

ผลการวิจัย และข้อคิดเห็น

การสำรวจ "การวิเคราะห์กำลังคนของอุตสาหกรรมที่มีคนงานตั้งแต่ ๖๐๐ คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง" ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ภายในประเทศไทยตามขอบเขตของการศึกษาค้างนี้ ประกอบไปด้วยบริษัทผู้ผลิตทั้งที่เป็นหน่วยงานรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนรวมทั้งสิ้น ๔๔ บริษัท โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ ด้วยคำถามเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงาน
๒. การวิเคราะห์ และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการหมุนเวียนของคนงาน
๓. ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน

แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจ สัมภาษณ์มีทั้งหมด ๒ ชุดคือ

ชุดที่ ๑ สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทางด้านบุคคล

ชุดที่ ๒ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวตามที่คาดหมายไว้เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบ และแจกแจงข้อมูล ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธี

วิธีที่ ๑ ประมวลผลข้อมูลด้วยมือ (Manual Data Processing)

วิธีที่ ๒ ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer Data Processing) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ชื่อ Formula Translation (FORMAT) เพื่อตรวจสอบข้อมูลและใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์และภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ และค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การอ่านข้อมูลในตารางแสดงผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงควรมีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ให้ตรงกันก่อน เช่น รหัสประเภทของอุตสาหกรรม แสดงไว้ในบทที่ ๒ ความหมายของคำต่าง ๆ ในตาราง และการจัดลำดับของความสำคัญหรือ ความมากน้อยซึ่งแสดงไว้ในภาคผนวก ง .

ผลการวิจัย

ชุดที่ ๑ การขาดงานและการหมุนเวียนของคณงานในทรคนนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทางค่าน

บุคคล

กิจการที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้อยู่ในรูปของบริษัทจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ บริษัท ได้รับความช่วยเหลือ ร่วมมือ ๔๗ บริษัท เป็นหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ ๗ บริษัท เท่ากับ ๘.๕๑% หน่วยงานเอกชน ๔๐ บริษัท เท่ากับ ๘๕.๑๑%

ตอนที่ ๑ การขาดงานของคณงาน

อุตสาหกรรมต่าง ๆ มีอัตราการขาดงานของคณงานที่แตกต่างกันไปสืบเนื่องมาจาก สาเหตุต่าง ๆ ซึ่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ สามารถที่จะศึกษาและค้นหาสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ได้ แนวทางในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเหล่านี้ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ถึงตารางที่ ๔.๓๙ เพื่อ เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับอัตราการขาดงานของคณงานที่สูงเกินไป ทั้งนี้เพราะการ ขาดงานก่อให้เกิดต้นทุนการผลิตที่สูง ความเสียหายด้านการผลิต เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงขวัญและ กำลังใจของคณงานและความสำเร็จในการที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของอุตสาหกรรม ตลอดจน แนววิธีการบริหารงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้แยกศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ของคณงานใน อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการขาดงานและการหมุนเวียนของคณงานไว้ ๔ ส่วนคือ ทำการศึกษาแบบกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป ศึกษาตามเพศของคณงาน ศึกษาตามแผนงานของคณงาน ศึกษาตามขนาดครอบครัว

คนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

ในแง่ของอายุการก่อตั้งของอุตสาหกรรมก็อาจมีส่วนสัมพันธ์ที่จะเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งของการขาดงานที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรที่จะทราบถึงอายุของการก่อตั้งอุตสาหกรรมในแต่ละประเภท ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของกิจการกับอายุของการก่อตั้งกิจการ

| ประเภท ของกิจการ | น้อยกว่า ๑๐ ปี | อายุของการก่อตั้งกิจการ (ปีก่อตั้งถึงปี ๒๕๒๖) (หน่วยงาน/ร้อยละของ V.O) | | | | รวม |
|---------------------|-------------------|---|----------|-------------|---------|-----|
| | | ๑๐-๒๐ ปี | ๒๐-๓๐ ปี | ๓๐ ปีขึ้นไป | M.O/V.O | |
| ๒ | ๒/๔.๘๘ | ๒/๔.๘๘ | ๑/๒.๔๔ | ๒/๔.๘๘ | ๑/๖ | ๗ |
| ๓ | ๓/๗.๓๒ | ๕/๑๒.๒๐ | ๒/๔.๘๘ | ๑/๒.๔๔ | ๓/๑๑ | ๑๔ |
| ๔,๕ | ๐/๐ | ๑/๒.๔๔ | ๑/๒.๔๔ | ๒/๔.๘๘ | ๐/๕ | ๕ |
| ๖ | ๐/๐ | ๑/๒.๔๔ | ๑/๒.๔๔ | ๒/๔.๘๘ | ๑/๔ | ๕ |
| ๗,๘,๙ | ๐/๐ | ๒/๔.๘๘ | ๓/๗.๓๒ | ๑/๒.๔๔ | ๑/๖ | ๗ |
| ๑๐ | ๑/๒.๔๔ | ๐/๐ | ๒/๔.๘๘ | ๐/๐ | ๑/๓ | ๔ |
| ๑๒,๑๔ | ๐/๐ | ๐/๐ | ๒/๔.๘๘ | ๐/๐ | ๐/๒ | ๒ |
| ๑๓ | ๐/๐ | ๐/๐ | ๑/๒.๔๔ | ๐/๐ | ๐/๑ | ๑ |
| ๑๕,๑๖ | ๐/๐ | ๑/๒.๔๔ | ๐/๐ | ๒/๔.๘๘ | ๑/๓ | ๔ |
| รวม | ๖/๑๔.๖๓ | ๑๒/๒๙.๒๗ | ๑๓/๓๑.๗๑ | ๑๐/๒๔.๓๔ | ๘/๔๑ | ๔๙ |

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่าระดับอายุการก่อตั้งของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทพบว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งมานานตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๕๖.๑๐% อุตสาหกรรมที่มีการก่อตั้งมานานพอควรตั้งแต่อายุ ๑๐-๒๐ ปีเท่ากับ ๒๙.๒๗% และอุตสาหกรรมที่เพิ่งจะเริ่มก่อตั้งโดยมีอายุน้อยกว่า ๑๐ ปีเท่ากับ ๑๔.๖๓% อุตสาหกรรมที่มีอายุการก่อตั้งในช่วง ๒๐-๓๐ ปีมีมากที่สุดเท่ากับ ๓๑.๗๑% รองลงมาคืออุตสาหกรรมที่มีอายุ ๑๐/๒๐ ปี เท่ากับ ๒๙.๒๗% และอายุ ๓๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๒๔.๓๔% เมื่อแยกพิจารณาอายุการก่อตั้งของอุตสาหกรรมในแต่ละ

ประเภทพบว่า

- อุตสาหกรรมประเภทเครื่องคั้น อาหาร ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งทั้งเป็นเวลานาน และเพิ่งก่อตั้งหรือมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปีเท่ากับ ๔.๘๘% แต่ก็มีอุตสาหกรรมบางแห่งที่มีอายุช่วง ๒๐-๓๐ ปีเท่ากับ ๒.๔๔% จะเห็นว่าอุตสาหกรรมนี้มีการตื่นตัวยิ่งขึ้น
- อุตสาหกรรมประเภทผลิตผลิตภัณฑ์สิ่งทอ และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งในช่วง ๑๐-๒๐ ปีเท่ากับ ๑๒.๒๐% รองลงมาคืออายุน้อยกว่า ๑๐ ปีเท่ากับ ๓.๗๒% อายุช่วง ๒๐-๓๐ ปีเท่ากับ ๔.๘๘% ร้อยละที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุ ๓๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๒.๔๔% แสดงว่าอุตสาหกรรมประเภทนี้มีการขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ
- อุตสาหกรรมประเภทผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้ ผลิตภัณฑ์กระดาษการพิมพ์และโฆษณา ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๔.๘๘% แต่ก็มีบางแห่งที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี และมีอายุเพิ่งเริ่มก่อตั้งคือต่ำกว่า ๑๐ ปีเท่ากับ ๒.๔๔% เท่ากัน
- อุตสาหกรรมประเภทผลิตผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง พลาสติก ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๔.๘๘% มีบางแห่งที่อายุน้อยกว่า ๓๐ ปี แต่ที่อายุน้อยกว่า ๑๐ ปีไม่มีเลยเท่ากับ ๐%
- อุตสาหกรรมประเภทผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ การผลิตโลหะขั้นพื้นฐาน ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้ง ๒๐-๓๐ ปีเท่ากับ ๗.๓๒% รองลงมาคือช่วงอายุ ๑๐-๒๐ ปีเท่ากับ ๔.๘๘% ส่วนอายุมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๒.๔๔% แต่ที่มีอายุต่ำกว่า ๑๐ ปีไม่มีเลยเท่ากับ ๐%
- อุตสาหกรรมประเภทผลิตและซ่อมอุปกรณ์ขนส่ง ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีเท่ากับ ๔.๘๘% รองลงมาคืออุตสาหกรรมที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งที่มีอายุน้อยกว่า ๑๐ ปี ส่วนอุตสาหกรรมที่มีอายุ ๑๐-๒๐ ปี หรือมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป ไม่มีเลยเท่ากับ ๐%
- อุตสาหกรรมประเภทสาธารณูปโภค การคมนาคมขนส่ง ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งในช่วง ๒๐-๓๐ ปีมาแล้วเท่ากับ ๔.๘๘%
- อุตสาหกรรมประเภทก่อสร้าง มีอายุการก่อตั้ง ๑๐-๒๐ ปีเท่ากับ ๒.๔๔%
- อุตสาหกรรมการค้า ภัตตาคาร โรงแรม การผลิตและงานอาชีพอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งมานานตั้งแต่ ๓๐ ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ๑๐-๒๐ ปีเท่ากับ ๒.๔๔%

- อุตสาหกรรมประเภทการค้า การโรงแรม ภัตตาคาร การผลิตและงานอาชีพอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๖.๐๖% อายุการก่อตั้ง ๑๐-๒๐ ปีเท่ากับ ๓.๐๓% ส่วนอายุการก่อตั้ง ๒๐-๓๐ ปีหรือน้อยกว่า ๑๐ ปีไม่มีเลยเท่ากับ ๐%

จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมที่มีอายุการก่อตั้งมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปมีจำนวนมากแห่ง เช่น ผลิตเครื่องดื่ม อาหาร ผลิตภัณฑ์ไม้ ผลิตภัณฑ์กระดาษ การค้า ภัตตาคาร โรงแรม การผลิตและงานอาชีพอื่น ๆ อุตสาหกรรมที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปีจำนวนมากแห่งคือ อุตสาหกรรมผลิตโลหะขั้นพื้นฐาน ผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะและโลหะ เครื่องจักรเครื่องมือ อุตสาหกรรมที่มีอายุ ๑๐-๒๐ ปีจำนวนมากแห่งได้แก่การผลิตสิ่งทอ ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ หากอุตสาหกรรมมีอายุการก่อตั้งมานาน คนงานส่วนใหญ่อาจมีความรู้สึกเกิดความเบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่ยอมมาทำงานซึ่งจะยังผลให้คนงานนั้นขาดงานและลาออกจากงานได้ สาเหตุอีกประการที่อาจมีส่วนทำให้คนงานขาดงานหรือมีความรับผิดชอบต่องานไม่มากนัก สิ่งนั้นคือการศึกษาของคนงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการศึกษาจะช่วยให้คนงานเกิดความรู้สึกเข้าใจและรับผิดชอบงานที่ทำได้เป็นอย่างดี ตลอดจนการปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นระดับการศึกษาของคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒

แสดงระดับการศึกษาของคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

| ระดับการศึกษา | (SUM) | \bar{X} -sum | WEIGHT | \bar{X} -weight | PRIORITY | RAN-GE | V.O | M.O |
|---------------|--|---|----------------------------------|---|--|---------|-----|-----|
| | ความถี่ของ V.O คูณปริมาณ $= \sum fx$ | ค่าเฉลี่ยของ SUM $= \frac{\sum fx}{N}$ | น้ำหนักของลำดับที่ $= \sum X$ | ค่าเฉลี่ยของ weight $= \frac{\sum X}{N}$ | ลำดับที่ของความถี่น้อยของการเลือกลำดับ | (พิสัย) | | |
| มหาวิทยาลัย | ๑๐๓ | ๒.๔๕ | ๑๐๓ | ๒.๔๕ | ๔ | ๔ | ๔๒ | ๕ |
| อาชีวศึกษา | ๑๓๔ | ๓.๓๑ | ๑๓๔ | ๓.๓๑ | ๓ | ๔ | ๔๒ | ๕ |
| มัธยมสายสามัญ | ๑๕๖ | ๓.๗๑ | ๑๕๖ | ๓.๗๑ | ๒ | ๔ | ๔๒ | ๕ |
| ประถมศึกษา | ๑๖๔ | ๔.๐๒ | ๑๖๔ | ๔.๐๒ | ๑ | ๔ | ๔๒ | ๕ |
| ไม่มีการศึกษา | ๑๓ | ๐.๓๑ | ๑๓ | ๐.๓๑ | ๕ | ๔ | ๔๒ | ๕ |

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงถึงระดับการศึกษาของคณงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีคณงานที่มีความรู้หรือสำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นจำนวนมาก ซ้ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ยของอันดับเท่ากับ ๔.๐๒ ระดับมัธยมศึกษาเป็นอันดับรองที่ ๒ ระดับอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยเป็นอันดับที่ ๓ และ ๔ โดยมีค่าเฉลี่ยของอันดับเท่ากับ ๓.๗๑, ๓.๓๑ และ ๒.๔๕ สำหรับอันดับที่ ๕ เป็นอันดับสุดท้ายคือ ไม่ได้รับการศึกษาซึ่งมีคณงานจำนวนมากเช่นกันที่มี อุตสาหกรรมบางประเภทโดยมีค่าเฉลี่ยของอันดับเท่ากับ ๐.๓๑ หากต้องการที่จะพิจารณาระดับ การศึกษาของคณงานสำหรับอุตสาหกรรมในแต่ละประเภท ดังแสดงในตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓

แสดงระดับการศึกษาของคณงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท

| ประเภท อุตสาหกรรม | การศึกษา (อันดับความมากน้อย/น้ำหนัก)* | | | | | V.O/ M.O | รวม |
|----------------------|---------------------------------------|--------|------------------|--------|------------------|-------------|-----|
| | ไม่มีการ ศึกษา | ประถมฯ | มัธยม- สามัญฯ | อาชีวฯ | มหา- วิทยาลัย | | |
| ๒ | ๓/๘ | ๑/๓๐ | ๒.๕/๑๖ | ๒.๕/๑๖ | ๔/๗ | ๖/๑ | ๗ |
| ๓ | ๕/๓ | ๑/๓๙ | ๒/๓๓ | ๓/๒๗ | ๔/๑๖ | ๘/๒ | ๑๐ |
| ๔,๕ | ๕/๑ | ๑/๒๐ | ๒/๑๙ | ๓/๑๗ | ๔/๑๓ | ๕/๐ | ๕ |
| ๖ | ๕/๐ | ๒/๑๙ | ๑/๒๑ | ๓/๑๗ | ๔/๑๑ | ๕/๐ | ๕ |
| ๗,๘,๙ | ๕/๐ | ๒/๒๔ | ๑/๓๐ | ๓/๑๙ | ๔/๑๖ | ๗/๐ | ๗ |
| ๑๐ | ๕/๐ | ๓.๕/๑๑ | ๓.๕/๑๑ | ๒/๑๘ | ๑/๑๘ | ๔/๑ | ๕ |
| ๑๒,๑๔ | ๕/๑ | ๒/๗ | ๓.๕/๖ | ๑/๙ | ๓.๕/๖ | ๒/๐ | ๒ |
| ๑๓ | ๕/๐ | ๑/๕ | ๒/๔ | ๓/๓ | ๔/๒ | ๓/๐ | ๑ |
| ๑๑,๑๔,๑๖ | ๕/๐ | ๓.๕/๑๔ | ๑/๑๖ | ๒/๑๕ | ๓.๕/๑๔ | ๔/๑ | ๕ |
| รวม | ๕/๑๓ | ๑/๑๖๙ | ๒/๑๕๖ | ๓/๑๓๙ | ๔/๑๐๓ | ๕๒/๕ | ๔๗ |

- *หมายเหตุ (๑) อันดับความมากน้อย คือ ๑=จำนวนคนมากที่สุด ๒,๓,๔=จำนวนคนน้อยลงตามตามลำดับ ๕=จำนวนน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
- (๒) WEIGHT=ความถี่ V.O แต่ละประเภท x ปริมาณดังนี้คือ อันดับ ๑ เท่ากับ ๔ คะแนน อันดับ ๒=๔ คะแนน อันดับ ๔=๓ คะแนน อันดับ ๕=๒ คะแนน อันดับ ๕=๑ คะแนน อันดับ ๐=๐ คะแนน

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงการแจกแจงระดับการศึกษาของคนงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ปรากฏว่า

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒, ๓, ๔, ๕, ๑๓ คนงานส่วนใหญ่มีคนที่มีความรู้ชั้นประถมศึกษาเป็นอันดับที่ ๑ สำหรับอุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ มีคนงานระดับมหาวิทยาลัยเป็นอันดับสุดท้าย อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓ อันดับสุดท้ายคือไม่มีคนงานที่ไม่ได้รับการศึกษาเลย เนื่องจากน้ำหนักมีค่าเท่ากับ ๐ ส่วนอุตสาหกรรมประเภทที่ ๓, ๔, ๕ มีคนงานที่ไม่ได้รับการศึกษาเลย เป็นอันดับสุดท้าย

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖, ๗, ๘, ๑๑, ๑๕, ๑๖ คนงานมีความรู้อยู่ในระดับมัธยมศึกษาสายสามัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ ๑ และคนงานที่ไม่ได้รับการศึกษาเลยนั้นไม่มีเลยสำหรับอุตสาหกรรมประเภทนี้เพราะค่าน้ำหนัก เท่ากับ ๐

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ คนงานส่วนใหญ่มีระดับความรู้ชั้นมหาวิทยาลัยมากเป็นอันดับที่ ๑ และไม่มีคนงานที่ไม่มีความรู้เลย เป็นอันดับสุดท้าย

