

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การหาค่าความตรงและความเที่ยง

การหาค่าความตรงและความเที่ยง
(Validity and Reliability)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (รายบุคคล)

โดยใช้สูตร
$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสรุปกับจุดประสงค์
(Index of item – Objective Congruence)

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านประกอบด้วย

1. นาง ศิริวรรณ แสงเลิศศิลป์ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์ แอปพารเอล จำกัด
2. นาย อนันต์ เปี่ยมมนัสธรรม ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สามมิตร มอเตอร์ จำกัด
3. นางสาว ธิดา คล้ายตัว ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท ชันสตาร์ เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ΣX	IOC
		คนที่				
		1	2	3		
1	1.1 ค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	3	1
	1.2 กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณีดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี	1	1	1	3	1
	1.3 กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีท่านว่างงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1
	1.4 กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยามเกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี	1	1	1	3	1
	1.5 กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ไปตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
	1.6 กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพ จะได้รับค่าทำศพ จำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1
	1.7 กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1 คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี	1	1	1	3	1

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
		1(ต่อ)	1.8 กรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1		
	1.9 เงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คุณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสม	1	1	1	3	1
	1.10 เงินชดเชย กรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมีใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
2	2.1 การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	1	0	1	2	0.67
	2.2 การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงานถือว่าเหมาะสมดีแล้ว	1	0	1	2	0.67
	2.3 การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่นับว่าสมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
	2.4 การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม	1	1	1	3	1
	2.5 การจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมาทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว	1	1	1	3	1

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
		2(ต่อ)	2.6 การจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงาน นอกสถานที่นับว่าสมเหตุสมผล	1		
	2.7 การให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทน ตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี	1	0	1	2	0.67
	2.8 การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสม ดีแล้ว	1	1	1	3	1
	2.9 การจ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดเท่ากับค่าจ้างในวัน ทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี	1	1	1	3	1
	2.10 การมีจำนวนวันลากิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี	0	1	1	2	0.67
3	3.1 ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือน ตามลักษณะงานที่ทำ โดยเปรียบเทียบกับ พนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มี ระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของ งานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก	1	0	1	2	0.67
	3.2 ท่านเห็นว่าการให้ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคน อื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความ รับผิดชอบในระดับเดียวกันเป็นปัจจัยที่สำคัญ	1	1	1	3	1
	3.3 ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายใน องค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ใน ระดับเดียวกัน สำคัญมาก	1	1	0	2	0.67

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ΣX	IOC
		1	2	3		
		3(ต่อ)	3.4 ท่านเห็นว่าให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม	1		
3.5 ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก	1	1	1	3	1	
3.6 ท่านเห็นว่าการให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่าสำคัญ	1	1	1	3	1	
3.7 ท่านคิดว่าการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างในตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ	1	1	1	3	1	
3.8 ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม	1	1	1	3	1	
3.9 ท่านคิดว่าการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ถูกจ้างหรือพนักงานทำได้นับว่าสำคัญมาก	1	1	1	3	1	
3.10 ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ถูกจ้างหรือพนักงานทำได้นับว่าสำคัญ	1	1	1	3	1	

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ΣX	IOC
		คนที่				
		1	2	3		
4	4.1 ผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1
	4.2 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1
	4.3 ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย	1	1	0	2	0.67
	4.4 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน	1	1	0	2	0.67
	4.5 ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ	0	1	1	2	0.67
	4.6 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	0	1	1	2	0.67

จุดประสงค์	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ΣX	IOC
		คนที่				
		1	2	3		
4(ต่อ)	4.7 ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1
	4.8 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1
	4.9 ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน	0	1	1	2	0.67
	4.10 โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้วย่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น	0	1	1	2	0.67
ผลรวม IOC						36.04

$$\text{ค่า IOC รวม} = \underline{36.04} = 0.901$$

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

โครงการปริญญาโท
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วันที่ 30 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาว นัทธา เกาสมบัติ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน"

ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง โดยที่ท่าน ไม่ต้องระบุชื่อและนามสกุลของท่าน ลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ไม่มีผลผูกพันใดๆและจะรายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ในการจ่ายค่าตอบแทนหรือปรับปรุงค่าตอบแทนในปัจจุบันเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาด้วยนี้ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ. ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว นัทธา เกาสมบัติ

แบบสอบถาม

เรื่อง ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อค่าตอบแทน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของพนักงาน

