็ม) (โปรดตอบทุกข้อ)

การบริหารค่าตอบแทน	ระดับความเห็นด้วย
	คะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนนต่ำสุด คือ 0
2.1 การมีความสมดุลภายใน	
1. ท่านคิดว่าบริษัทได้กำหนดค่าตอบแทนตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างเหมาะสม	
2. ท่านคิดว่เงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	
3. ท่านคิดว่า การได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม	
4. ท่านคิดว่า การที่บริษัทจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงหลักความยุติธรรม	
5. บริษัทได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานในระดับเดียวกันเท่าเทียมกันตามที่กฎหมายกำหนด	
2.2 การแข่งขันกับภายนอก	
6. เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแล้ว เงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่	
7. เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันแล้ว บริษัทมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	
8. ค่าตอบแทนพิเศษที่บริษัทจ่ายให้กับท่าน มีความเหมาะสมยุติธรรมกับงานและภารกิจที่ท่านนอกเหนือจากงานประจำ	

การบริหารค่าตอบแทน	ระดับความเห็นด้วย
	คะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนนต่ำสุด คือ 0
9. การดำเนินงานด้านการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานระบบคุณภาพ	
10. การดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านธุรกิจ สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้	
2.3 การให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน	
11. บริษัทมีระบบบริหารผลตอบแทน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่และเป็นธรรมชาติ	
12. ระบบการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบสูงทุ่มเทการทำงานมากขึ้น	
13. การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่บรรลุผลเป้าหมาย หรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดมีส่วนช่วยให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมากขึ้น	
14. การจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตามผลการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เป็นกำลังใจสำคัญให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น	
15. ท่านคิดว่าบริษัทจ่ายค่าตอบแทนคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากกว่า ประสิทธิภาพการทำงานเน้นความถูกต้องมากน้อยเพียงใด	
2.4 การบริหารงาน	
16. บริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน โดยพนักงานเข้าใจและยอมรับได้	
17. บริษัทมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานและคุณภาพของการทำงาน	
18. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมมากกว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามระบบอาวุโส	
19. ท่านรับการชี้แจงถึงผลงานของท่าน ทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง รวมทั้งได้รับคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อที่ท่านจะได้นำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	
20. นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการธำรงรักษานักงานศักยภาพสูง

โปรดระบุคะแนนลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ท่านเห็นว่าจะมีผลหรือมีส่วนช่วยให้บริษัทสามารถธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงไว้กับบริษัทได้อย่างยั่งยืน มากน้อยตามความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามกำหนดค่าคะแนนจากการที่เห็นด้วยว่าการบริหารค่าตอบแทนในเรื่องใดมีส่วนช่วยให้บริษัทสามารถธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงไว้กับบริษัทได้มากที่สุดให้คะแนนเต็ม 5 คะแนน ถ้ามีส่วนช่วยในการธำรงรักษาได้น้อยลงมาให้ท่านให้คะแนนลดลงมาตามส่วน ถ้าให้คะแนน 0 คะแนน แสดงว่าการบริหารค่าตอบแทนเรื่องนั้น ไม่มีส่วนช่วยในการธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับบริษัทของท่านได้เลย (คะแนนสามารถให้เป็นค่าศนิยมได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเลขจำนวนเต็ม) (โปรดตอบทุกข้อ)

เหตุผลที่ทำให้สามารถธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงไว้ได้	ระดับความเห็นด้วย
	คะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนนต่ำสุด คือ 0
3.1 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	
1. ท่านรู้สึกพอใจที่มีโอกาสได้รับงานที่สร้างความก้าวหน้าและท้าทายอยู่เสมอ ๆ ทำให้ได้รับมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณค่ามากขึ้น	
2. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นผลมาจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์การทำงานที่คำนวณจากระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับบริษัทมานาน	
3. บริษัทส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานของบริษัทได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและเน้นการพัฒนาบุคลากร	
4. บริษัท มีระบบในการวางแผนและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการเติบโตในสายอาชีพตามที่ต้องการทั้งภายในสายงานของตนเองและรับจากองค์กรภายนอกมาพัฒนาพนักงานของตน	
5. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายมีส่วนช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งตำแหน่งงาน โดยที่ทางบริษัทพร้อมที่จะสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ ประสบการณ์และความสามารถสูง สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	
3.2 ความมั่นคงในการทำงาน	
6. การที่พนักงานในบริษัทของท่านถูกเลิกจ้างหรือถูกย้ายงานไปทำงานที่อื่น บริษัทสามารถอธิบายได้อย่างมีเหตุผลที่รับฟังได้และ โดยไม่มีอคติ	
7. การโอนย้ายไปปฏิบัติงานยังฝ่ายอื่น ๆ บริษัทจะพิจารณาด้วยความเหมาะสมเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับทราบในการตัดสินใจด้วยเสมอ	

เหตุผลที่ทำให้สามารถธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงไว้ได้	ระดับความเห็นด้วย
	คะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนนต่ำสุด คือ 0
8. บริษัทมีความมั่นคงในการดำเนินงานทั้งด้านการผลิตและการตลาด การบริหารงานต่าง ๆ ทำให้ท่านมีความรู้สึกว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่การงานได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	
9. บริษัทจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม	
10. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานกับบริษัท และรู้สึกพึงพอใจ เกิดความผูกพันที่ได้ทำงานกับบริษัท	
3.3 แรงจูงใจในการทำงาน	
11. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเกิดความภาคภูมิใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น	
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัท และหน่วยงานของท่านทำให้ท่านมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
13. บริษัทมีการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ รางวัลใจ คำชมเชย โบนัส ฯลฯ เพื่อให้ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัท	
14. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยเคารพสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้อื่น โดยการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และพิจารณาผลงานจากภาพรวม (ไม่ใช่แข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน)	
15. บริษัทจัดสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความพร้อม มีความปลอดภัยสูง สะดวกสบายและมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	
3.4 ความรัก ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำและต่อองค์กร	
16. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานกับบริษัท และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	
17. ภายในหน่วยงานของท่านการมีส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและภายนอกหน่วยงาน	
18. ท่านรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดี และปรารถนาที่จะที่จะเป็นสมาชิกของบริษัทให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	
19. ท่านมีความมุ่งมั่น เต็มใจ และพร้อมที่จะอุทิศตน เพื่อปฏิบัติงานให้กับบริษัทบรรลุเป้าหมายและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	
20. ท่านพร้อมที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองต่อการที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กร	

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทนในบริษัทของท่าน ที่จะสามารถจูงใจให้พนักงานที่มีศักยภาพสูง เกิดความรู้สึกรักผูกพันที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปนาน ๆ

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์อื่นๆ เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงให้มีความตั้งใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
สำหรับข้อมูลที่ได้รับ บริษัท ฯ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา
ปรับปรุงระบบบริหารงานต่อไป