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๒, ๑๔ คนงานที่ไม่มีความรู้ชั้นอาชีวศึกษามากที่สุดเป็นอันดับที่ ๑ มีคนงานที่ไม่มีการศึกษาน้อยที่สุดเป็นอันดับ ๕ หรืออันดับสุดท้าย

นอกจากอุตสาหกรรมต่าง ๆ จะมีคนงานที่มีระดับความรู้ อายุการก่อตั้งและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ แตกต่างกันไปแล้ว อุตสาหกรรมก็ควรมีวิธีการที่จะให้คนงานอยู่ภายในขอบเขตได้ด้วยการมีกฎระเบียบวินัยและบทลงโทษเพื่อให้คนงานเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีทางในการมาทำงานและทำงานนั้น ๆ เช่น เงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการหยุดงานหรือขาดงาน บทลงโทษคนงานที่มาทำงานสายหรือขาดงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีกฎระเบียบ เกี่ยวกับการมาทำงานและการขาดงานดังตารางที่ ๔.๔ และ ๔.๕ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔

ระเบียบการมาทำงานและบทลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับการมาทำงานสายหรือการขาดงาน

| ระเบียบวินัย เกี่ยวกับ | การกระทำต่อไปนี้ เป็นความผิดทางวินัย |
|------------------------|---|
| การมาทำงาน | ๑. มาทำงานสาย ๒. กลับก่อนเวลาเลิกงาน ๓. ออกไปจากหน่วยงานโดยหัวหน้าไม่ได้อนุญาต ๔. หลีกเลี่ยงการมาทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร |
| การลงโทษ | ขั้นตอนการลงโทษทางวินัย |
| | ๑. ตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ๒. ทำการภาคทัณฑ์หรือทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือ เช่น "ไม่ทำความผิดอีกภายในกำหนดเวลา ๑ ปีนับแต่วันภาคทัณฑ์หรือให้ทัณฑ์บน" ๓. ให้พักงานครั้งละไม่เกิน ๗ วัน โดยไม่จ่ายเงินค่าจ้าง ๔. ตัดเงินเดือน เงินค่าจ้างตั้งแต่ ๕-๑๕% หรือไม่เกิน ๓๐% เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน ๕. ไม่พิจารณาปรับเงินค่าจ้างปลายปี หรือไม่พิจารณาจ่ายโบนัสหรือเงินรางวัลประจำปี ๖. ลดตำแหน่งงาน หรือเปลี่ยนระบบการจัดหรือย้ายหน้าทำงาน ๗. ปลดออกหรือเลิกจ้างหรือไล่ออก |

หากผู้ถูกลงโทษเห็นว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมอาจอุทธรณ์การลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษก็ได้ ส่วนการมาทำงานสายนั้นอุทธรณ์กรรมต่าง ๆ ได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

- ก. มาสายเกินกว่า ๑๕ นาที ถือเป็นการมาทำงานสาย
- ข. มาสายตั้งแต่ ๓-๕ ครั้งใน ๑ เดือน ถือเป็นการผิดครั้งที่ ๑
- ค. มาสาย ๖ ครั้งในรอบ ๑ เดือน ถือเป็นการผิดครั้งที่ ๒
- ง. มาสาย ๗ ครั้งในรอบ ๑ เดือน ถือเป็นการผิดครั้งที่ ๓

ในการมาทำงานสายหากได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้าแล้วจะไม่ถูกนำมาพิจารณาโทษ สำหรับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่นั้นในประเทศไทยในแต่ละแห่งนั้นมีเงื่อนไขหรือกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการขาดงานหรือการหยุดงานและการมาปฏิบัติงานของคนงานในลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ โดยตรงแต่จะกำหนดให้อยู่ขอบเขตของกฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นสำคัญ จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสาระสำคัญของการมาทำงานและวันหยุดต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. เวลาทำงานตามปกติของอุตสาหกรรมโดยทั่ว ๆ ไปจะไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง มีวันทำงานเช่น วันจันทร์ถึงศุกร์ วันจันทร์ถึงเสาร์ วันอื่น ๆ แล้วแต่ข้อตกลงว่าด้วยการจ้าง ส่วนเวลาทำงานเช่น ๘.๐๐ ถึง ๑๖.๔๐ นาฬิกา ๗.๓๐ ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา ๘.๓๐ ถึง ๑๗.๐๐ นาฬิกา เวลาอื่น ๆ แล้วแต่ข้อตกลงว่าด้วยการจ้าง และต้องมีเวลาหยุดพักในช่วงเวลาทำงานตามปกติด้วย

๒. วันหยุดงาน พอสรูปและแยกแยะได้เช่น

๒.๑ วันหยุดตามประเพณี จะหยุดตามคำประกาศของหน่วยงานก่อนวันขึ้นปีใหม่ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน คืออาจมี ๑๓ หรือ ๑๔ วัน ได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันปิยมหาราช วันมาฆบูชา วันรัฐธรรมนูญ วันแรงงานแห่งชาติ วันเข้าพรรษา วันจักรี วันวชิราวุธ หรือวันตรุษจีนหรือวันอาสาฬหบูชา วันเฉลิมพระชนม์พรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันเฉลิมพระชนม์พรรษาสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ วันสิ้นปี

๒.๒ วันหยุดประจำสัปดาห์ ๆ ละ ๒ วัน เช่น วันเสาร์ อาทิตย์ หรือหยุดเฉพาะวันอาทิตย์เพียงวันเดียว

๒.๓ การลาหยุดงาน คือ การลาไปจากงานของคนงานในระหว่างเวลาทำงานของคนงานตามที่กำหนดไว้ อุตสาหกรรมต่าง ๆ อนุญาตให้คนงานมีสิทธิลาหยุดงานได้เพื่อให้คนงานสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจส่วนตัวอันจำเป็นได้ในบางโอกาส ตลอดจนเพื่อสุขภาพอนามัยของคนงาน จึงอนุญาตให้คนงานมีการลาหยุดงานได้เท่าที่จำเป็นในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- ลากิจ
- ลาป่วย
- ลาคลอด
- ลาอุปสมบท

- ลารับราชการทหาร
- ลาหยุดพักผ่อนประจำปี
- ลาศึกษาต่อหรือไปต่างประเทศ

กฎและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการลาหยุดงานของพนักงาน สรุปได้ดังตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕

แสดงกฎและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการหยุดงานของพนักงาน

| นโยบายและกฎเกณฑ์ | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | จำนวนวันที่หยุด ได้ต่อปี/คน (ต่ำสุด-สูงสุด) | ค่า ฐานนิยม | ค่า พิสัย |
|--------------------|----------------------------|---|----------------|--------------|
| ๑. ลากิจ | ๑๓.๘๘ | ๘-๓๐ | ๑๕ | ๒๒ |
| ๒. ลาป่วย | ๓๗.๖๘ | ๓-๑๘๐ | ๓๐ | ๑๗๗ |
| ๓. ลาคลอด | ๕๓.๖๓ | ๓๐-๕๐ | ๖๐ | ๖๐ |
| ๔. ลาอุปสมบท | ๘๕.๐๘ | ๑๕-๑๒๐ | ๕๐, ๑๒๐ | ๑๐๖ |
| ๕. ลารับราชการทหาร | ๖๕.๐๓ | ๓-๕๐ | ๖๐ | ๘๗ |
| ๖. อื่น ๆ | | | | |
| - หยุดประจำปี | ๘ | ๖-๑๐ | ๖, ๑๐ | ๕ |
| - แต่งงาน | ๓.๕ | ๓-๗ | ๓ | ๕ |
| - ญาติเสียชีวิต | ๕.๘ | ๒-๖ | ๕, ๖ | ๕ |
| - ภรรยาคลอด | ๓ | ๓-๓ | ๓ | ๐ |
| รวม | ๒๗๔ | ๖๘-๕๓๖ | ๒๗๒, ๓๐๗ | - |

จากตารางที่ ๔.๕ ช่วยให้ทราบถึงนโยบายและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการลาหยุดงานของ
พนักงาน ดังนี้

๑. ลากิจ อุตสาหกรรมส่วนใหญ่นิยมให้พนักงานมีสิทธิลากิจได้ปีละไม่เกิน ๑๕ วัน
ได้รับค่าจ้าง แต่มีอุตสาหกรรมการบางแห่งได้แยกแยะการลากิจออกเป็น ๓ ประเภท คือ ลากิจ

ทั่วไปไม่เกินปีละ ๑๕ วัน แต่ได้รับค่าจ้างเพียง ๖ วัน ลากิจแต่งงานไม่เกินปีละ ๗ วันไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ส่วนใหญ่นิยมให้ลาได้ปีละ ๓ วันได้รับค่าจ้าง ลากิจในการไปคาบงานเนื่องจากญาติเสียชีวิต เช่น บิดามารดา สามีภรรยา บุตร อุตสาหกรรมส่วนใหญ่นิยมให้ลาได้ไม่เกินปีละ ๕, ๖ วันได้รับค่าจ้าง แต่การลากิจนี้หากไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นการขาดงานโดยมิได้รับอนุญาต

๒. ลาป่วย อุตสาหกรรมส่วนใหญ่นิยมให้คนงานลาป่วยได้ปีละไม่เกิน ๓๐ วันได้รับค่าจ้าง หากติดต่อกัน ๓ วันต้องมีใบรับรองแพทย์มีเข็มนั้นถือว่าเป็นการขาดงาน ส่วนการลาป่วยเนื่องจากการทำงานให้กับหน่วยงานให้ลาได้ไม่เกิน ๖๐ วันหรือแล้วแต่ประเภทของคนงาน เช่น กรณีคนงานอาวุโสรายเดือนมีสิทธิลาได้ปีละไม่เกิน ๔๕ วันโดยได้รับค่าจ้างและอีก ๔๕ วันไม่ได้รับค่าจ้าง

๓. ลาคลอด อุตสาหกรรมส่วนใหญ่นิยมให้คนงานลาคลอดได้ปีละไม่เกิน ๖๐ วันแต่ให้ได้รับค่าจ้างเพียง ๓๐ วันเท่านั้น

๔. ลาอุปสมบท อุตสาหกรรมส่วนใหญ่นิยมให้คนงานลาอุปสมบทได้ปีละไม่เกิน ๕๐ วันหรือ ๑๒๐ วัน แต่มีบางหน่วยงานที่มีเงื่อนไขการลาอุปสมบทคือ ถ้าทำงานครบ ๓ ปีติดต่อกันมีสิทธิลาได้ปีละไม่เกิน ๑๕ วัน และถ้าทำงาน ๓ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิลาได้ปีละไม่เกิน ๕๐-๑๒๐ วันแต่ได้รับค่าจ้างเพียง ๕๐ วันเท่านั้น

๕. ลารับราชการทหารหรือฝึกราชการทหาร อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ให้คนงานลาได้ไม่เกินปีละ ๖๐ วันได้รับค่าจ้าง มีอุตสาหกรรมบางแห่งให้ลาได้เพียงปีละ ๓๐ วัน หากพ้นจากการฝึกราชการทหารแล้วต้องกลับมารายงานตัวต่อหน่วยงานทันทีที่สิ้นสุดการฝึกฝึกราชการทหาร มิฉะนั้นหน่วยงานจะถือเป็นการขาดงานโดยมิได้รับอนุญาต แต่ก็มีอุตสาหกรรมบางแห่งให้สิทธิหยุดตามเวลาที่ทางราชการกำหนด

๖. การลาอื่น ๆ เช่น ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาเนื่องจากภรรยาคลอด ส่วนการลาแต่งงานหรือญาติเสียชีวิต หากอุตสาหกรรมไม่ถือรวมเป็นการลากิจแล้วก็คือเป็นการลาอื่น ๆ ได้ ดังนี้

๖.๑ ลาหยุดพักผ่อนประจำปี อุตสาหกรรมส่วนใหญ่อนุญาตให้คนงานมีสิทธิหยุดได้ไม่เกินปีละ ๖ หรือ ๑๐ วันโดยได้รับค่าจ้าง แต่ต้องขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของคนงานเช่น อายุการทำงาน ๑ ปีมีสิทธิลาหยุดได้ปีละไม่เกิน ๖ วันได้รับค่าจ้าง แต่การลาต้องได้รับการ

อนุญาตจากผู้บังคับบัญชา เสียก่อน

๖.๒ ลาเนื่องจากภรรยาคลอด อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ให้ลิตธิลาได้ไม่เกินปีละ ๓ วันโดยได้รับค่าจ้าง

๖.๓ ลาแต่งงาน นิยมให้ลาได้ไม่เกินปีละ ๓ วันโดยได้รับค่าจ้าง

๖.๔ ลาญาติเสียชีวิต นิยมให้ลาได้ไม่เกินปีละ ๕ หรือ ๖ วันโดยได้รับค่าจ้าง

แต่เมื่อรวมวันหยุดทั้งหมดแล้วจะพบว่าหน่วยงานต่าง ๆ รับภาระที่ต้องให้คนงานหยุดทั้งสิ้น หากรวมวันหยุดโดยเฉลี่ยทั้งสิ้นเท่ากับ ๒๗๔ วันต่อปี แต่ถ้าหน่วยงานให้ลิตธิแก่คนงานหยุดในอัตราระดับต่ำสุดแล้วจำนวนวันหยุดทั้งสิ้นเท่ากับ ๖๔ วันต่อคนงาน ๑ คนที่หยุดและถ้าเป็นระดับสูงสุดรวมแล้วทั้งสิ้นเท่ากับ ๕๓๖ วัน ส่วนในแง่ที่ว่าหน่วยงานยึดเอาความนิยมที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้ลิตธิแก่คนงานหยุดงานสำหรับระดับต่ำแล้วหยุดได้รวมทั้งสิ้นเท่ากับ ๒๗๒ วันและระดับสูงเท่ากับ ๓๐๗ วัน ดังนั้นจะเห็นว่าหน่วยงานต่าง ๆ ให้ลิตธิสำหรับการหยุดงานแก่คนงานไทยในระดับมากน้อยเพียงใดก็สามารถที่จะพิจารณาข้อมูลข้างต้นให้มีส่วนช่วยวางแผนกำลังคนในอุตสาหกรรมไทยต่อไป แต่หากนำไปเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่ม เอเชียอาจช่วยให้เห็นได้ว่าอุตสาหกรรมไทยควรมีการปรับปรุงลิตธิในการให้คนงานหยุดงานระดับใดจึงจะดี ดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น ให้ลิตธิแก่คนงานหยุดงานดังนี้^๑

- การลาป่วยธรรมดาไม่มีบัญญัติไว้ แต่มีการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทนเฉพาะการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานเท่านั้น หรืออาจจะมีการตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็ได้ และมีกฎหมายประกันสังคมคุ้มครองลูกจ้างและนายจ้าง
- การลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้รับค่าจ้างปีละ ๖ วัน โดยมีอายุการทำงานครบ ๑ ปีและมีการมาทำงานไม่น้อยกว่า ๔๐ วันทำงานทั้งหมดจะมีการเพิ่มวันหยุดให้ในปีต่อ ๆ ไป แต่ไม่เกิน ๒๐ วัน

^๑สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติกระทรวงมหาดไทย, รายงานผลงานในรอบปีที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: หสน.สหประชาชาติชัย, ๒๕๒๕), หน้า ๔๖,๔๘.

ประเทศสิงคโปร์ ให้สิทธิคนงานหยุดงานคือ

- การลาป่วยได้ปีละไม่เกิน ๑๔ วัน หากต้องรักษาตัวในสถานพยาบาลได้ปีละไม่เกิน ๖๐ วัน
- การลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่เกินปีละ ๗ วัน โดยต้องมีอายุการทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี หากมากกว่า ๑๐ ปีหยุดได้ไม่เกินปีละ ๑๔ วัน

ประเทศฟิลิปปินส์ ให้สิทธิแก่คนงานหยุดงานดังนี้

- การลาป่วยกฎหมายแรงงานไม่มีบัญญัติ มีแต่กฎหมายประกันสังคมลูกจ้างคอยควบคุมช่วยเหลือ
- การลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาได้ไม่เกินปีละ ๑๕ วัน แต่ต้องมีอายุการทำงานครบ ๑ ปี

แต่สำหรับการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาติดต่อกัน ๓ วันก็จะถูกปลดออกหรือเลิกจ้างทันที แต่หน่วยงานบางแห่งที่ใช้วิธีการบริหารแบบยืดหยุ่นก็โดยใช้กฎเกณฑ์ที่ว่าถ้าหากขาดงานดังกล่าวเกิน ๑๕ วันจึงจะถูกไล่ออก ซึ่งถือเป็นการลงโทษอย่างรุนแรงไปเลย

เมื่อเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างดีแล้ว ขึ้นต่อไปอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรหันไปศึกษาสาเหตุด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการมาทำงาน การหยุดงาน การขาดงาน(๑)ของคนงาน โดยจะเริ่มศึกษาจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในหน่วยงานตามธรรมชาติของผู้บริหารดังแสดงในตารางที่ ๔.๖ และศึกษาในแง่ของธรรมชาติของคนงานที่มีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดังแสดงในส่วนของคนงานต่อไป

ตารางที่ ๔.๖

แสดงการจัดเรียงลำดับสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงาน
ที่มีอิทธิพลทำให้คนงานขาดงาน(๑) เพิ่มมากขึ้น ในทรรศนะของผู้บริหาร

| สภาพแวดล้อมและลักษณะ งานที่คนงานทำหรือรับ ผิดชอบ | (WEIGHT) น้ำหนัก หรือ ผลรวม | PRIORITY อันดับที่ของ ความสำคัญของ การเลือกสภาพ แวดล้อม | (\bar{X}) ค่าเฉลี่ยของ อันดับของสภาพ แวดล้อม | พิสัย | V.O | M.O |
|--|--------------------------------------|---|---|-------|-----|-----|
| ๑ = ลักษณะงานที่ทำ | ๑๐๔ | ๒ | ๒.๔๘ | ๔ | ๔๔ | ๓ |
| ๒ = หัวหน้างาน | ๑๑๕ | ๑ | ๒.๖๑ | ๔ | ๔๔ | ๓ |
| ๓ = สถานที่ทำงาน | ๗๘ | ๔ | ๑.๗๗ | ๔ | ๔๔ | ๓ |
| ๔ = เพื่อนร่วมงาน | ๘๘ | ๓ | ๒.๐๐ | ๔ | ๔๔ | ๓ |
| ๕ = อื่น ๆ | ๖๒ | ๕ | ๑.๘๑ | ๔ | ๔๔ | ๓ |
| | | | | รวม | ๔๗ | |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า หัวหน้ามีอิทธิพลต่อการขาดงาน(๑) ของคนงานที่เพิ่มมากขึ้นโดยมีผลมากที่สุดเป็นอันดับที่ ๑ และมีค่าเฉลี่ยของอันดับสภาพแวดล้อมเท่ากับ ๒.๖๑ ลักษณะงานที่ทำมีอิทธิพลมากเป็นอันดับที่ ๒ เพื่อนร่วมงานเป็นอันดับที่ ๓ สถานที่ทำงานเป็นอันดับที่ ๔ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เป็นอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้เท่ากับ ๒.๔๘, ๒.๐๐ ๑.๗๗ และ ๑.๘๑