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง |
| 2. อายุ | () 1. น้อยกว่า 25 ปี | () 2. 26 - 35 ปี |
| | () 3. 36 - 45 ปี | () 4. 45 ปี ขึ้นไป |
| 3. ระดับการศึกษา | () ประถมศึกษา | () มัธยมศึกษา / ปวช. |
| | () ปวส. / อนุปริญญา | ()ปริญญาตรี |
| | () สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 4. สถานภาพ | | |
| สมรส | () โสด | () สมรส |
| | () หย่าร้าง | () อื่นๆ |
| 5. ตำแหน่งงาน | () พนักงานรายวัน | () พนักงานรายเดือนทั่วไป |
| | () หัวหน้างาน | () ผู้บริหาร |
| 6. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร | () น้อยกว่า 1 ปี | () 1 - 5 ปี |
| | () 6 - 10 ปี | () 11 - 15 ปี |
| | () 15 ปี ขึ้นไป | |
| 7. รายได้ต่อเดือน | () ไม่เกิน 10,000 บาท | () 10,001 - 15,000 บาท |
| | () 15,001 - 20,000 บาท | () 20,001 - 25,000 บาท |
| | () 25,000 บาท ขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัด

นครปฐม ที่มีค่าตอบแทน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1.	1. ด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน ค่าจ้างขั้นต่ำหรือฐานเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2.	กรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตราย ทูพพลภาพ เสียชีวิต และคลอดบุตร การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองทั้ง 4 กรณีดังกล่าว ถือว่าเหมาะสมดี					
3.	กรณีว่างงาน การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะคุ้มครองกรณีท่านว่างงาน หรือถูกเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					
4.	กรณีชราภาพ การจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ร้อยละ 3 ของค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งถือเป็นเงินออมยามเกษียณ ถือว่าเหมาะสมดี					
5.	กรณีทุพพลภาพ ถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้ แล้ว ลูกจ้างหรือพนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เท่ากับร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนไปตลอดชีวิต ถือว่าสมเหตุสมผลดี					
6.	กรณีเสียชีวิต ผู้จัดการศพจะได้รับค่าทำศพ จำนวน 40,000 บาท ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
7.	กรณีการสงเคราะห์บุตร ท่านที่มีบุตร จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตรคนละ 350 บาท/บุตร 1คน/เดือน ตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ขวบ โดยคราวละไม่เกิน 2 คน ถือว่าเหมาะสมดี					
8.	กรณีการสงเคราะห์บุตร ซึ่งไม่ได้มาจากเงินสมทบของท่านหรือของนายจ้าง แต่เป็นเงินสมทบของรัฐบาลนั้น ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					
9.	เงินสมทบกองทุนทดแทน ซึ่งนายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียงฝ่ายเดียว ปีละ 1 ครั้ง คิดจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน คุณกับอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น(อัตราร้อยละ 0.2 - 1.0 ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานของกิจการนายจ้าง) ถือว่าเหมาะสมดี					
10.	เงินชดเชย กรณีที่นายจ้างจ่ายชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อมีการเลิกจ้าง และการเลิกจ้างนั้นมิใช่เป็นเพราะความผิดของลูกจ้างหรือพนักงาน จำนวนเงินชดเชยที่จ่ายให้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน ถือว่าสมเหตุสมผลดี					
11.	<u>2. ด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน</u> การจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
12.	การทำประกันสุขภาพตามลักษณะของงาน ถือว่าเหมาะสมดีแล้ว					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
13.	การทำประกันชีวิตและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ นับว่าสมเหตุสมผลดี					
14.	การจ่ายโบนัสตามผลการปฏิบัติงานถือว่าเหมาะสม					
15.	การจ่ายเบี้ยขยัน เมื่อ ไม่ขาดงาน ไม่ลา กิจ ลาป่วย หรือมาทำงานสาย เหมาะสมดีแล้ว					
16.	การจ่ายเบี้ยเลี้ยง เมื่อมีการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่นับว่าสมเหตุสมผล					
17.	การให้สิทธิ ลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ถือว่าเหมาะสมดี					
18.	การมีจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเหมาะสมดีแล้ว					
19.	การจ่ายค่าจ้างในวันลาตลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน สมเหตุสมผลดี					
20.	การมีจำนวนวันลา กิจ เพื่อทำธุระส่วนตัว เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท นับว่าเหมาะสมดี					
21.	3. ด้านนโยบายค่าตอบแทน ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือเงินเดือนตามลักษณะงานที่ทำโดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
22.	ท่านเห็นว่าทำให้ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับความ รับผิดชอบในระดับเดียวกันเป็นปัจจัยที่สำคัญ					
23.	ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าแรงหรือ เงินเดือน โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบ ได้ในระดับเดียวกัน สำคัญมาก					
24.	ท่านเห็นว่าให้ โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อม อื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกันที่มีระดับการศึกษาเทียบ ได้ในระดับเดียวกัน ถือว่าเหมาะสม					
25.	ท่านเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มี ความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่นๆ ใน อุตสาหกรรมเดียวกันสำคัญมาก					
26.	ท่านเห็นว่าทำให้ โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ ที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของ กิจการอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถือว่า สำคัญ					
27.	ท่านคิดว่าการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดย พิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างใน ตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ					
28.	ท่านคิดว่าการจ่าย โบนัสหรือค่าตอบแทน ทางอ้อมอื่นๆ โดยพิจารณาจากระดับ มาตรฐานในตลาดแรงงาน ถือว่าเหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
29.	ท่านคิดว่าการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้นับว่าสำคัญมาก					
30.	ท่านคิดว่าการจ่ายโบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างหรือพนักงานทำได้ เป็นปัจจัยสำคัญ					
31.	<u>4. ด้านการกำหนดอัตราค่าตอบแทน</u> ผลการปฏิบัติงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและเกิดการปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น					
32.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามผลการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
33.	ความมีอาวุโสในงาน คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่เห็นได้ชัดเจนตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ถือว่ายุติธรรมและไม่มีความลำเอียงในการจ่าย					
34.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ ที่บริษัทจ่ายให้ตามความมีอาวุโสในงาน จะเป็นที่ยอมรับจากลูกจ้างหรือพนักงาน					
35.	ระดับทักษะ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน โดยทักษะนั้นต้องเป็นความรู้และความชำนาญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นๆ					

