

ภาคผนวก

๑๔

แบบสอบถาม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโรงแบ่งกิจรุ่งเรืองจังหวัดระยอง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จึงได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน ข้อความความจริง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ จะนำไปเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์โรงแบ่งกิจรุ่งเรือง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย () ลงใน หรือช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง □

2. อายุ

- | | |
|---|--|
| 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี | 2) <input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี □ |
| 3) <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี | 4) <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี □ |

3. สถานภาพสมรส

- | | |
|--|---|
| 1) <input type="checkbox"/> โสด | 2) <input type="checkbox"/> สมรส □ |
| 3) <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า | |

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|--|
| 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี □ |
| 3) <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี | |

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|---|--|
| 1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท | 2) <input type="checkbox"/> 10,000 – 20,000 บาท □ |
| 3) <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท | 4) <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท □ |

สำหรับผู้วิจัย

6. ตำแหน่งงาน

- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1) <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ | 2) <input type="checkbox"/> หัวหน้างาน | <input type="checkbox"/> |
| 3) <input type="checkbox"/> พนักงาน/ลูกช้าง | | |

7. ประสบการณ์การทำงาน

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| 1) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | 2) <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี | <input type="checkbox"/> |
| 3) <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี | 4) <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี | <input type="checkbox"/> |

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์โรงแบ่งกิจรุ่งเรือง

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย ที่สุด (2)	น้อย ที่สุด (1)	
การวิเคราะห์งาน						
1. โรงแบ่งมีการกำหนดขอบเขตงานชัดเจน เช่น การระบุ ลักษณะงาน ข้อกำหนดงาน หรือมาตรฐานการทำงาน						<input type="checkbox"/>
2 โรงแบ่งมีการแยกประเภทงาน การประเมินค่างาน						<input type="checkbox"/>
3. โรงแบ่งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ งาน						<input type="checkbox"/>
4. โรงแบ่งกำหนดศักยภาพบุคคลพนักงานเพื่อประเมินค่าผลงาน						<input type="checkbox"/>
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์						
5. โรงแบ่งกำหนดเป้าหมายค้านทรัพยากรมนุษย์ชัดเจนและใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินงาน						<input type="checkbox"/>
6. โรงแบ่งมีแผนอัตรากำลังคน โดยการสำรวจจากพนักงานที่มี อยู่ และงานที่จะขยายในอนาคต						<input type="checkbox"/>
7. โรงแบ่งมีการประเมินผลแผนกำลังคน และปรับแผน เพิ่มและลดภาระที่เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/>
8. การวางแผนกำลังคนเกิดจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ร่วมกัน						<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลยืดelong แก้ไขรุ่งเรือง (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร						
9. มีการสรรหาบุคคลทั้งจากภายในและจากภายนอก เพื่อเข้ามา ^{ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างอย่างยุติธรรม}						<input type="checkbox"/>
10. มีการสรรหาพนักงานโดยการโฆษณาผ่านสื่อต่าง ๆ ชัดเจนและ ^{นานพอสมควร}						<input type="checkbox"/>
11. มีขั้นตอนการสัมภาษณ์เพื่อกลั่นกรองคัดเลือกผู้สมัครให้เหมาะสม ^{กับตำแหน่งงานที่应聘รับ}						<input type="checkbox"/>
12. มีการพิจารณาผู้สมัครจากคุณภาพและประสบการณ์ประกอบการ ^{คัดเลือก}						<input type="checkbox"/>
การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรบุคคล						
13. มีการปรับปรุงพัฒนาใหม่ให้เกิดการเรียนรู้ สามารถปรับตัวเข้า ^{กับวัฒนธรรมองค์กร ได้ในช่วงเริ่มแรก}						<input type="checkbox"/>
14. มีการฝึกอบรมความรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญทึ้งในระยะสั้น ^{และระยะยาวแก่พนักงาน}						<input type="checkbox"/>
15. มีการเปลี่ยนให้พนักงานทำงานใหม่หรือปฏิบัติงานนอกหน้าอ ^{หน้าที่ เพื่อให้มีประสบการณ์สำหรับตำแหน่งใหม่เป็นครั้งคราว}						<input type="checkbox"/>
16. มีการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเชิงปรึกษาแก่พนักงานของ ^{ปฏิบัติงาน}						<input type="checkbox"/>
การบริหารค่าตอบแทน						
17. มีนโยบายและแนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานอย่าง ^{เหมาะสมเป็นธรรม}						<input type="checkbox"/>
18. มีการสำรวจค่าจ้าง หรือเงินเดือนในตลาดแรงงาน เพื่อนำมา ^{เปรียบเทียบ และปรับค่าตอบแทนของพนักงาน}						<input type="checkbox"/>
19. การกำหนดและการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
20. มีการประเมินค่าจ้าง กำหนดคุณค่าของงานและการเปรียบเทียบ ^{คุณสมบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ทักษะ หรือสภาพ^{การทำงาน} ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน}						<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์โรงแปลงกิจรุ่งเรือง (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
การพัฒนาอาชีพ						
21. มีการออกแบบเส้นทางอาชีพโดยการพัฒนาจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
22. มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน คุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการในตำแหน่งงานใหม่						<input type="checkbox"/>
23. มีการให้คำปรึกษาแนะนำพนักงานเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ						<input type="checkbox"/>
24. มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาอาชีพให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/>
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
25. มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน						<input type="checkbox"/>
26. มีการกำหนดให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
27. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของพนักงานเพื่อเบริชนาที่เก็บมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้						<input type="checkbox"/>
28. มีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
การดำเนินการด้านวินัย						
29. มีระเบียบวินัยสำหรับพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษรประกาศให้พนักงานทุกคนทราบ						<input type="checkbox"/>
30. เมื่อมีการกระทำผิดเกินขีด限มีส่วนสวนเสวนเป็นธรรม						<input type="checkbox"/>
31. มีการตักเตือนด้วยข้อความร้อนบันทึกข้อมูลการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นข้อตอนแรกของการดำเนินการด้านวินัย						<input type="checkbox"/>
32. มีการลดขั้นพนักงานกรณีที่พนักงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนได้						<input type="checkbox"/>
33. พนักงานถูกสั่งพักงานเมื่อการตักเตือนไม่ได้ผลและให้พนักงานตามความเหมาะสมเพื่อให้ปรับปรุงตัวเอง						<input type="checkbox"/>
34. มีการเลือกวิธีการ ໄລอออกเป็นทางเลือกสุดท้ายในการดำเนินการด้านวินัย						<input type="checkbox"/>

ขอบคุณในการเติยสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล นางสาวณภากษ อิ่มใจ
วัน เดือน ปี เกิด 11 พฤษภาคม 2519
ที่อยู่ปัจจุบัน ต.เมือง จ.ระยอง

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2532 | ประถมศึกษา โรงเรียนวัดห้วยโป่ง จังหวัดระยอง |
| พ.ศ. 2535 | มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง |
| พ.ศ. 2537 | ประกาศนียบตรัฐวิชาชีพ โรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง |
| พ.ศ. 2540 | ประกาศนียบตรัฐวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง |
| พ.ศ. 2550 | ปริญญาตรี สาขาวิหารธุรกิจ (การบัญชี)
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี |

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2540 - ปัจจุบัน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงแพ็คเกจรุ่งเรือง
ตำแหน่ง พนักงานบัญชีและพนักงานแผนกบุคคล