หลังจากที่ทราบถึงอันดับความมากน้อยของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของคนงานที่เพิ่มมากขึ้นแล้วก็มาแจกแจงถึงลำดับความมากน้อยในการเลือกสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานเพิ่มมากขึ้นในแต่ละอุตสาหกรรมดังแสดงในตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗

แสดงการจัดเรียงลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมและลักษณะของการทำงาน
ที่มีอิทธิพลทำให้คนงานขาดงานเพิ่มมากขึ้นในอุตสาหกรรมแต่ละประเภท ตามทรรศนะของผู้บริหาร

| ประเภทของ อุตสาหกรรม | (อันดับที่/น้ำหนัก) | | | | | | M.O | V.O |
|-------------------------|---|--------|--------|--------|------|----|-----|-----|
| | สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานเพิ่มมากขึ้น | | | | | | | |
| | ๑* | ๒* | ๓* | ๔* | ๕* | | | |
| ๒ | ๒.๕/๑๔ | ๒.๕/๑๔ | ๒.๕/๑๔ | ๒.๕/๑๔ | ๕/๗ | ๖ | ๑ | |
| ๓ | ๑/๓๕ | ๒/๓๔ | ๓/๒๔ | ๔/๒๐ | ๕/๑๓ | ๙ | ๑ | |
| ๔,๕ | ๑/๑๓ | ๒/๑๒ | ๔/๕ | ๓/๗ | ๕/๒ | ๕ | - | |
| ๖ | ๓/๙ | ๑/๑๓ | ๕/๓ | ๔/๔ | ๒/๑๐ | ๕ | - | |
| ๗,๘,๙ | ๓/๔ | ๒/๕ | ๔/๓ | ๕/๒ | ๑/๒๕ | ๗ | - | |
| ๑๐ | ๔/๙ | ๑/๑๗ | ๓/๑๑ | ๒/๑๔ | ๕/๐ | ๔ | ๑ | |
| ๑๒,๑๔ | ๑/๑๐ | ๒/๙ | ๓/๗ | ๔/๖ | ๕/๐ | ๒ | - | |
| ๑๓ | ๑/๕ | ๒-๔ | ๔/๒ | ๓/๓ | ๕/๑ | ๑ | - | |
| ๑๑,๑๕,๑๖ | ๑/๑๐ | ๔/๗ | ๒/๙ | ๓/๑๔ | ๕/๖ | ๓ | ๒ | |
| รวม | ๒/๑๐๙ | ๑/๑๑๕ | ๔/๗๘ | ๓/๘๘ | ๕/๖๒ | ๔๓ | ๔ | |

*หมายเหตุ

- | | | | |
|---|--------------------------|---|---------------|
| ๑ | ลักษณะงานที่ทำ | ๔ | เพื่อนร่วมงาน |
| ๒ | หัวหน้างานหรือหัวหน้างาน | ๕ | อื่น ๆ |
| ๓ | สถานที่ทำงาน | | |

จากตารางที่ ๔.๗ แสดงการแจกแจงการเรียงลำดับความสำคัญหรือความมากน้อย
ในการเลือกสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลทำให้คนงานขาดงาน(๑) หรือการขาดงาน
(๒) เพิ่มมากขึ้นในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทดังนี้

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ ลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสถานที่
ทำงาน มีอิทธิพลต่อการขาดงานของคนงานในระดับเท่า ๆ กัน ส่วนสาเหตุอื่น ๆ นั้นมีอิทธิพล
มาก เป็นอันดับสุดท้าย

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๓, ๔, ๕, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของคนงานมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ทำ สำหรับอันดับสุดท้ายได้แก่สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เว้นแต่อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕, ๑๒, ๑๔ นั้นผู้บริหารคิดว่าสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของคนงานนั้นไม่มีเลย

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖, ๑๐ ผู้บริหารคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานมากที่สุดคือผู้บริหารหรือหัวหน้างานของคนงาน ส่วนอันดับมากน้อยสุดท้ายนั้นสำหรับอุตสาหกรรมประเภทที่ ๖ ได้แก่สถานที่ทำงาน และอุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ ผู้บริหารเห็นว่าสภาพแวดล้อมอื่น ๆ นั้นไม่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของคนงานเลย

มีข้อยกเว้นอยู่ว่าอุตสาหกรรมใดที่ดำเนินงานในรูปของรัฐวิสาหกิจไม่ว่าที่เปอร์เซ็นต์ก็ตาม การขาดงานนั้นจะไม่มีการระบุแต่จะเน้นในรูปของการลาประเภทต่าง ๆ โดยยึดถือหลักปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเป็นสำคัญ แต่หากการดำเนินงานในรูปของวิสาหกิจเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อยกว่าการยึดครองการดำเนินงานของ เอกชนแล้วก็อาจมีการขาดงานในรูปของการขาดงาน (๑) หรือการขาดงานโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก็เป็นได้ ดังนั้นแสดงว่าหน่วยงานรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจการขาดงาน (๑) ส่วนใหญ่มักจะอยู่ในรูปของการขาดงาน (๒) ที่ไม่รวมการขาดงาน (๑) เข้าร่วมด้วย

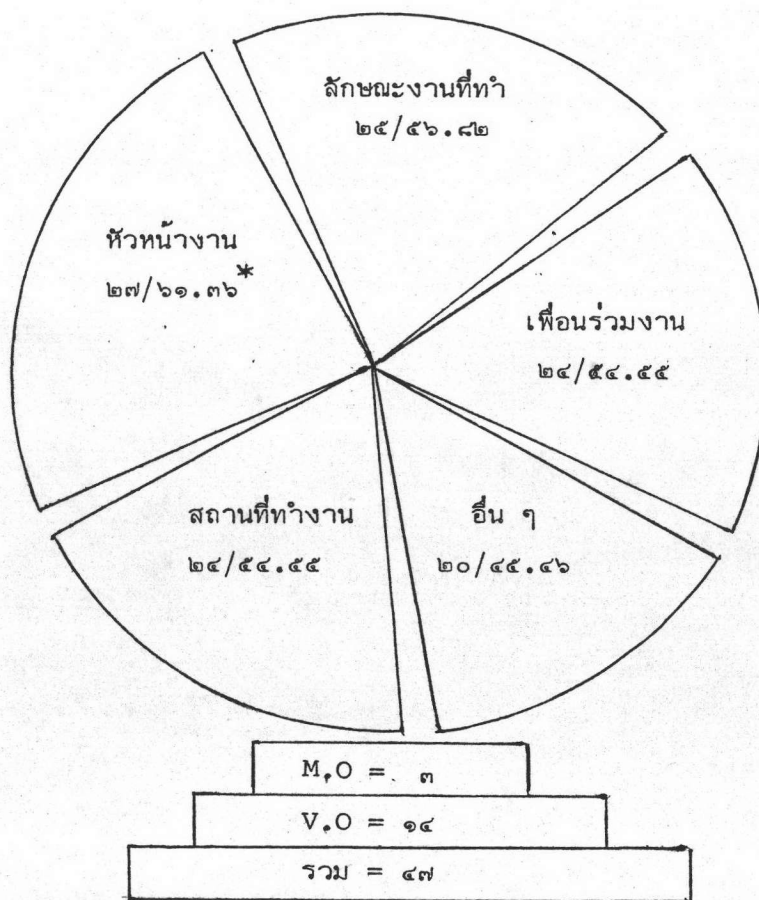
สำหรับอุตสาหกรรมไทยขนาดใหญ่ที่โดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลมากเป็นอันดับ ๑ คือ หัวหน้างานเท่ากับ ๑๒๓ หน่วยน้ำหนัก ลักษณะงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน เป็นอันดับมากน้อยรองลงมาเรื่อย ๆ โดยมีค่าหน่วยน้ำหนักเท่ากับ ๑๑๘, ๙๒, ๘๔ ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลมากเป็นอันดับสุดท้ายเท่ากับ ๖๘ หน่วยน้ำหนัก แยกแยะรายละเอียดได้ดังนี้ (หน่วยน้ำหนัก/จำนวนความถี่) จากตัวของคนงานเองหรือเรื่องส่วนตัวของคนงาน ความเกียจคร้านของคนงาน ปัญหาค่าจ้างหรือเงิน ความรับผิดชอบของส่วนบุคคลของคนงาน ปริมาณงาน ความไม่มีเหตุผล ความเมื่อยล้าของร่างกายคนงาน และสุขภาพของตัวคนงาน และมีบางหน่วยงานผู้บริหารคิดว่าการทำงานที่เพิ่มขึ้นไม่ได้เกี่ยวเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือคิดว่าหน่วยงานไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานที่จะมีผลต่อการขาดงานของคนงานเลย

อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมในการทำงานถึงแม้จะจัดเรียงลำดับความมากน้อยหรือความสำคัญในแง่ของการมีอิทธิพลต่อการขาดงาน (๑) และ (๒) หรือความสามารถในการมาทำงาน

แล้วก็ตาม อุตสาหกรรมควรเน้นศึกษาถึงอิทธิพลแต่ละตัวนั้นเมื่อคิด เป็นร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น
เท่าใดบ้างดังแสดงในแผนภูมิที่ ๔.๑

แผนภูมิที่ ๔.๑

แสดงร้อยละของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน (๑) และการขาดงาน (๒)
ที่เพิ่มขึ้นหรือต่อความสามารถในการมาทำงานของคนงานตามทรรศนะของผู้บริหารหรือ เจ้าหน้าที่
บุคคล (คน/ร้อยละของ V.O)



จากแผนภูมิที่ ๔.๑ แสดงถึงความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วย
งานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน (๑) และการขาดงาน (๒) ของคนงานที่เพิ่มขึ้นหรือต่อความสามารถ
ในการมาทำงานของคนงานพบว่า หัวหน้างานมีอิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ ๖๑.๖๓% รองลงมาคือ
ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมอื่นเท่ากับร้อยละ ๔๘.๖๒, ๔๔.๕๕,
๔๔.๕๕ ตามลำดับ

นอกจากนี้แล้วยังต้องพิจารณาถึงสาเหตุของการขาดงานของคนงานในรูปแบบต่าง ๆ

ด้วยการศึกษาจากเหตุผลของคณงานที่ยื่น เสนอต่อหน่วยงานเมื่อไม่มาทำงานตามปกติดังตารางที่ ๔.๘ และ ๔.๙ ตลอดจนศึกษาถึงสาเหตุที่แท้จริงของคณงานตามแนวความคิดเห็นของผู้บริหาร ในตารางที่ ๔.๑๐ และ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๘

แสดงการจัดเรียงลำดับเหตุผลของคณงานที่ยื่น เสนอต่อหน่วยงาน
เมื่อขาดงานหรือไม่มาทำงานตามทรรคนะของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บุคคล

| เหตุผลของคณงาน ที่ยื่น เสนอต่อ หน่วยงาน | น้ำหนัก หรือ ผลรวม | ลำดับที่ของความ มากน้อยของการ เลือกอันดับ เหตุผล | ค่าเฉลี่ย ของระดับ เหตุผล | พิสัย (RANGE) | V.O | M.O |
|---|--------------------------|--|---------------------------------|------------------|--------|-----|
| กิจธุระส่วนตัว | ๑๙๓ | ๒ | ๔.๘๓ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ไปต่างจังหวัด | ๑๒๓ | ๓ | ๓.๐๘ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| เกิดเหตุฉุกเฉิน | ๑๑๑ | ๔ | ๒.๗๘ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| การเจ็บป่วย | ๒๐๙ | ๑ | ๕.๒๓ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ไม่มีเหตุผล | ๗๙ | ๕ | ๑.๙๘ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| อื่น ๆ | ๒๕ | ๖ | ๐.๖๓ | ๕ | ๕๐ | ๗ |
| | | | | | N = ๔๗ | |

จากตารางที่ ๔.๘ แสดงให้เห็นถึงการเรียงลำดับความมากน้อยของเหตุผลที่คณงานยื่น เสนอต่อหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่อขาดงานหรือไม่มาทำงาน ผลปรากฏว่าคณงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลของการขาดงานหรือไม่มาทำงานเนื่องจากการเจ็บป่วยเป็นจำนวนมากที่สุด เป็นอันดับ ๑ และเนื่องจากกิจธุระส่วนตัว ไปต่างจังหวัด เกิดเหตุฉุกเฉิน และไม่มีเหตุผล มีจำนวนน้อยลงมาตามลำดับคือลำดับที่ ๒, ๓, ๔, ๕ และอันดับที่ ๖ หรืออันดับสุดท้ายคือเหตุผลอื่น ๆ ส่วนอันดับที่ ๕ ที่มีมากกว่าอันดับสุดท้ายคือ การขาดงานไปโดยไม่มีเหตุผล โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับที่ดังนี้ ๕.๒๓, ๔.๘๓, ๓.๐๘, ๒.๗๘, ๑.๙๘ และ ๐.๖๓

ตารางที่ ๔.๙

ในทรรคนะของผู้บริหารเกี่ยวกับเหตุผลของคณงานที่ยื่น เสนอต่อหน่วยงาน
เมื่อไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติโดยจำแนกตามประ เภทของอุตสาหกรรม

(อันดับความมากน้อย/หน่วยน้ำหนัก)

| ประเภทของ อุตสาหกรรม | จำนวนมากน้อยของ เหตุผลที่คณงานยื่น เสนอต่อหน่วยงาน เมื่อหยุดงาน | | | | | | | |
|-------------------------|---|--------|--------|--------|-------|-------|-----|-----|
| | ๑* | ๒* | ๓* | ๔* | ๕* | ๖* | V.O | M.O |
| ๒ | ๒/๒๔ | ๖/๔ | ๔.๕/๘ | ๑/๓๖ | ๓/๑๕ | ๔.๕/๘ | ๖ | ๑ |
| ๓ | ๑/๓๙ | ๓/๒๙ | ๔/๑๖ | ๒/๓๖ | ๕/๘ | ๖/๐ | ๗ | ๓ |
| ๔, ๕ | ๒/๒๗ | ๓/๒๒ | ๔/๑๓ | ๑/๒๘ | ๕/๑๑ | ๖/๐ | ๕ | - |
| ๖ | ๒/๒๓ | ๕/๑๑ | ๔/๑๕ | ๑/๒๕ | ๓/๑๖ | ๖/๐ | ๕ | - |
| ๗, ๘, ๙ | ๒/๒๕ | ๓.๕/๒๓ | ๓.๕/๒๓ | ๑/๒๗ | ๕/๑๒ | ๖/๒ | ๖ | ๑ |
| ๑๐ | ๑.๕/๒๑ | ๔/๑๓ | ๑.๕/๒๑ | ๓/๑๗ | ๕/๘ | ๖/๖ | ๔ | ๑ |
| ๑๒, ๑๔ | ๑.๕/๑๑ | ๕/๐ | ๕/๐ | ๑.๕/๑๑ | ๕/๐ | ๓/๔ | ๒ | - |
| ๑๓ | ๓/๔ | ๔/๓ | ๕.๕/๐ | ๑/๖ | ๕.๕/๐ | ๒/๕ | ๑ | - |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๒/๑๙ | ๓/๑๘ | ๔/๑๕ | ๑/๒๓ | ๕/๘ | ๖/๐ | ๔ | ๑ |
| รวม | ๒/๑๙๓ | ๓/๑๒๓ | ๔/๑๑๑ | ๑/๒๐๙ | ๕/๗๙ | ๖/๒๕ | ๔๐ | ๗ |
| | | | | | | | รวม | ๔๗ |

*หมายเหตุ

- | | |
|---------------------|-----------------|
| ๑ = กิจธุระส่วนตัว | ๔ = การเจ็บป่วย |
| ๒ = ไปต่างจังหวัด | ๕ = ไม่มีเหตุผล |
| ๓ = เกิดเหตุฉุกเฉิน | ๖ = อื่น ๆ |

จากตารางที่ ๔.๙ แสดงให้เห็นว่าในทรรคนะของผู้บริหารคิดว่า เหตุผลของการขาดงาน(๒)หรือการไม่มาทำงานทุกสาเหตุที่คณงานยื่น เสนอต่อหน่วยงานมีจำนวนแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ มีเหตุผลการขาดงาน(๒)ของคณงานจำนวนมากที่สุดคือ การเจ็บป่วย อุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ มีกิจธุระส่วนตัวเป็นเหตุผล

การขาดงาน(๒)จำนวนมากที่สุด อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓, ๑๕ มีเหตุผลการขาดงาน(๒)ของคนงานมากที่สุดคือ การเจ็บป่วย อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ มีเหตุผลมาจากกิจกรรมส่วนตัวและเหตุฉุกเฉินเป็นเหตุผลของการขาดงาน(๒)ของคนงานมากที่สุด ส่วนอุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๒, ๑๔ นั้น กิจกรรมส่วนตัวและการเจ็บป่วยเป็นสาเหตุของการขาดงาน(๒)ของคนงานที่ยื่นเสนอต่อผู้บังคับบัญชามากที่สุด แต่โดยอุตสาหกรรมทั้งหมดแล้ว ผู้บริหารมีความเห็นว่าจำนวนเหตุผลของการขาดงาน(๒)ของคนงานที่มากที่สุดคือการเจ็บป่วยซึ่งมีน้ำหนักเท่ากับ ๒๐๙ หน่วย กิจกรรมส่วนตัว ไปต่างจังหวัด เกิดเหตุฉุกเฉิน ไม่มีเหตุผล เท่ากับ ๑๙๓, ๑๒๓, ๑๑๑, ๗๙, ๒๕ หน่วยน้ำหนักรองลงมาตามลำดับ สำหรับเหตุผลอื่น ๆ นั้น เป็นอันดับสุดท้ายหรือน้อยที่สุดเท่ากับ ๒๕ หน่วยน้ำหนัก เช่น ลาพักร้อน ความจำเป็นและเหตุผลทางครอบครัวของคนงาน ลาสอบ และการใช้สิทธิในการลา เป็นต้น