ข้อ	ระดับความคิดเห็น รายการ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
36.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามระดับทักษะ จะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น					
37.	ประสบการณ์ คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน เพราะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
38.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆ หากบริษัทจ่ายให้ตามประสบการณ์ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
39.	ศักยภาพ หรือระดับการศึกษา คือปัจจัยสำคัญในการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือน ของลูกจ้างหรือพนักงาน					
40.	โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่นๆหากบริษัทจ่ายให้ตามศักยภาพ หรือระดับการศึกษา ของลูกจ้างหรือพนักงานแล้วย่อมจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานมีการพัฒนาความรู้เพื่อประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีต่อ

ค่าตอบแทน

3.1 ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณค่าเกี่ยวกับค่าตอบแทนในปัจจุบันเรื่องใดควรมีการปรับปรุงเนื่องจากเหตุผลใด

.....
.....
.....
.....
.....

3.2 ท่านมีความคิดว่าคุณค่าประกอบของค่าตอบแทนใดที่สำคัญมากที่สุด

.....
.....
.....
.....
.....

3.3 ท่านมีความคิดว่าปัจจุบันควรใช้นโยบายค่าตอบแทนใดในการจ่ายค่าตอบแทน

.....
.....
.....
.....
.....

3.4 ท่านมีความคิดว่าควรใช้หลักเกณฑ์ใดในการกำหนดค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างและพนักงาน

.....
.....
.....
.....
.....

ชื่อบริษัท.....

รายชื่อบริษัทกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	อำเภอ	ชื่อบริษัท
1	กระทุ่มล้ม	บริษัท โฮเบิร์ตอุตสาหกรรม จำกัด
2		บริษัท วาย.ซี. โปรดักส์ จำกัด
3		บริษัท เบญจมิตรบรรจภัณฑ์ จำกัด
4		บริษัท แฟชั่นฟู้ด จำกัด
5		บริษัท ลีวิวัฒน์อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด
6		บริษัท แอล.วี.ดับบลิว.กรุ๊ป จำกัด
7	ท่าข้าม	บริษัท ซีรพัฒน์อินดัสตรีส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
8		ศิลป์ 111 อุตสาหกรรมพิมพ์ผ้า
9		บริษัท เจริญสวัสดิ์ไฮเทคเย็บเย็บ จำกัด
10	บ้านใหม่	บริษัท บางกอกอินเตอร์ฟู้ด จำกัด
11		บริษัท พัฒนาฟอกย้อม จำกัด
12		บริษัท ถาวรพัฒน์ กรุ๊ป จำกัด
13	ยายชา	บริษัท ทองไทยการทอ จำกัด
14		บริษัท ไพโอเนียร์การ์เมนท์ จำกัด
15		บริษัท ไทยฟีด แอพพาเรล จำกัด
16	ไร่จิง	บริษัท สหไทยอุตสาหกรรม จำกัด
17		บริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด
18		บริษัท สหไทยอุตสาหกรรม จำกัด
19	หอมเกร็ด	บริษัท แสงโสม จำกัด
20		บริษัท รอยัลแปซิฟิกอินดัสตรีส์ จำกัด
21		บริษัท ถาวรพัฒน์ กรุ๊ป จำกัด
22	อ้อมใหญ่	บริษัท สามพรานซินเทติกเท็กซ์ไทล์ จำกัด
23		บริษัท กรุงศรีอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด
24		บริษัท นครหลวงถุงเท้าไนลอน จำกัด