ตารางที่ ๔.๑๐

การเรียงลำดับสาเหตุการขาดงานที่แท้จริงของคนงานตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ทางด้านบุคคล

| สาเหตุการขาดงาน ของคนงานตามความ ความคิดเห็นของผู้บริหาร | WEIGHT | PRIORITY | \bar{X} | RANGE | V.O | M.O |
|---|--------------------------|--|-------------------------------------|-------|-----|-----|
| | น้ำหนัก หรือ ผลรวม | ลำดับความ สำคัญที่ผู้บริหาร ให้ต่อการเลือก สาเหตุของการ ขาดงาน | ค่าเฉลี่ย ของ ระดับเหตุ ผล | | | |
| ๑ = กิจกรรมส่วนตัว | ๑๖๑ | ๒ | ๔.๐๓ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ๒ = ไปต่างจังหวัด | ๑๒๐ | ๔ | ๓.๐๐ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ๓ = การเจ็บป่วย | ๑๗๔ | ๑ | ๔.๓๕ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ๔ = ช่วงเทศกาล | ๑๔๔ | ๓ | ๓.๖๐ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ๕ = สภาพแวดล้อมใน การทำงาน | ๔๗ | ๕ | ๒.๔๓ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| ๖ = อื่น ๆ | ๓๘ | ๖ | ๐.๙๕ | ๕ | ๔๐ | ๗ |
| N = ๔๗ | | | | | | |

จากตารางที่ ๔.๑๐ สรุปผลการเรียงอันดับความมากน้อยของสาเหตุการขาดงานที่แท้จริงตามข้อคิดเห็นของผู้บริหารงานบุคคล สาเหตุที่คนงานขาดงานจริง ๆ นั้นเป็นอันดับหนึ่งและมีจำนวนมากที่สุดคือ การเจ็บป่วย กิจธุระส่วนตัว สาเหตุอันดับ ๓ ได้แก่ เป็นช่วงเทศกาล สาเหตุอันดับรองลงมาคือ ไปต่างจังหวัด และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนสาเหตุมาจากอื่น ๆ นั้นเป็นลำดับสุดท้ายคืออันดับที่ ๖ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖, ๓.๖๑, ๓.๐๓, ๒.๒๒ และ ๐.๗๘ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑

การจัด เรียงลำดับสาเหตุการขาดงานของคนงานที่แท้จริงตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโดยแยกแยะตามประเภทของอุตสาหกรรม

(อันดับที่ / น้ำหนัก)

| ประเภทของอุตสาหกรรม | สาเหตุการขาดงานของคนงานที่แท้จริงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร | | | | | | V.O / M.O |
|---------------------|---|--------|---------|-------|------|------|-----------|
| | * ๑ | * ๒ | * ๓ | * ๔ | * ๕ | * ๖ | |
| ๒ | ๒/๒๖ | ๔/๑๐ | ๑/๒๙ | ๓/๑๘ | ๕/๙ | ๖/๓ | ๖/๑ |
| ๓ | ๒/๓๐ | ๔/๒๒ | ๑/๓๓ | ๓/๒๘ | ๕/๑๘ | ๖/๗ | ๗/๓ |
| ๔,๕ | ๑/๒๑ | ๔/๑๒ | ๓/๑๕ | ๒/๒๐ | ๕/๒๐ | ๖/๖ | ๕/- |
| ๖ | ๒.๕/๑๗ | ๕/๑๓ | ๒.๕/๑๗ | ๑/๑๘ | ๖/๑๐ | ๔/๑๔ | ๕/- |
| ๗,๘,๙ | ๓/๒๔ | ๔/๑๙ | ๑/๒๙ | ๒/๒๔ | ๕/๑๔ | ๖/๗ | ๖/๑ |
| ๑๐ | ๒.๕/๑๙ | ๒.๕/๑๙ | ๔/๑๔ | ๑/๒๑ | ๕/๙ | ๖/๐ | ๔/๑ |
| ๑๒,๑๔ | ๔/๐ | ๔/๐ | ๑/๑๒ | ๔/๐ | ๔/๐ | ๔/๐ | ๒/- |
| ๑๓ | ๑/๕ | ๒/๔ | ๔/๒ | ๓/๓ | ๕/๖ | ๖/๐ | ๑/- |
| ๑๕,๑๖ | ๒/๑๙ | ๓/๑๘ | ๑/๒๓ | ๔/๑๒ | ๕/๑๑ | ๖/๑ | ๔/๑ |
| รวม | ๑.๕/๑๖๑ | ๔/๑๒๐ | ๑.๕/๑๗๕ | ๓/๑๔๔ | ๕/๙๗ | ๖/๓๘ | ๔๐/๗ |
| | | | | | | | N= ๔๗ |

* หมายเหตุ

๑ = กิจธุระส่วนตัว

๔ = ช่วงเทศกาล

๒ = ไปต่างจังหวัด

๕ = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓ = การเจ็บป่วย

๖ = อื่น ๆ

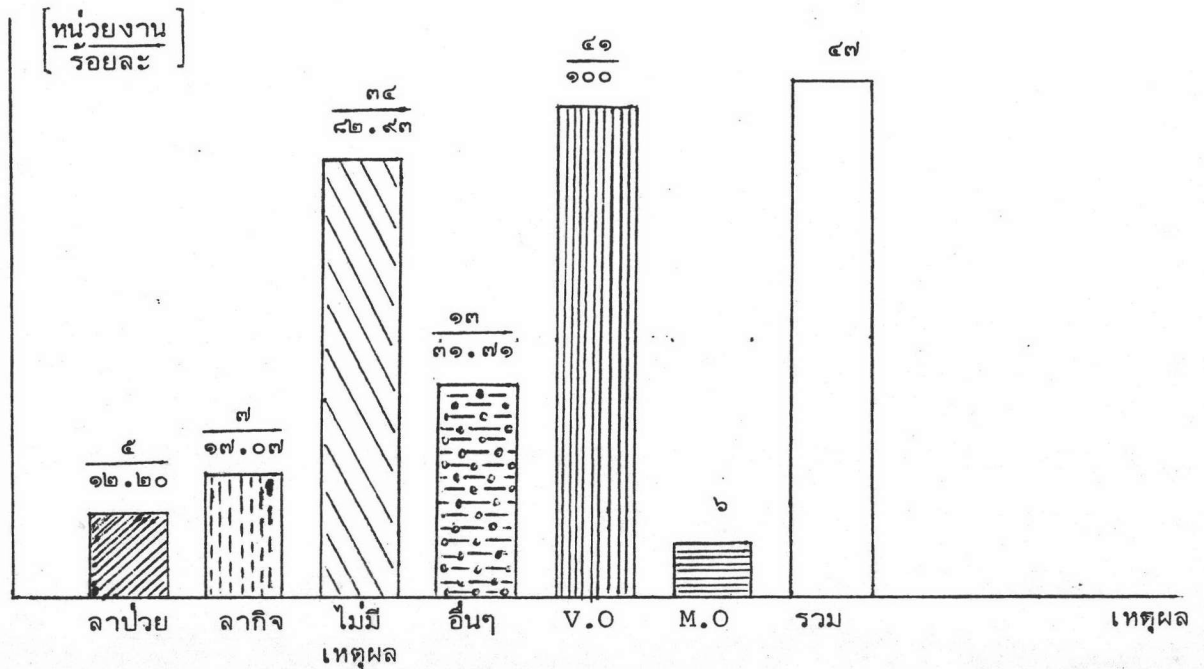
จากตารางที่ ๔.๑๑ แสดงการเรียงลำดับสาเหตุการขาดงานของคนงานที่แท้จริงตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทดังนี้ อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒, ๓, ๗, ๘, ๙, ๑๕, ๑๖ ผู้บริหารเห็นว่าสาเหตุของการขาดงานที่แท้จริงนั้นเกิดจากการเจ็บป่วย อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕, ๑๓ ผู้บริหารคิดว่า กิจกรรมส่วนตัวของคนงานเป็นสาเหตุที่แท้จริงของการขาดงานของคนงาน อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖, ๑๐ สาเหตุการขาดงานที่แท้จริงคือ เป็นช่วงเทศกาล

เมื่อพิจารณาจากอุตสาหกรรมทุกประเภทในประเทศไทยพบว่าสาเหตุการขาดงานที่แท้จริงของคนงานในทรรศนะของผู้บริหารปริมาณมากที่สุดคือ การเจ็บป่วยและกิจกรรมส่วนตัวของคนงานเท่ากับ ๑๗๔ หน่วยน้ำหนัก อันดับรองลงมาคือ ช่วงเทศกาล ไปต่างจังหวัด สภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ ๑๖๑, ๑๔๔, ๑๒๐, ๘๗ หน่วยน้ำหนักตามลำดับและสาเหตุอื่น ๆ นั้นอีก ๓๔ หน่วยน้ำหนัก ซึ่งได้แก่สาเหตุเนื่องจากตัวคนงานเองไม่ตั้งใจทำงานและมีความจำเป็นทางครอบครัวหรือเหตุผลบางประการทางครอบครัว ไม่มีเหตุผล ไปสอบ เช่น สอบมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมาสูราค้างไม่อาจมาทำงานได้ และเนื่องจากหนีหนี้ เป็นต้น

หลังจากที่ได้ศึกษารายละเอียดเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงานอุตสาหกรรมไทยตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับการขาดงานแล้ว ก็ควรที่จะหันมาศึกษาถึงอัตราการขาดงานซึ่งเป็นข้อมูลด้านตัวเลขสถิติ แต่ก่อนที่จะทราบถึงสถิติการขาดงานของคนงานในช่วงปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖ ก็ควรเข้าใจถึงเทคนิคต่างๆ ที่อุตสาหกรรมไทยที่ใช้ในการคำนวณหาตัวเลขและสถิติการขาดงานรวมทั้งความหมายของการขาดงาน การให้คำนิยามของการขาดงานเพื่อเป็นแนวทางในการคำนวณหาอัตราการขาดงานของคนงานต่อไปดังแสดงในแผนภูมิที่ ๔.๒ และตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๔

แผนภูมิที่ ๔.๒

แสดงเหตุผลที่หน่วยงานต่าง ๆ ถือเป็นการขาดงาน (หน่วยงาน/ร้อยละของ V.O)



จากแผนภูมิที่ ๔.๒ แสดงเหตุผลต่าง ๆ ที่หน่วยงานในประเทศไทยถือเป็นการขาดงาน พบว่า อุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะถือว่าการที่คนงานขาดงานไปโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่แจ้งเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชา เหตุผลที่แจ้งไม่เพียงพอกับการอนุญาตให้ลาได้จึงจะ เป็นการขาดงานคิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๘๒.๘๓% แต่ก็มีบางหน่วยงานที่ใช้การลากิจหรือลาป่วยเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะถือว่าเป็นการขาดงาน หรือบางครั้งก็อาจจะมีการนำเอาการลาป่วย ลากิจ และการขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลตลอดจนการไม่แจ้งเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชารวม เข้า เป็นการขาดงานเพื่อจะได้ศึกษาอัตราการขาดงานเนื่องจากการหยุดงานที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานได้ สำหรับการลากิจและลาป่วยที่หน่วยงานถือเป็นการขาดงานคิดเป็นร้อยละได้เท่ากับ ๑๒.๒๐ และ ๑๗.๐๗ ส่วนเหตุผลอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๓๑.๗๑ ได้แก่ เมลาเลีย ไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลา ไม่สนใจขออนุมัติลา หยุดพักร้อน ลากลอด รับประทานอาหาร ไม่ยื่นใบลา เหตุผลที่แจ้งไม่เพียงพอให้ลาหยุดได้คือใบลานั้นไม่อนุมัตินั่นเอง หยุดโดยไม่แจ้งการหยุดให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นต้น

ความหมายของการขาดงาน

จากการศึกษาสำรวจวิจัยอุตสาหกรรมในประเทศไทยครั้งนี้เกี่ยวกับความหมายหรือคำนิยามของคำว่า "การขาดงานของคนงาน" ซึ่งผลพบว่าอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามในลักษณะต่าง ๆ กันไปคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง พอจะสรุปได้ดังนี้

๑. ความหมายของการขาดงานที่มองในแง่ของการคำนวณผลผลิต
๒. ความหมายของการขาดงานที่มองในแง่ของการคำนวณค่าจ้าง

มองในแง่ผลผลิต การขาดงานหมายถึง

๑. การที่คนงานหยุดงานหรือไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติในทุก ๆ กรณี ยกเว้นการลาพักกร่อน หรือ
๒. การที่คนงานไม่มาทำงานในทุก ๆ ประเภท หรือ
๓. การที่คนงานหยุดงานทุกกรณี เช่น ลา ขาด ป่วย อุบัติเหตุ จุกเงิน พักกร่อน ฯลฯ
๔. การลาด้วยเหตุต่าง ๆ ภายใต้อะไรที่ระบุไว้

มองในแง่ค่าจ้าง การขาดงานหมายถึง

๑. การที่ลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือ
๒. การที่คนงานไม่มาทำงานโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งการไม่ลาก่อนหรือเหตุผลที่เสนอไม่สมควรอนุญาต การถูกสั่งพักงานเนื่องจากไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามระเบียบของบริษัท หรือ
๓. การที่คนงานหยุดงานโดยไม่บอกกล่าวหรือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาทราบ หรือ
๔. การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การลาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของบริษัทหรือหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างาน หรือ
๕. การที่พนักงานไม่มาทำงานโดยไม่ทราบสาเหตุข้อจูงใจและละเมิดกฎเกณฑ์ว่าด้วยการลาต่าง ๆ หรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่ทราบสาเหตุ หรือ
๖. การที่คนงานขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การหยุดงานโดยไม่ส่งใบลาหรือส่งใบลาหลังหยุด หรือ
๗. การหยุดงานโดยไม่ส่งใบลาหรือส่งใบลาหลังการหยุด หรือ
๘. การที่คนงานไม่มาทำงานในวันที่บริษัททำงาน ซึ่งอาจด้วยสาเหตุ ๒ ประการ คือลาป่วย และลากิจธุระส่วนตัว หรือ

๙. การลาที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท หรือ
๑๐. การหยุดงานหรือการขาดงานโดยไม่แจ้งสาเหตุให้หัวหน้างานทราบ หรือ
๑๑. การหยุดงานโดยไม่ส่งใบลาหรือการลาที่ไม่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา เพราะ
แจ้งเหตุผลการลาที่พิจารณาเห็นว่าเหตุผลนั้นไม่สมควรให้ลา

กิจการต่าง ๆ ในประเทศไทยได้ยึดหลักเกณฑ์การให้ความหมายและคำนิยามในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นเปอร์เซ็นต์ดังตารางที่ ๕.๑๒

ตารางที่ ๕.๑๒

แสดงร้อยละของการให้ความหมายของการขาดงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

| ความหมายของ "การขาดงาน" | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------|-------|--------|
| มองในแง่ของการคำนวณผลผลิต | ๔ | ๑๔.๑๕ |
| มองในแง่ของการคำนวณค่าจ้าง | ๓๕ | ๗๔.๕๖ |
| ไม่ตอบ (M.O) | ๓ | ๖.๓๔ |
| รวม | ๔๒ | ๑๐๐.๐๐ |

จากตารางที่ ๕.๑๒ สรุปได้ว่าอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทยส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายของการขาดงานในแง่ของการคำนวณค่าจ้างเท่ากับ ๗๔.๕๖% และในแง่ของการคำนวณผลผลิตเท่ากับ ๑๔.๑๕%

การคำนวณการขาดงาน

ในแง่ของการคำนวณการขาดงานของคณงานสำหรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย มักจะใช้สูตรในรูปแบบหรือลักษณะต่าง ๆ กันไปขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมนั้น ๆ ซึ่งไม่มีขอบเขตที่แน่นอนนัก อุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสถิติการมาทำงานและการหยุดงานของคณงานไว้ มีอุตสาหกรรมบางแห่งยังไม่เคยมีการคิดคำนวณอัตราการขาดงานของคณงานเลย เพียงแต่บันทึกการมาทำงานของคณงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจ่ายค่าจ้างเท่านั้น บางแห่งยังไม่เคยมีการเก็บรายละเอียดสถิติการมาทำงานของคณงาน

จากการสำรวจครั้งนี้ พบว่า อุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทยนิยมใช้สูตรต่าง ๆ
คำนวณหาอัตราการขาดงานของพนักงาน พอสรุปได้ดังนี้

สูตรที่

$$๑ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนวันที่ขาดงาน}}{\text{กำลังงาน}} \times ๑๐๐$$

$$\text{โดยที่ กำลังคน} = \text{จำนวนคนงาน} \times \text{จำนวนวันทำงาน}$$

$$๒ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนชั่วโมงที่ขาดงาน}}{\text{จำนวนคนงาน} \times \text{ชั่วโมงการทำงาน}} \times ๑๐๐$$

$$๓ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนวันที่ขาดงาน}}{\text{จำนวนวันที่ทำงานจริง} + \text{จำนวนวันที่ขาดงาน}} \times ๑๐๐$$

$$๔ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{ทั้งหมดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคนงานโดยเฉลี่ย} \times \text{จำนวนวันทำงานทั้งสิ้น}}$$

$$๕ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนคนงานขาดงานในความหมาย ๑.}}{\text{จำนวนคนงานทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

$$๖ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนวันลาทั้งหมดหรือวันหยุดงาน}}{\text{จำนวนคนงาน} \times \text{จำนวนวันทำงาน}} \times ๑๐๐$$

$$๗ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนวันลาต่อเดือน}}{\text{จำนวนคนงาน} \times \text{จำนวนวันทำงานต่อเดือน}} \times ๑๐๐$$

$$๘ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = ๑๐๐ - \text{อัตราเวลาทำงานจริงของคนงาน}$$

$$\text{โดยที่:} \quad (\text{จำนวนพนักงาน} \times \text{ชั่วโมงทำงาน/วัน})$$

$$\text{อัตราเวลาทำงานจริง} = \frac{\text{วันทำงาน/เดือน} - \text{ชั่วโมงขาดงานจริง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนพนักงาน} \times \text{ชั่วโมงทำงาน/วัน} \times \text{วันทำงาน/เดือน}}$$

$$๙ \quad \text{อัตราการขาดงานของคนงานแต่ละกลุ่ม} = ๑๐๐ - \text{อัตราการทำงานของคนงาน} \\ \text{ในแต่ละกลุ่ม}$$

โดยที่: อัตราการมาทำงานของคนงานแต่ละกลุ่ม เท่ากับ

$$\frac{(\text{จำนวนคนงานในกลุ่ม} \times ๗.๗๕) - \text{จำนวนชั่วโมงที่ไม่มาทำงาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคนงานในกลุ่ม} \times ๗.๗๕}$$

$$๑๐ \quad \text{อัตราการขาดงาน} = \frac{\text{จำนวนวันที่ไม่มาทำงานต่อเดือน}}{\text{จำนวนคน} \times \text{จำนวนวันทำการของเดือน}} \times ๑๐๐$$

จะเห็นได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทยใช้สูตรในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ แตกต่างกันไปดังได้กล่าวมาแล้วพอที่จะสรุปผลให้เห็นได้ดังตารางที่ ๔.๑๓ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓

แสดงการใช้สูตรคำนวณหาอัตราค่าจ้างของพนักงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

| สูตรอัตราค่าจ้าง | หน่วยงาน | ร้อยละของ V.O | |
|--------------------------------------|--------------|---------------|--------|
| สูตรที่ ๑ | ๗ | ๑๔.๘๔ | |
| สูตรที่ ๒ | ๗ | ๑๔.๘๔ | |
| สูตรที่ ๓ | ๒ | ๔.๒๖ | |
| สูตรที่ ๔ | ๑ | ๒.๑๓ | |
| สูตรที่ ๕ | ๖ | ๑๒.๗๗ | |
| สูตรที่ ๖ | ๓ | ๖.๓๘ | |
| สูตรที่ ๗ | ๒ | ๔.๒๖ | |
| สูตรที่ ๘ | ๑ | ๒.๑๓ | |
| สูตรที่ ๙ | ๑ | ๒.๑๓ | |
| สูตรที่ ๑๐ | ๑ | ๒.๑๓ | |
| ยังไม่เคยมีการคำนวณหาอัตราค่าจ้างเลย | ๑๔ | ๒๗.๗๘ | |
| | ไม่ตอบ (M.O) | ๒ | ๔.๒๖ |
| | รวม (V.O) | ๔๗ | ๑๐๐.๐๐ |

ดังนั้น การคำนวณหาอัตราค่าจ้างของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย จะพบว่า ยังไม่มีกฎเกณฑ์หรือขอบเขตที่แน่นอนลงไป วิธีการแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการคิดคำนวณดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับหลักการที่จะใช้ในการคำนวณหาอัตราค่าจ้างก็เช่นกันดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔

แสดงถึงหลักการคำนวณหาอัตราค่าจ้างงาน(๑)และ(๒)
หรือการหยุดงานของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย

| การคำนวณอัตราค่าจ้างงาน(๑)และ(๒)หรือการหยุดงาน นิยามหาจาก | หน่วยงาน | ร้อยละของ V.O |
|--|----------|---------------|
| ๑. จำนวนชั่วโมงที่ขาดงาน(๑)หรือ(๒) | ๑๐ | ๒๑.๒๘ |
| ๒. จำนวนวันที่ขาดงาน(๑)หรือ(๒) | ๒๐ | ๔๒.๕๕ |
| ๓. จำนวนคนงานที่ขาดงาน(๑)หรือ(๒) | ๑๐ | ๒๑.๒๘ |
| ๔. จำนวนคนงานและชั่วโมงที่ขาดงาน(๑)หรือ(๒) | ๔ | ๘.๕๑ |
| ไม่ตอบ (M.O) | ๓ | ๖.๓๘ |
| รวม (V.O) | ๔๗ | ๑๐๐.๐๐ |

เมื่อทราบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อุตสาหกรรมไทยใช้แล้วก็มามองในแง่ของการเก็บรวบรวมและบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการหยุดงานหรือการขาดงานหรือการมาทำงานของคนงานดังตารางที่ ๔.๑๔.๑

ตารางที่ ๔.๑๔.๑

แสดงการบันทึกข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงาน การหยุดงานและ
การมาทำงานของคนงาน ตลอดจนการคำนวณหาอัตราค่าจ้างงาน(๑)และ(๒)

| การบันทึกและคิดคำนวณอัตราค่าจ้างงาน(๑)และ(๒) | หน่วยงาน | ร้อยละของ V.O |
|---|----------|---------------|
| ๑. มีการบันทึกและคิดคำนวณ | ๑๖ | ๓๔.๐๔ |
| ๒. มีการบันทึก และไม่มีการคิดคำนวณ | ๑๕ | ๓๑.๙๑ |
| ๓. ไม่มีการเก็บบันทึกไว้ และไม่มีการคิดคำนวณ | ๙ | ๑๙.๑๕ |
| ๔. ไม่มีการเก็บบันทึกไว้ แต่มีการคิดคำนวณ และเก็บเฉพาะยอดเปอร์เซ็นต์การขาดงานไว้ | ๔ | ๘.๕๑ |
| ไม่ตอบ (M.O) | ๓ | ๖.๓๘ |
| รวม (V.O) | ๔๗ | ๑๐๐.๐๐ |

การวิจัยในส่วนนี้เป็นผลของการของการวิเคราะห์อัตราการขาดงานเพื่อที่จะสรุปผลของสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับการเปรียบเทียบอัตราการขาดงานในแต่ละอุตสาหกรรม ในครั้งนี้ ได้ยึดหลักการคำนวณโดยใช้สูตร ๒ สูตรดังต่อไปนี้เป็นพื้นฐานการคำนวณอัตราการขาดงาน

$$\text{สูตรที่ ๑ อัตราการขาดงาน(๑)} = \frac{\text{การเปรียบเทียบอัตราคนงานขาดงาน}}{\text{จำนวนคนงานที่ขาดงาน(๑)} \times ๑๐๐} \times ๑๐๐$$

$$\text{สูตรที่ ๒ อัตราการขาดงาน(๒)} = \frac{\text{จำนวนวัน/ชั่วโมงที่ขาดงาน(๑)หรือ(๒)} \times ๑๐๐}{\left(\begin{array}{l} \text{จำนวนคนงาน} \\ \text{โดยเฉลี่ย} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{จำนวนวันหรือ} \\ \text{ชั่วโมงทำงาน} \end{array} \right)}$$

สำหรับความหมายที่ใช้แยกแยะคำว่า "การขาดงาน" เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงแยกศึกษาใน ๒ แง่ คือ

แง่ที่ ๑ มองในด้านการคำนวณค่าจ้าง

การขาดงาน(๑) หมายถึง การที่คนงานไม่มาทำงานในวันที่บริษัททำงานและไม่มี การส่งใบลา ไม่แจ้งเหตุผลของการขาดงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือบริษัท หรือมีการยื่นแจ้งเหตุผลของ การขาดงานแต่เหตุผลนั้นไม่เพียงพอและไม่ได้รับการอนุมัติให้ลา หรือการที่คนงานละทิ้งหน้าที่โดย ไม่ทราบสาเหตุ รวมทั้งการที่คนงานจงใจจะเมิดกฏเกณฑ์ว่าด้วยการลาต่าง ๆ ตามระเบียบข้อ บังคับของบริษัท หรืออาจมีความหมายอีกนัยว่า การขาดงานโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงาน

แง่ที่ ๒ มองในด้านการคำนวณผลผลิต

การขาดงาน(๒) หมายถึง การที่คนงานไม่มาทำงานในทุกกรณี การลาทุกประเภท หรือการลาด้วยเหตุต่าง ๆ ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งจะรวมการขาดงาน (๑) ด้วยคือการขาดงานโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา การไม่ส่งใบลา ไม่แจ้งเหตุผลการขาด งานหรือ เหตุผลที่แจ้งหรือ เสนอผู้บังคับบัญชานั้นไม่เพียงพอไม่สมควรอนุมัติให้ลาหยุดได้

เมื่อมีความเข้าใจในความหมายของการขาดงานที่ตรงกันแล้ว ดังนั้นจึงสามารถที่จะสรุป อัตราการขาดงานของคนงานสำหรับอุตสาหกรรมในแต่ละประเภทดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ ถึง

๔.๑๘ และสูตรที่ใช้คำนวณหาค่า Z เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) คือ^๑

$$Z = \frac{P - P_0}{\sqrt{P_0(100 - P_0)/n}}$$

สำหรับ $M.O$ ในส่วนของตารางอัตราการขาดงานของคนงานในแต่ละอุตสาหกรรมนี้ หมายถึงจำนวนผู้ไม่ตอบ และจำนวนหน่วยงานที่ยังไม่ได้มีการบันทึกรายละเอียดหรือข้อมูลการขาดงานหรือการหยุดงานรวมทั้งการมาทำงานของคนงานไว้ อีกทั้งยังไม่ได้มีการคำนวณอัตราการขาดงานของคนงานเลย

^๑สุทธิชัย โง้วศิริ และพันทิพา สุนทรราชุน, สถิติธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๓), หน้า ๑๑๘.

ตารางที่ ๔.๑๔

แสดงอัตราการขาดงาน(๑)ของคณงานสำหรับปี ๒๕๒๔, ๒๕๒๕, ๒๕๒๖

| ประเภท อุตสาหกรรม | อัตราการขาดงาน(๑)ของคณงาน(อัตรารวม/อัตราโดยเฉลี่ย) | | | | | | | | | รวม |
|---|--|--------------|-----------|---------------|---------------|-----------|---------------|---------------|---------|-----|
| | ปี ๒๕๒๔ | | | ปี ๒๕๒๕ | | | ปี ๒๕๒๖ | | | |
| | สูตรที่ ๑ | สูตรที่ ๒ | M.O/V.O | สูตรที่ ๑ | สูตรที่ ๒ | M.O/V.O | สูตรที่ ๑ | สูตรที่ ๒ | M.O/V.O | |
| ๒ | - | ๐.๗๐ ๐.๒๓ | ๔/๓ | ๐.๗๗ ๐.๗๗ | ๖.๓๓ ๑.๒๗ | ๑/๖ | - | ๖.๓๐ ๑.๒๖ | ๑/๖ | ๗ |
| ๓ | ๑๐.๙๔ ๒.๑๙ | ๑.๒๒ ๐.๓๑ | ๑/๙ | ๑๐.๗๔ ๒.๑๕ | ๑.๐๓ ๐.๒๖ | ๑/๙ | ๗.๐๒ ๑.๗๕ | ๐.๙๔ ๐.๒๔ | ๑/๙ | ๑๐ |
| ๔,๕ | ๐.๒๕ ๐.๑๓ | ๐.๑๑ ๐.๐๔ | ๒/๓ | ๐.๑๙ ๐.๑ | ๑.๑๗ ๐.๒๙ | ๑/๔ | ๐.๒๖ ๐.๖๓ | ๐.๔๔ ๐.๑๕ | ๑/๔ | ๕ |
| ๖ | ๐.๕๖ ๐.๕๖ | ๐.๓๔ ๐.๑๑ | ๒/๓ | ๐.๗๔ ๐.๗๔ | ๐.๓๒ ๐.๐๔ | ๑/๔ | ๐.๖๓ ๐.๖๓ | ๐.๓๖ ๐.๐๙ | ๑/๔ | ๕ |
| ๗,๘,๙ | ๐.๐๗ ๐.๐๗ | ๐.๐๕ ๐.๐๒ | ๓/๔ | ๑.๕๙ ๐.๘๐ | ๒.๕๕ ๐.๖๑ | ๓/๔ | ๑.๗๖ ๐.๘๔ | ๓.๑๒ ๐.๗๘ | ๓/๔ | ๗ |
| ๑๐ | - | - | ๕/๐ | ๐.๗๖ ๐.๗๖ | ๒.๐๒ ๐.๖๗ | ๑/๔ | ๒.๘๙ ๑.๕๕ | ๒.๑๑ ๐.๕๓ | ๐/๕ | ๕ |
| ๑๒,๑๔ | ๐.๑๑ ๐.๑๑ | ๐.๑๖ ๐.๑๖ | ๑/๑ | ๐.๑๔ ๐.๑๔ | ๐.๑๗ ๐.๑๗ | ๑/๑ | ๐.๑๔ ๐.๑๔ | ๐.๑๙ ๐.๑๙ | ๑/๑ | ๒ |
| ๑๓ | - | ๐.๓๙ ๐.๓๙ | ๑/๐ | - | ๐.๓๖ ๐.๓๖ | ๑/๐ | - | ๐.๔๒ ๐.๔๒ | ๑/๐ | ๑ |
| ๑๑,๑๕,๑๖ | - | ๐.๒๘ ๐.๑๔ | ๓/๒ | - | ๐.๒๔ ๐.๑๒ | ๓/๒ | ๐.๖๖ ๐.๖๖ | ๐.๒๙ ๐.๑๕ | ๒/๓ | ๕ |
| รวม | ๑๑.๙๔ ๑.๒๐ | ๓.๒๕ ๐.๑๗ | ๒๒/๒๕ | ๑๕.๑๕ ๑.๑๘ | ๑๕.๐๙ ๐.๕๖ | ๑๓/๓๔ | ๑๓.๐๑ ๑.๐๐ | ๑๕.๓๒ ๐.๕๒ | ๑๑/๓๖ | ๕๗ |
| n | ๑๐ | ๑๙ | ๑๒ | ๑๒ | ๒๕ | ๑๓ | ๒๘ | | | |
| $\bar{x}=P$ | ๑.๒๐ | ๐.๑๗ | ๑.๑๘ | ๑.๑๘ | ๐.๕๖ | ๑.๐๐ | ๑.๐๐ | ๐.๕๑ | | |
| Z | -๐.๖๔ | -๑๐.๗ | -๐.๗๐ | -๐.๗๐ | -๑.๑๕ | -๐.๗๖ | -๐.๗๖ | -๑.๒๒ | | |
| สรุปผล | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | ยอมรับ Ho | | |
| โดยที่ $\alpha 0.05 = + ๑.๖๔๔$ $\alpha 0.01 = + ๒.๓๒๖$ | | | | | | | | | | |

Ho: อัตราการขาดงาน(๑)ของคณงานในปี ๒๕๒๔, ๒๕๒๕, ๒๕๒๖ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ($P \leq 0.05$)

Ha: อัตราการขาดงาน(๑)ของคณงานในปี ๒๕๒๔, ๒๕๒๕, ๒๕๒๖ สูงกว่า ๖% ($P < 0.05$)

H_0 : อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ($P_0 \leq 6$)

H_a : อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ สูงกว่า ๖% ($P_0 > 6$)

จากตารางที่ ๔.๑๕ จะเห็นได้ว่า ในประเทศไทยนั้นอัตราการขาดงานของคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีลักษณะในการคำนวณที่แตกต่างกันไป ซึ่งในแต่ละวิธีขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมนั้น ๆ โดยตรงว่าจะใช้นโยบายการบริหารงานตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ควบคุมการมาทำงานของคนงาน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลอัตราการขาดงานของคนงานมาเปรียบเทียบเลยนั้นไม่ได้ จึงต้องมีการปรับค่าอัตราการขาดงานที่อาศัยสูตรและวิธีการคำนวณที่เหมือนกัน พบว่า อัตราการขาดงานของอุตสาหกรรมในแต่ละแห่งมีค่าค่อนข้างสูงอาจเนื่องมาจากการให้นิยามของการขาดงานในลักษณะที่ต่างกัน เช่น อาจคิดเปอร์เซ็นต์การขาดงานที่รวมถึงการลาทุกประเภท เช่น ลากิจ ลาป่วย มาสาย ขาดงานโดยมิได้รับอนุญาต พักร้อน อื่น ๆ เป็นต้น ส่วนที่มีอัตราการขาดงานที่มีค่าค่อนข้างต่ำอาจมีสาเหตุเพราะคิดเฉพาะเปอร์เซ็นต์การขาดงานที่หมายถึง การขาดงานโดยมิได้รับอนุญาต คือการขาดงาน (๑) นั้นเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แยกศึกษาอัตราการขาดงานใน ๒ ลักษณะคือทั้งในด้านผลผลิตและด้านค่าจ้างคือ การขาดงาน (๑) และ (๒) โดยใช้หลักการคำนวณ ๒ สูตร คือ สูตรที่ ๑ เปรียบเทียบการขาดงานจากจำนวนคนงานที่ขาดงาน และสูตรที่ ๒ เปรียบเทียบจากจำนวนวันหรือชั่วโมงที่ขาดงาน แต่ในบางโอกาสอัตราการขาดงาน (๑) ของอุตสาหกรรมบางแห่งมีค่าต่ำเนื่องจากการขาดงาน (๑) มีบางส่วนที่แฝงอยู่ในรูปของการลากิจ หรือลาป่วยได้เช่นกัน ซึ่งจะยังผลให้อัตราการลาป่วย และลากิจสูงขึ้นด้วย จึงควรที่อุตสาหกรรมแต่ละแห่งแยกศึกษาอัตราการขาดงานและการลาอื่น ๆ เป็นประเภท ๆ ไปควบคู่กันด้วย จากการวิจัยอัตราการขาดงาน (๑) ของแต่ละอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของไทย ผลปรากฏว่า

ในปี ๒๕๒๔ อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๑ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๒๐% โดยค่า $Z = -0.64$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) คืออัตราการขาดงาน (๑) สำหรับอุตสาหกรรมไทยมีค่าต่ำกว่าหรือน้อยกว่า ๖% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๒ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๗% โดยค่า $Z = 1.07$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นกัน สำหรับปีนี้ อัตราการขาดงาน (๑) สูตรที่ ๑ มีค่าสูงที่สุดเท่ากับ ๒.๑๘% คืออุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ ส่วนอัตราการขาดงาน (๑) สูตรที่ ๒ มีค่าสูงที่สุดเท่ากับ ๐.๓๘% คืออุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓

ในปี ๒๕๒๕ อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๑ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๑๘% โดยค่า $Z = -๐.๗๐$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) คือ อัตราการขาดงาน (๑) สำหรับอุตสาหกรรมไทยมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๒ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๕๖% โดยค่า $Z = -๑.๑๕$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นกัน สำหรับปีนี้ อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๑ มีค่าสูงสุดเท่ากับ ๒.๑๕ คืออุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ ส่วนอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๒ มีค่าสูงสุดเท่ากับ ๑.๒๗ คืออุตสาหกรรมประเภทที่ ๒

ในปี ๒๕๒๖ อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๑ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๐๐% โดยค่า $Z = -๐.๗๖$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) คือ อัตราการขาดงาน (๑) สำหรับอุตสาหกรรมไทย มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ และอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๒ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๕๑% โดยค่า $Z = -๑.๒๒$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นกัน สำหรับปีนี้ อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๑ มีค่าสูงสุดเท่ากับ ๑.๗๕ คืออุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ ส่วนอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานตามสูตรที่ ๒ มีค่าสูงสุดเท่ากับ ๑.๒๖ คืออุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ นั้นเอง

สรุปได้ว่าอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทจะมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ส่วนอัตราการขาดงาน (๒) สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ แสดงในตารางที่ ๔.๑๖ ๔.๑๗ ๔.๑๘ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๖

แสดงอัตราการขาดงาน (๒) ของคนงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖

| ประเภทอุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๔ | | N | $\bar{X} = P$ | Z | ค่าเฉลี่ย $\mu = 0.04$ (± 0.004) | M.O | รวม |
|------------------|---|-------|------|---------------|-------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการขาดงาน (๒) ของคนงาน (%) | (V.O) | | | | | | |
| ๒ | ๖.๒๔, ๕.๕, ๗.๕๕, ๕.๓๖, ๗.๖๖ | ๕ | ๖.๒๔ | ๐.๐๒๓ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๗ |
| ๓ | ๕.๒๖, ๓.๕, ๖.๐๕, ๓.๕, ๕.๗๕, ๗.๐, ๕.๕, ๖.๕, ๕.๕๕ | ๕ | ๕.๓๐ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๖.๕, ๓.๓๓, ๕.๕, ๕.๖๕ | ๕ | ๕.๕๐ | -๐.๐๕๖ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๖ | ๖.๓๕, ๖.๗๕, ๕.๕๕, ๖.๓ | ๕ | ๖.๓๕ | ๐.๐๐๗ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๕.๓, ๕, ๕.๐๕, ๖.๕, ๖.๖ | ๕ | ๖.๗๕ | ๐.๐๒๓ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๗ |
| ๑๐ | ๕.๕, ๗.๕, ๖.๕, ๖.๕ | ๕ | ๖.๗๐ | ๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๑๑, ๑๒ | ๗.๕๕ | ๑ | ๗.๕๕ | ๐.๐๖๓ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๖ |
| ๑๓ | ๕.๐๗ | ๑ | ๕.๐๗ | -๐.๐๕๖ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๖ |
| ๑๔, ๑๕, ๑๖ | ๕.๐, ๖.๕๗, ๖.๗๕ | ๓ | ๕.๑๖ | ๐.๐๕๖ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| รวม (IX) | ๖๖๖.๓๕ | ๓๖ | ๖.๐๑ | ๐.๐๐๓ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๑๑ | ๕๗ |

| ประเภทอุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๕ | | N | $\bar{X} = P$ | Z | ค่าเฉลี่ย $\mu = 0.04$ (± 0.004) | M.O | รวม |
|------------------|--|-------|------|---------------|-------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการขาดงาน (๒) ของคนงาน (%) | (V.O) | | | | | | |
| ๒ | ๕.๓๖, ๗.๕๕, ๓.๖๖, | ๖ | ๖.๓๓ | ๐.๐๖๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๗ |
| ๓ | ๓.๗๖, ๕.๕๕, ๓.๖๖, ๕.๖๖, ๕.๕, ๕.๖, ๓.๕, ๕.๖๖, ๕.๓ | ๕ | ๕.๗๕ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๕.๗๕, ๕.๕๓, ๕.๕๖, ๕.๕๓ | ๕ | ๕.๖๖ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๖ | ๕.๕๓, ๖.๕๓, ๓.๕๕, ๓.๕๖, ๗.๗๖ | ๕ | ๖.๓๐ | ๐.๐๒๓ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๗.๖, ๖, ๖.๒๕, ๗.๓๖, ๖.๕๕ | ๕ | ๖.๖๖ | ๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๗ |
| ๑๐ | ๖.๐๕, ๖.๕๓, ๕.๕๕, ๓.๐๕ | ๕ | ๕.๕๕ | -๐.๐๖๗ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๑๑, ๑๒ | ๖.๕๖ | ๑ | ๖.๕๖ | ๐.๐๓๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๖ |
| ๑๓ | ๓.๗๕ | ๑ | ๓.๗๕ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๖ |
| ๑๔, ๑๕, ๑๖ | ๗, ๕.๕๕, ๖.๕ | ๓ | ๖.๐๓ | ๐.๐๖๖ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| รวม (IX) | ๖๖๕.๖ | ๓๕ | ๕.๗๕ | -๐.๐๕๗ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๕ | ๕๗ |

| ประเภทอุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๖ | | N | $\bar{X} = P$ | Z | ค่าเฉลี่ย $\mu = 0.04$ (± 0.004) | M.O | รวม |
|------------------|---|-------|------|---------------|-------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการขาดงาน (๒) ของคนงาน (%) | (V.O) | | | | | | |
| ๒ | ๕.๑๐, ๑๑.๗๗, ๕.๗๕, ๖.๕, ๗.๖๕, ๗.๕๓ | ๖ | ๗.๕๕ | ๐.๑๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๗ |
| ๓ | ๕.๕, ๖.๗๗, ๕.๖๖, ๕.๗๖, ๕.๐, ๕.๖๓, ๕.๕๕, ๕.๓, ๕.๖๖ | ๕ | ๕.๗๕ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๗.๕, ๓.๖, ๕.๐๕, ๖.๕๓ | ๕ | ๕.๕๖ | -๐.๐๑๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๖ | ๕.๕, ๖.๓๕, ๓.๓๓, ๗.๖๕, ๗.๑๕ | ๕ | ๕.๕๕ | -๐.๐๑๐ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๕.๐, ๕.๐, ๕.๖๖, ๖.๖๕, ๖.๖ | ๕ | ๕.๕๕ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๗ |
| ๑๐ | ๕.๕๕, ๕.๖๕, ๗.๗๕, ๓.๐๕ | ๕ | ๕.๕๕ | -๐.๐๐๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| ๑๑, ๑๒ | ๕.๕๕ | ๑ | ๕.๕๕ | -๐.๐๐๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๖ |
| ๑๓ | ๕.๕๓ | ๑ | ๕.๕๓ | -๐.๐๕๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๖ |
| ๑๔, ๑๕, ๑๖ | ๗.๖, ๕.๖, ๕.๕๗ | ๓ | ๕.๕๕ | -๐.๐๐๕ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๖ | ๕ |
| รวม | ๖๖๕.๕ | ๓๕ | ๕.๗๗ | -๐.๐๖๖ | ๒.๖๖๗ | ยอมรับ H ₀ | ๕ | ๕๗ |

H_0 : อัตราการขาดงานของคนงาน ปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ เท่ากับหรือต่ำกว่า ๖% ($P_0 < ๖$)

H_a : อัตราการขาดงานของคนงานปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ สูงกว่า ๖% ($P_0 > ๖$)

จากตารางที่ ๔.๑๖ ๔.๑๗ ๔.๑๘ ผลการสำรวจปรากฏว่า อัตราการขาดงานของคนงานในอุตสาหกรรมไทย สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ มีค่าโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๑๓ ๕.๖๐ และ ๕.๗๕% ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) นั้นหมายความว่า ในประเทศไทยอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แต่ละประเภทมีอัตราการขาดงานของคนงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ หากแยกพิจารณาจากอัตราการขาดงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทจะพบว่า

- อุตสาหกรรมประเภท ๒ มีอัตราการขาดงานของคนงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๒๔ ๖.๒๓ ๗.๔๔% ตามลำดับ ส่วนอัตราการขาดงานของคนงานในอุตสาหกรรมยาสูบซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจนั้น ผู้บริหารไม่ได้เน้นให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์และศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้เลย ในการบริหารงานบุคคลนั้นจะใช้วิธีการรับเหมาคนงานเป็นชุด ๆ ไป หากงานในโครงการนั้นเสร็จ หรือครบสัญญาการว่าจ้าง คนงานเหล่านั้นก็จะถูกเปลี่ยนเป็นชุดใหม่เรื่อย ๆ ไป ดังนั้นอัตราการขาดงานสำหรับอุตสาหกรรมประเภทนี้อาจสูงได้ แต่ถ้าหากมีนโยบายเน้นด้านการให้สวัสดิการ ผลตอบแทนอย่างงาม รางวัลจูงใจในการทำงานเพื่อจูงใจคนงานให้ตั้งใจมาทำงานและทำงานอย่างจริงจังแล้ว อัตราการขาดงานของคนงานย่อมลดต่ำลงก็ได้

- อุตสาหกรรมประเภท ๓ มีอัตราการขาดงานของคนงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๓๐ ๕.๓๕ ๕.๗๔% ตามลำดับ

- อุตสาหกรรมประเภท ๔, ๕ มีอัตราการขาดงานของคนงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๔๐ ๕.๐๖ ๕.๘๒% ตามลำดับ

- อุตสาหกรรมประเภท ๖ มีอัตราการขาดงานของคนงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๐๘ ๖.๓๐ ๕.๘๘% ตามลำดับ

- อุตสาหกรรมประเภท ๗, ๘, ๙ มีอัตราการขาดงานของคนงาน สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๒๗ ๖.๖๒ ๕.๔๘% ตามลำดับ

- อุตสาหกรรมประเภท ๑๐ มีอัตราการขาดงานของพนักงาน สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๗๐ ๔.๔๔ ๕.๘๘% ตามลำดับ

- อุตสาหกรรมประเภท ๑๒, ๑๔ มีอัตราการขาดงานของพนักงาน สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๔๔ ๖.๔ ๕.๘๘% ตามลำดับ สำหรับอุตสาหกรรมการบิน การบริหารงานบุคคลมีได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์และศึกษาถึงการขาดงานรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงาน (๑) และ (๒) เพราะการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นที่ขวัญและกำลังใจของพนักงานมากกว่าการวิเคราะห์ อูจากอัตราการขาดงาน บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อแนววิธีการบริหารงานและพนักงาน ตลอดจนการมุ่งเน้นต่อการวัดผลงานขั้นสุดท้าย มากกว่าประเมินค่าจากวิถีทางการปฏิบัติงานคือมิได้คำนึงตัวเลขแต่คำนึงถึง เทคโนโลยีที่ควรนำมาใช้ และมีวิธีป้องกันการขาดงานด้วยการเตรียมคนงานหรือเพิ่มคนงานไว้ล่วงหน้าสำหรับการขาดงานที่จะบังเกิดขึ้นในอนาคต

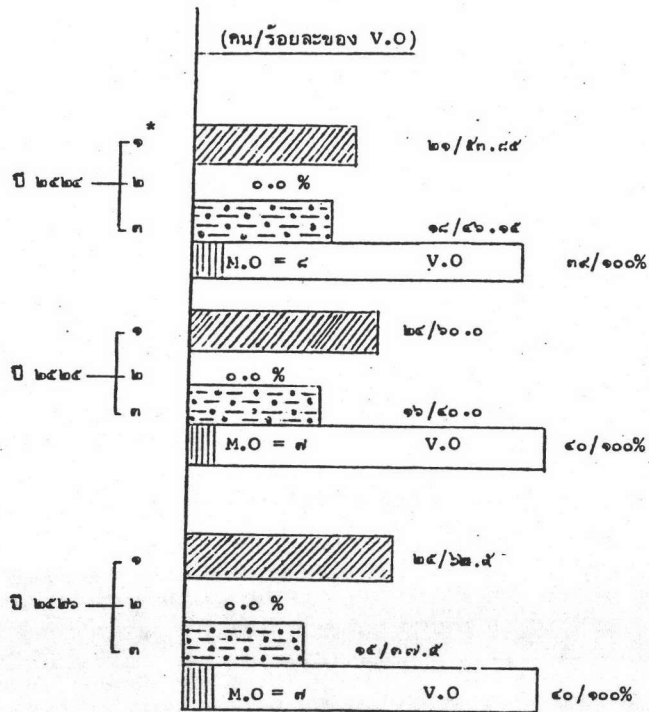
- อุตสาหกรรมประเภท ๑๓ มีอัตราการขาดงานของพนักงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ ๓.๗๔ ๔.๘๓% ตามลำดับ

- อุตสาหกรรมประเภท ๑๑, ๑๕, ๑๖ มีอัตราการขาดงานของพนักงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๑๒ ๖.๐๓ ๕.๘๘% ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ อัตราการขาดงานจะมีแนวโน้มลดลงจากปี ๒๕๒๔ และกลับตรงข้ามสำหรับปี ๒๕๒๖ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เหตุผลของการขาดงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นมีสาเหตุบางส่วนมาจาก ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความเมื่อยล้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานบางประการ ระบบการจ่ายค่าจ้างผลตอบแทน เทคนิคการเพิ่มพูนความพอใจในการทำงาน หรือสิ่งทีกระตุ้นนั้นมีประสิทธิภาพไม่มากพอ อื่น ๆ แต่ก็มีอุตสาหกรรมบางกลุ่มที่อัตราขาดงานมีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ ย่อมแสดงว่า วิธีการบริหารงานบุคคลได้ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญต่อตัวคนงานและวิถีการทำงานรวมทั้งการมาทำงานของคนงานอย่างแท้จริงมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาครั้งนี้สรุปผลได้ว่า อัตราการขาดงานของพนักงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ต่ำกว่า ๖% ถ้าหากเห็นว่าอัตราการขาดงานของพนักงานในแต่ละอุตสาหกรรมมีแนวโน้มสูงขึ้นแล้วก็ควรจะมีการศึกษาต่อไปอีกว่าอัตราการขาดงานดังกล่าวนี้เกิดจากคนงานเพศใดมากที่สุด เพื่อ เป็นแนวทางในการหาหนทางแก้ไขการขาดงานที่สูงให้ลดน้อยลง จากการศึกษาเปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานในแต่ละ เพศตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บุคคล และการนำข้อมูลการขาดงานในแต่ละ เพศมาศึกษา เปรียบ เทียบกันดังนี้

แผนภูมิที่ ๔.๓

แสดงเปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานชายและหญิง พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บุคคลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

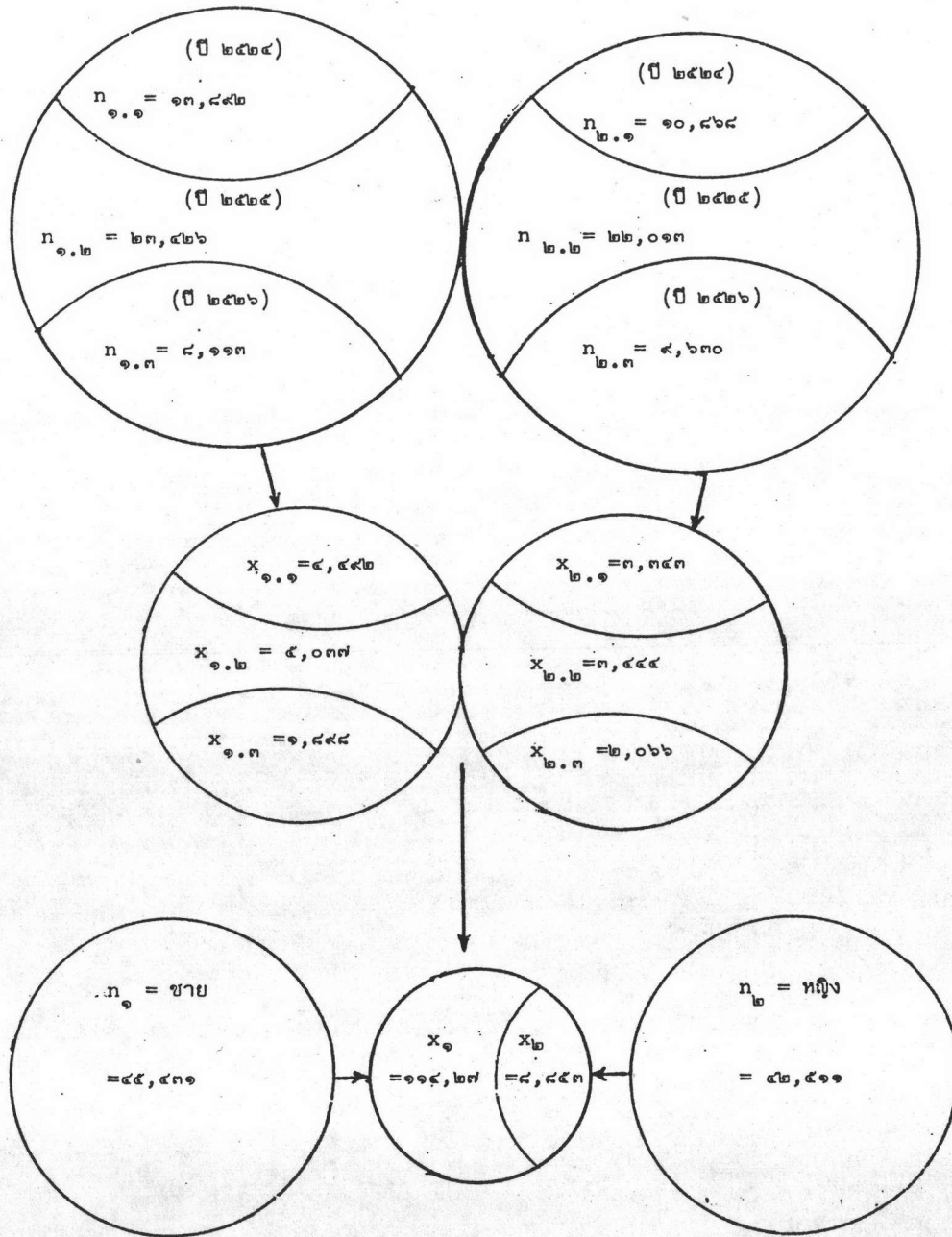


- หมายเหตุ : ๑ = เปอร์เซนต์การขาดงานของคนงานชายมากกว่าของคนงานหญิง
 ๒ = เปอร์เซนต์การขาดงานของคนงานชายเท่ากับของคนงานหญิง
 ๓ = เปอร์เซนต์การขาดงานของคนงานชายน้อยกว่าของคนงานหญิง

จากแผนภูมิที่ ๔.๓ แสดงเปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานชายและหญิงสำหรับ พ.ศ. ๒๕๒๕ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บุคคลในแต่ละอุตสาหกรรม พบว่าในแต่ละปี ส่วนใหญ่มีเปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานชายมากกว่าคนงานหญิง คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๕๓.๘๕, ๖๐.๐, ๕๐.๐ ตามลำดับ และมีเปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานหญิงมากกว่าคนงานชาย เท่ากับร้อยละ ๕๖.๑๕ ๕๐.๐ ๓๐.๐ ตามลำดับ ส่วนกรณีที่เปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานชายเท่ากับคนงานหญิงนั้น ไม่มีคิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๐ จากข้อมูลข้างต้นช่วยให้ทราบว่า จากประสบการณ์ที่ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บุคคลประสบเห็นในอุตสาหกรรมของตนนั้น เปอร์เซนต์การขาดงานในเพศใดจะมีมากกว่ากัน แต่ถ้าหากมองให้กว้างออกไปรวมทุกอุตสาหกรรมแล้วจะพบว่า อุตสาหกรรมไทยโดยรวมแล้วคนงานชายมีเปอร์เซ็นต์การขาดงานต่างกันเล็กน้อยเพียงใดนั้นศึกษาได้จากการเปรียบเทียบร้อยละของการขาดงานในแต่ละเพศดังนี้

แผนภูมิที่ ๔.๔

แสดงการเปรียบเทียบการขาดงานของคนงานชายและคนงานหญิงในปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖



*หมายเหตุ.

$x_{๑}$ = จำนวนคนงานชายขาดงาน

$n_{๑}$ = จำนวนคนงานชายทั้งสิ้น

$x_{๒}$ = จำนวนคนงานหญิงขาดงาน

$n_{๒}$ = จำนวนคนงานหญิงทั้งสิ้น

สูตรที่ใช้คำนวณ

$$Z = \frac{\frac{x_{๑}}{n_{๑}} + \frac{x_{๒}}{n_{๒}}}{\frac{n_{๑}(p_{๑}) + n_{๒}(p_{๒})}{(n_{๑} + n_{๒})}} = ๐.๔๔๘$$

H_0 : อัตราคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานไม่แตกต่างกัน

H_a : อัตราคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานแตกต่างกัน

จากแผนภูมิที่ ๔.๔ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ หมายความว่า อุตสาหกรรมไทยมีคนที่ขาดงานเป็นเพศชาย และหญิงในอัตราที่เท่ากันหรือไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ถึงแม้ในความคิดของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บุคคลในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทจะเห็นว่า คนงานชายขาดงานมากกว่าคนงานหญิงก็ตาม แต่เมื่อทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการขาดงานของคนงานในอุตสาหกรรมรวมทุกประเภทแล้ว จะเห็นได้ว่าจากยอดคนงานชายรวมทั้งสิ้นในปี ๒๕๒๔ : ๒๕๒๕ : ๒๕๒๖ เท่ากับ ๑๓,๘๙๒ : ๒๓,๔๒๖ : ๘,๑๑๓ คนรวมเป็นคนงานชาย ๔๕,๔๓๑ คน และยอดคนงานหญิงรวมทั้งสิ้นในปี ๒๕๒๔ : ๒๕๒๕ : ๒๕๒๖ เท่ากับ ๑๐,๘๖๘ : ๒๒,๐๑๓ : ๙,๖๓๐ คนรวมเป็นคนงานหญิง ๔๒,๕๑๑ คน มีคนงานชายขาดงานสำหรับปี ๒๕๒๔ : ๒๕๒๕ : ๒๕๒๖ เท่ากับ ๔,๔๙๒ : ๕,๐๓๗ : ๑,๘๘๘ คนรวมเป็นคนงานชายขาดงานเท่ากับ ๑๑,๔๒๗ คน และมีคนงานหญิงขาดงานสำหรับปี ๒๕๒๔ : ๒๕๒๕ : ๒๕๒๖ เท่ากับ ๓,๓๔๓ : ๓,๔๔๔ : ๒,๐๖๖ คนรวมเป็นคนงานหญิงขาดงานเท่ากับ ๘,๘๕๓ คน จากการวิเคราะห์ค่า Z มีค่าเท่ากับ ๐.๙๕๘ เพราะฉะนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า อัตราคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานไม่แตกต่างกัน หรือมีค่าใกล้เคียงกันหรือ เท่ากัน ณ ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ อย่างไรก็ตามเมื่อแยกศึกษาและพิสูจน์ถึงอัตราคนงานชาย : คนงานหญิงขาดงานในแต่ละปี พอที่สรุปได้ดังนี้

ในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ในแต่ละปีอัตราคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยที่มีค่า Z สำหรับปี ๒๕๒๔ : ๒๕๒๕ : ๒๕๒๖ เท่ากับ ๐.๘๔๒ : ๐,๘๖๑ : ๐.๙๔๙ คือยอมรับ H_0 นั้นเอง สาเหตุที่ในอุตสาหกรรมไทยมีอัตราคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานไม่แตกต่างกันมากนักหรือ เท่ากันเนื่องจาก อุตสาหกรรมไทยในแต่ละประเภทมีความต้องการคนงานในลักษณะและจำนวนที่แตกต่างกันไป อีกทั้งบทบาทของผู้บริหารแนววิธีการบริหารและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีลักษณะที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรหันมาสนใจศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีผลต่อการขาดงานนี้เป็นจริงหรือไม่อย่างไร ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๗

แสดงสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่มีผลต่อการขาดงานของคนงาน

| ปี พ.ศ. | X | Y_1 | XY_1 | X^2 | Y_1^2 |
|---------|-------|--------|---------|----------|---------|
| ๒๕๒๔ | ๑๓.๘๗ | ๐.๑๗ | ๒.๓๕๘ | ๑๘๒.๓๗๗ | ๐.๐๒๙ |
| ๒๕๒๕ | ๓๑.๓๒ | ๐.๕๖ | ๑๗.๕๓๙ | ๙๘๐.๙๔๒ | ๐.๓๑๔ |
| รวม | ๔๕.๑๙ | ๐.๗๓ | ๑๙.๘๙๗ | ๑๑๗๓.๓๑๙ | ๐.๓๔๓ |
| ปี พ.ศ. | X | Y_2 | XY_2 | X^2 | Y_2^2 |
| ๒๕๒๔ | ๑๓.๘๗ | ๕.๙๙๕ | ๘๓.๑๕๑ | ๑๘๒.๓๗๗ | ๓๕.๙๔๐ |
| ๒๕๒๕ | ๓๑.๓๒ | ๕.๔๔๘ | ๑๗๐.๖๓๑ | ๙๘๐.๙๔๒ | ๒๙.๖๘๑ |
| รวม | ๔๕.๑๙ | ๑๑.๔๔๓ | ๒๕๓.๗๘๒ | ๑๑๗๓.๓๑๙ | ๖๕.๖๒๑ |

*หมายเหตุ

X = สภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่มีผลทำให้คนงานคนงานเกิดความรำลึก
 เบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงานและทำให้การขาดงานเกิดเพิ่มมากยิ่งขึ้น

Y_1 = อัตราการขาดงาน (๑) ของคนงาน

Y_2 = อัตราการขาดงาน (๒) ของคนงาน

N = จำนวนคู่ค่าสังเกต = ๒

r_1 = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y_1

r_2 = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y_2

สูตรที่ใช้คำนวณ

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่ทำให้คนงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงาน และทำให้การขาดงานเกิดเพิ่มมากยิ่งขึ้น กับอัตราการขาดงาน (๑) หรือ (๒) ของคนงาน มีค่าสหสัมพันธ์พอสรุปได้ดังนี้

- ในแง่ความสัมพันธ์ กับอัตราการขาดงาน (๑) ของคนงานนั้นมีค่าสหสัมพันธ์ (r_0) เท่ากับ ๐.๔๙๐ หมายความว่า สภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานของคนงานกับอัตราการขาดงาน (๑) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานของคนงานไม่มีผลต่อการขาดงาน (๑) ของคนงานมากนัก คนงานอาจจะขาดงานโดยมีสาเหตุสืบมาจากตัวของคนงานเองและความรับผิดชอบในงานมีน้อยมากหรือไม่มีเลย เช่น คนงานอาจมีนิสัยที่ชอบขาดงานโดยไม่แจ้ง เหตุผลการขาดงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือมีนิสัยง่าย ๆ ฟังพอใจที่จะขาดงานก็ขาดงาน หรือสภาพสังคมของคนงานที่เป็นอยู่ สภาพเศรษฐกิจ อื่น ๆ เป็นต้น

- ในแง่ความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน (๒) นั้นมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -๐.๔๙๑๖๓ หมายความว่า สภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานของคนงานกับอัตราการขาดงาน (๒) มีความสัมพันธ์ต่อกันมากที่สุดทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้าหากสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานไม่ดีหรือเลวลงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ คนงานจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงาน ไม่ยอมมาทำงาน ย่อมมีผลทำให้อัตราการขาดงาน (๒) ของคนงานเพิ่มสูงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ เช่นกัน อย่างไรก็ตามหากสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานมีผลทำให้คนงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจมาทำงานมากยิ่งขึ้นแล้ว อัตราการขาดงาน (๒) ของคนงานยิ่งลดลงเรื่อย ๆ เช่นกัน

ตอนที่ ๒ การหมุนเวียนของคนงาน

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรมุ่งให้ความสนใจต่อการหมุนเวียนของคนงาน ทั้งนี้เพราะอัตราดังกล่าวเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงทรรศนะของคนงานที่มีต่อหน่วยงาน ทั้งด้านการบริหาร ผู้บริหาร ความเป็นอยู่ของคนงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการจ่ายผลตอบแทน อื่น ๆ รวมทั้งชี้ให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย การหมุนเวียนของคนงานที่เกิดขึ้นนั้นมีหลายลักษณะหลายรูปแบบ เช่น การเข้างาน การออกงาน การโยกย้ายเลื่อนชั้น แต่การหมุนเวียนที่หน่วยงานสามารถกำหนดหรือคาดคะเนปริมาณที่แน่นอนได้ เช่น การเข้างาน และการโยกย้ายเลื่อนชั้น สำหรับอุตสาหกรรมไทยก็เช่นกันอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรมุ่งให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้ เนื่องจากมีบางปัจจัย

ที่หน่วยงานไม่สามารถคาดคะเนปริมาณได้ ดังนั้นจึงควรที่จะมีการศึกษาการหมุนเวียนอันเนื่องมาจากการออกจากงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่แน่นอนในหน่วยงาน อย่างไรก็ตามเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ถึงปริมาณกำลังคนที่ต้องการจึงต้องมีการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงกำลังคนที่มีอยู่ ฉะนั้นการวิจัยครั้งนี้จึง เน้นแยกศึกษาการหมุนเวียนของคณงาน ๒ ลักษณะ เพื่อ เป็นแนวการวิเคราะห์ แนวโน้มการหมุนเวียนในอนาคตได้ คือ

๑. การ เข้างานของคณงาน ศึกษาในรูปของอัตราการ เข้างานของคณงาน
๒. การออกงานของคณงาน ศึกษาในรูปของอัตราการออกจางานของคณงาน

สาเหตุที่ศึกษาใน ๒ ลักษณะนี้ เนื่องจากใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน คือเตรียมการวางแผนกำลังคนในอนาคตต่อไป อีกทั้งการ เข้างานและการออกงานนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับการว่างงานอย่างมากในปัจจุบันด้วย และการออกงานของคณงานก็เป็นเรื่องที่หน่วยงานยากที่จะคาดคะเนล่วงหน้าในปริมาณที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการหมุนเวียนใน ๒ ลักษณะจึงทำการศึกษาพอสรุปได้ในตารางที่ ๔.๒๐-๔.๒๑ แต่ก่อนที่จะกล่าวถึงอัตราการหมุนเวียน เนื่องจากการ เข้างานและออกงานของคณงานก็หันมาศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการหมุนเวียนโดยทั่ว ๆ ไปในอุตสาหกรรมของไทยก่อนพอสรุปได้ดังนี้

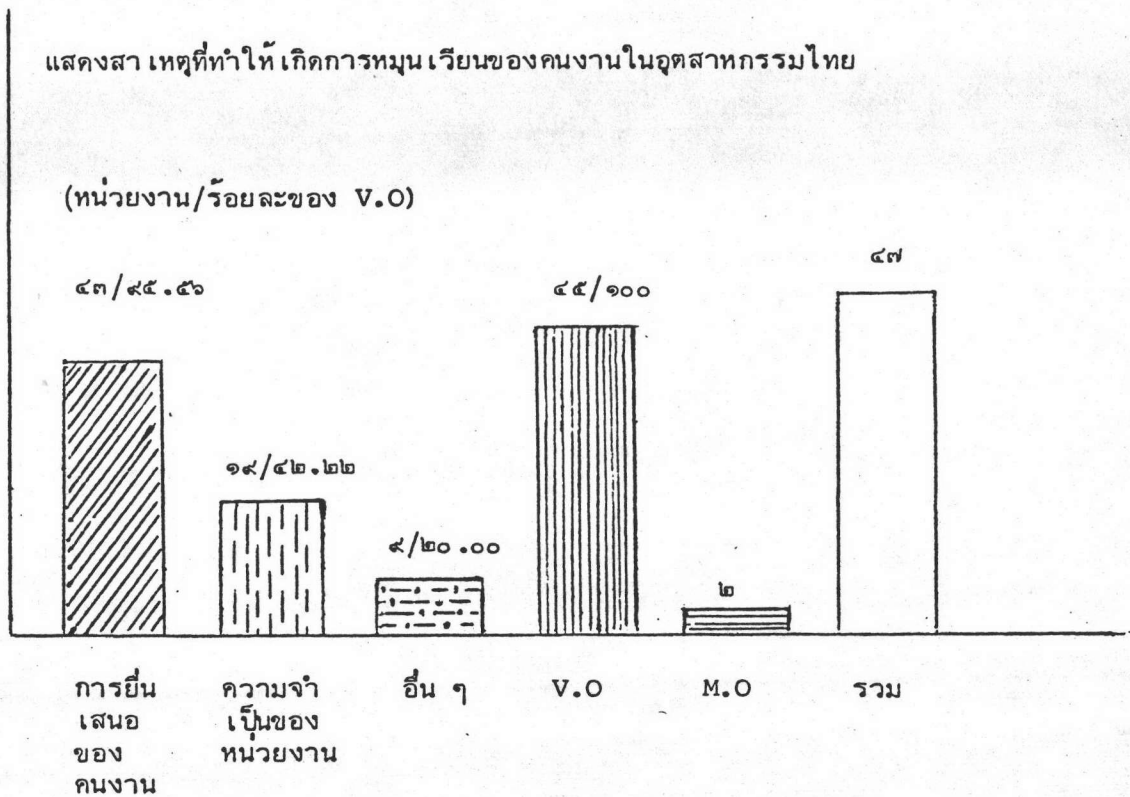
ตารางที่ ๔.๑๘

แสดงการจัด เรียงอันดับมากน้อยของการหมุนเวียนของคนงานในแต่ละ
ลักษณะของอุตสาหกรรมไทย และอุตสาหกรรมในแต่ละประเภท

(อันดับมากน้อย/น้ำหนัก)

| ประเภทอุตสาหกรรม | ลักษณะของการหมุนเวียนในหน่วยงาน | | | | V.O/ M.O | รวม |
|--------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------|--------|-------------|-----|
| | การเข้างาน | การโยกย้าย และเลื่อนชั้น | การออกงาน | อื่น ๆ | | |
| ๒ | ๑/๒๘ | ๓/๑๐ | ๒/๑๘ | ๔/๔ | ๗/๐ | ๗ |
| ๓ | ๓/๑๘ | ๒/๒๕ | ๑/๒๘ | ๔/๐ | ๘/๒ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๓/๑๓ | ๒/๑๔ | ๑/๑๗ | ๔/๐ | ๕/๐ | ๕ |
| ๖ | ๒/๑๔ | ๓/๑๒ | ๑/๑๘ | ๔/๐ | ๕/๐ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๒/๒๐ | ๓/๑๘ | ๑/๒๓ | ๔/๑ | ๗/๐ | ๗ |
| ๑๐ | ๑.๕/๑๕ | ๓/๑๑ | ๑.๕/๑๕ | ๔/๐ | ๕/๑ | ๕ |
| ๑๒, ๑๔ | ๑/๘ | ๒.๕/๖ | ๒.๕/๖ | ๔/๐ | ๒/๐ | ๒ |
| ๑๓ | ๑/๔ | ๓/๒ | ๒/๓ | ๔/๐ | ๑/๐ | ๑ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑/๑๕ | ๒/๑๒ | ๓/๙ | ๔/๐ | ๕/๑ | ๕ |
| รวม | ๒/๑๓๕ | ๓/๑๑๐ | ๑/๑๑๐ | ๔/๕ | ๕๓/๕ | ๕๗ |
| ค่าเฉลี่ยของอันดับ | ๓.๑๘ | ๒.๕๖ | ๓.๒๑ | ๐.๑๒ | - | - |

จากตารางที่ ๔.๑๘ แสดงลักษณะของการหมุนเวียนของคนงานในอุตสาหกรรมไทย พบว่า มีการออกงานมากที่สุดเป็นอันดับ ๑ รองลงมาคือ การเข้างาน และมีการโยกย้ายเลื่อนชั้นมากเป็นอันดับที่ ๓ สำหรับอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและสถานภาพของหน่วยงานการเปิดหน่วยงานใหม่หรือขยายงานเพิ่มนั้นเป็นอันดับสุดท้าย โดยแต่ละอันดับมีน้ำหนักของอันดับเท่ากับ ๑๓๕ ๑๓๕ ๑๑๐ และ ๕ หน่วยน้ำหนักตามลำดับและมีค่าเฉลี่ยของอันดับเท่ากับ ๓.๒๑ ๓.๑๘ ๒.๕๖ และ ๐.๑๒ ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาการหมุนเวียนแต่ละลักษณะในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทปรากฏว่า การเข้างานมากเป็นอันดับ ๑ มีในอุตสาหกรรมไทยประเภทที่ ๒ ๑๒ ๑๔ ๑๑ ๑๓ ๑๕ ๑๖ และการออกงานมากเป็นอันดับ ๑ มีในอุตสาหกรรมไทยประเภทที่ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ สำหรับอุตสาหกรรมไทยประเภทที่ ๑๐ นั้นมีการเข้างานและออกจากงานมากในปริมาณที่เท่ากัน อย่างไรก็ตามการหมุนเวียนของคนงานจะเกิดขึ้นได้ย่อมมีสาเหตุต่าง ๆ แสดงให้เห็นได้ดังนี้



จากแผนภูมิที่ ๔.๕ แสดงถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการหมุนเวียนของพนักงาน ปรากฏว่า ในอุตสาหกรรมไทยนั้นส่วนใหญ่แล้วการหมุนเวียนจะเกิดขึ้นเนื่องจากการยื่นเสนอของพนักงาน เท่ากับ ๔๕.๕๖ % ได้แก่การยื่นใบสมัครเข้าทำงานที่ทำให้ผู้บริหารพึงพอใจที่จะจ้างเข้าทำงาน การยื่นใบลาออกด้วยความสมัครใจของพนักงาน การยื่นเสนอขอยกย้ายตำแหน่งงาน เป็นต้น สำหรับการหมุนเวียน เนื่องจากความจำเป็นของหน่วยงานเท่ากับ ๔๒.๒๒ % เช่นหน่วยงาน ประสบปัญหาหรืออุปสรรคบางอย่างที่จำเป็นต้องมีการเลิกจ้างพนักงานจำนวนหนึ่ง หรือมีการ ปรับปรุงหน่วยงานสาขาเพิ่มขึ้นจึงจำเป็นต้องให้มีการโยกย้ายพนักงานหรือเลื่อนขั้นขึ้น หรือรับ พนักงานใหม่เข้ามาทำงานเพิ่มขึ้นอีก กรณีสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับ ๒๐.๐๐ % ได้แก่ การขยายงาน การเปิดหน่วยงานใหม่ การปรับปรุงการดำเนินงาน การพัฒนากำลังคน สภาพเศรษฐกิจและ สถานภาพของบริษัท เป็นต้น เกี่ยวกับความจำเป็นของหน่วยงานที่มีต่อการหมุนเวียนของพนักงาน ก็ได้แยกศึกษารายละเอียดต่อไปอีกว่าความจำเป็นดังกล่าวนี้มีอะไรบ้าง ในปัจจุบันอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความจำเป็นในการหมุนเวียนนั้น ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓๔

แสดงความจำเป็นของหน่วยงานต่อการหมุนเวียนของคนงานในอุตสาหกรรมไทย
(กรณีเลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

| ความจำเป็นต่อการหมุนเวียนของคนงาน | หน่วยงาน | ร้อยละของ V.O | V.O/ M.O | รวม |
|--|----------|------------------|-------------|-----|
| ๑. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างหรือการผลิตหรือ ผลผลิต | ๔๐ | ๘๘.๘๘ | ๔๕/๒ | ๔๗ |
| ๒. เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในจุดต่าง ๆ นอกเหนือจากด้านการผลิต | ๓๘ | ๘๔.๔๔ | ๔๕/๒ | ๔๗ |
| ๓. เนื่องจากสาเหตุมาจากการขาดงาน ของคนงานที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ | ๑๖ | ๓๕.๕๖ | ๔๕/๒ | ๔๗ |
| ๔. เนื่องจากคนงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสม กับงานที่ทำ | ๑๒ | ๒๖.๖๗ | ๔๕/๒ | ๔๗ |
| ๕. อื่น ๆ เช่น | ๙ | ๒๐.๐๐ | ๔๕/๒ | ๔๗ |
| - เนื่องจากภาวะตลาด | | | | |
| - เพื่อปรับปรุงสวัสดิการและค่าจ้าง ให้เหมาะสม | | | | |
| - เพื่อขยายงาน | | | | |
| - เพื่อพัฒนาคนงาน | | | | |
| - เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ คนงาน | | | | |
| - เพื่อให้คนงานมีความรู้มากขึ้น | | | | |
| - เพื่อให้คนงานมีความก้าวหน้ามาก ยิ่งขึ้น | | | | |
| - เพื่อให้เกิดการโยกย้ายและเลื่อนชั้น เป็นต้น | | | | |

จากตารางที่ ๔.๑๔ แสดงถึงความจำเป็นของหน่วยงานที่มีต่อการหมุนเวียนของแรงงาน พบว่า การหมุนเวียนของแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเป็นของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีจุดประสงค์ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างหรือการผลิตหรือผลผลิต เท่ากับ ๘๘.๘๘% รองลงมา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในจุดต่าง ๆ นอกเหนือจากด้านการผลิต เนื่องจากการขาดงานของแรงงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง มากเกินไป เนื่องจากคนงานมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐ ๓๕.๕๖ ๒๖.๖๗ และ ๒๐.๐๐ ตามลำดับ

สำหรับการวิเคราะห์หาอัตราการหมุนเวียนของแรงงานเพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบ หรือใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคนในอนาคตต่อไปจึงต้องทำความเข้าใจสูตรที่ใช้ในการ คำนวณให้ตรงกันก่อนดังนี้

สูตรที่ใช้ในการคำนวณอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน

๑. อัตราการเข้างานของแรงงาน

$$\text{สูตรที่ ๑ เท่ากับ } \frac{\text{จำนวนคนงานเข้าใหม่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคนงานทั้งสิ้นโดยเฉลี่ยในช่วงเวลานั้น} \quad \text{๑}}$$

$$\text{สูตรที่ ๒ เท่ากับ } \frac{\text{จำนวนคนงานเข้าใหม่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคนงานช่วงต้นเวลานั้น} + \text{จำนวนคนงานช่วงปลายเวลานั้น}} \quad \text{๒}$$

๒. อัตราการออกจากงานของแรงงาน

$$\text{สูตรที่ ๑ เท่ากับ } \frac{\text{จำนวนคนงานออกงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคนงานทั้งสิ้นโดยเฉลี่ยในช่วงเวลานั้น}}$$

$$\text{สูตรที่ ๒ เท่ากับ } \frac{\text{จำนวนคนงานออกงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนคนงานช่วงต้นเวลานั้น} + \text{จำนวนคนงานช่วงปลายเวลานั้น}} \quad \text{๒}$$

ในอุตสาหกรรมไทยแต่ละประเภท จากการสำรวจรายละเอียดตัวเลข เกี่ยวกับการเข้างาน และออกงานของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ พอสรุปผลได้ดังนี้

แสดงอัตราการเข้างานของคนงานตามสูตรที่ ๑ สำหรับ พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖

| ประเภท อุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๔ | | N (V.O) | $\bar{X} = P$ | Z | สรุปผล $\alpha = 0.05$ (± 0.025) | M.O | รวม |
|----------------------|--|----|------------|---------------|-----------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการเข้างานของคนงาน ตามสูตรที่ ๑ (%) | | | | | | | |
| ๒ | ๔.๐, ๔.๕๕, ๗.๓๒ | ๓ | ๔.๓๔ | -๐.๓๕๓ | ยอมรับ Ho | ๔ | ๗ | |
| ๓ | ๔.๕๕, ๒๖.๐๗, ๔.๐, ๔.๗๕, ๔.๓๕, ๒.๑, ๖.๕๕, ๔.๕๕ | ๔ | ๔.๕๓ | -๐.๐๕๖ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๑๐ | |
| ๔, ๕ | ๐.๑๕, ๐, ๑.๕๓, ๔.๖ | ๔ | ๑.๖๕ | -๐.๒๕๗ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ | |
| ๖ | ๔.๗๕, ๓.๒, ๒.๑๕, ๑.๕ | ๔ | ๒.๕๕ | ๐.๒๗๑ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ | |
| ๗, ๘, ๙ | ๐*, ๑๓.๕, ๑๒.๗๑, ๔.๐, ๒๕.๕ | ๖ | ๖.๕๐ | -๐.๑๕๑ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๗ | |
| ๑๐ | ๒.๕๒, ๑๓.๗, ๔.๕ | ๓ | ๔.๕๗ | -๐.๐๕๕ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๕ | |
| ๑๒, ๑๔ | ๓.๕๗ | ๑ | ๓.๕๗ | -๐.๑๒๐ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๒ | |
| ๑๓ | ๓.๕๕ | ๑ | ๓.๕๕ | ๑.๐๗๕ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ | |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑๓.๕๕, ๖.๖๓, ๒๓.๕๗, ๗.๕๕ | ๔ | ๑๒.๕๖ | ๐.๒๗๐ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ | |
| รวม | ๓๓๕.๕๕ | ๓๕ | ๔.๕๕ | ๐.๑๗๕ | ยอมรับ Ho | ๑๓ | ๕๗ | |

| ประเภท อุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๕ | | N (V.O) | $\bar{X} = P$ | Z | สรุปผล $\alpha = 0.05$ (± 0.025) | M.O | รวม |
|----------------------|--|----|------------|---------------|-----------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการเข้างานของคนงาน ตามสูตรที่ ๑ (%) | | | | | | | |
| ๒ | ๓.๒๕, ๐.๗, ๓๐.๑, ๑๐.๕๕, ๑๖.๕๓ | ๔ | ๑๒.๒๑ | ๐.๒๕๑ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๗ | |
| ๓ | ๑๕.๕๑, ๑๒.๕, ๐.๒๕, ๑๐.๑๕, ๑.๖๕, ๑.๕๖, ๕.๕๕, ๔.๕, ๑๕.๒ | ๔ | ๘.๓๕ | -๐.๐๖๔ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๑๐ | |
| ๔, ๕ | ๑.๕๕, ๐.๑๖, ๒.๕๕, ๕.๑๕, ๐ | ๕ | ๒.๗๕ | -๐.๕๕๕ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ | |
| ๖ | ๔.๕๑, ๔.๒๓, ๐.๑๕, ๒๐.๖๑, ๑.๕๒ | ๕ | ๗.๓๒ | -๐.๑๓๑ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ | |
| ๗, ๘, ๙ | ๐.๒, ๑๕.๒๕, ๒๒.๕๕, ๕.๓๓, ๕.๖๓, ๑๗.๓๒ | ๗ | ๑๐.๕๒ | ๐.๑๗๕ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๗ | |
| ๑๐ | ๕.๕๒, ๗.๗๗, ๐, ๑๖.๕ | ๔ | ๘.๕๕ | -๐.๐๓๕ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ | |
| ๑๒, ๑๔ | ๗.๗๗ | ๑ | ๗.๗๗ | -๐.๐๕๓ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๒ | |
| ๑๓ | ๑๗.๑๒ | ๑ | ๑๗.๑๒ | ๐.๒๕๕ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๑ | |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑๕.๐๒, ๑๓.๕๕, ๑๕.๗๕, ๑๕.๗๕ | ๔ | ๑๕.๗๖ | ๐.๕๗๖ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ | |
| รวม | ๓๕๕.๖๕ | ๕๑ | ๔.๓๕ | ๐.๐๕๕ | ยอมรับ Ho | ๖ | ๕๗ | |

| ประเภท อุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๖ | | N (V.O) | $\bar{X} = P$ | Z | สรุปผล $\alpha = 0.05$ (± 0.025) | M.O | รวม |
|----------------------|---|----|------------|---------------|-----------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการเข้างานของคนงาน ตามสูตรที่ ๑ (%) | | | | | | | |
| ๒ | ๑๕.๐๒, ๕, ๐, ๕๕.๕๒, ๕.๐๗ | ๕ | ๑๕.๕๒ | ๐.๕๓๑ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๗ | |
| ๓ | ๒.๐๕, ๑๗.๑๕, ๕.๕๑, ๐, ๑.๑๗, ๐.๕๕, ๐.๕๖, ๐.๗๓, ๓.๕๒ | ๕ | ๓.๕๑ | -๐.๕๕๖ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๑๐ | |
| ๔, ๕ | ๐.๗๓, ๐.๐, ๐.๗๑, ๑๑ | ๕ | ๒.๕๕ | -๐.๕๐๕ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ | |
| ๖ | ๒๑.๗๖, ๓.๒๓, ๐.๑๕, ๐, ๖.๗๑ | ๕ | ๖.๓๕ | -๐.๒๐๕ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ | |
| ๗, ๘, ๙ | ๐, ๕, ๑๐.๕๖, ๖.๓๖, ๑๐.๖๕, ๖.๕๕, ๗.๕๕ | ๗ | ๗.๑๕ | -๐.๑๗๖ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๗ | |
| ๑๐ | ๓.๕๖, ๕.๑๓, ๑.๕๗, ๓.๕๑ | ๔ | ๓.๗๗ | -๐.๓๕๓ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ | |
| ๑๒, ๑๔ | ๗.๕๑ | ๑ | ๗.๕๑ | -๐.๐๕๖ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๒ | |
| ๑๓ | ๑.๕๗ | ๑ | ๑.๕๗ | -๐.๒๖๐ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๑ | |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๐.๗๗, ๑.๒๓, ๓.๒๗ | ๓ | ๑.๖๖ | -๐.๕๕๗ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๕ | |
| รวม | ๒๒๕.๐๕ | ๕๐ | ๕.๖๓ | -๐.๓๕๕ | ยอมรับ Ho | ๗ | ๕๗ | |

หมายเหตุ: สำหรับปี ๒๕๒๔ อัตราการเข้างานของทั้งโรงงานสาขาในต่างจังหวัดและสำนักงานใหญ่
ในกรุงเทพฯ มีค่าเท่ากับ ๑.๕๕%

ตารางที่ ๔.๒๑

แสดงอัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการเข้างานของคนงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๕ และ ๒๕๒๖

| ประเภท อุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๕ | | | ปี ๒๕๒๖ | | | รวม |
|----------------------|---|---------------|--------------------|--|---------------|--------------------|-----|
| | X = อัตราการเข้างานของ คนงานตามสูตรที่ ๒ (%) | $\bar{X} = P$ | (N) V.O/ M.O | X = อัตราการเข้างานของ คนงานตามสูตรที่ ๒ (%) | $\bar{X} = P$ | (N) V.O/ M.O | |
| ๒ | ๒.๓๐, ๐.๗๑, ๒๙.๗๙, ๙.๗๒, ๑๗.๗๔ | ๑๒.๒๕ | ๕/๒ | ๑๕.๓๕, ๓.๙, ๐, ๓๕.๕๕, ๗.๘๙ | ๑๕.๕๕ | ๕/๒ | ๗ |
| ๓ | ๑๖.๑๔, ๑๒.๙๗, ๐.๐๓, ๑.๐๒, ๒.๗, ๑.๙๖, ๕.๕๘ ๙.๖๘, ๑๘.๙๙ | ๗.๖๗ | ๙/๑ | ๓.๓๑, ๑๕.๕๕, ๕.๖๕, ๐, ๑.๒๓, ๐.๕๕, ๐.๘๕, ๐.๙๘, ๓.๖๘ | ๓.๕๒ | ๙/๑ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๑.๕๕, ๐.๑๖, ๒.๕๙, ๘.๙๕, ๐ | ๒.๖๑ | ๕/๐ | ๐.๘๘, ๐, ๐, ๑.๖๕, ๑๓.๑๑ | ๓.๑๓ | ๕/๐ | ๕ |
| ๖ | ๙.๗๗, ๕.๒๘, ๒๐.๗, ๑.๘๒, ๐.๑๕ | ๗.๒๘ | ๕/๐ | ๒๑.๗๗, ๓.๗๓, ๐.๒๓, ๐, ๕.๖๕ | ๖.๒๘ | ๕/๐ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๐, ๓.๑, ๑๕.๓๕, ๒๒.๕๘, ๙.๕๘, ๕.๖๒, ๑๗.๘๕ | ๑๐.๕๕ | ๗/๐ | ๐, ๗.๗, ๑๐.๙๕, ๗.๓๘, ๑๐.๘๕, ๕.๕๒, ๗.๕๕ | ๗.๑๕ | ๗/๐ | ๗ |
| ๑๐ | ๙.๕๒, ๗.๗๙, ๐, ๑๖.๙ | ๘.๕๕ | ๔/๑ | ๓.๙๕, ๔.๑๕, ๑๙.๕, ๔.๕๑, | ๓.๕๑ | ๔/๑ | ๕ |
| ๑๒, ๑๔ | ๗.๖๗ | ๗.๖๗ | ๑/๑ | ๗.๙๘ | ๗.๙๘ | ๑/๑ | ๒ |
| ๑๓ | ๑๗.๒๐ | ๑๗.๒๐ | ๑/๐ | ๑.๖๕ | ๑.๖๕ | ๑/๐ | ๑ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑๙.๒๕, ๑๓.๕๖, ๑๕.๘๘, ๑๖.๗๕ | ๑๖.๐๙ | ๔/๑ | ๐.๕๓, ๒.๑๑, ๓.๓๒ | ๑.๙๙ | ๓/๒ | ๕ |
| รวม | ๓๗๖.๖๐ | ๙.๑๙ | ๔๑/๖ | ๒๓๑.๐๐ | ๕.๗๘ | ๔๐/๗ | ๔๗ |

H_0 : อัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการเข้างานของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๘% ($P_0 \leq 8$)

H_0 : อัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการเข้างานของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖
สูงกว่า ๘% ($P_0 > 8$)

จากตารางที่ ๔.๒๐ - ๔.๒๑ เป็นการศึกษาวเคราะห์ถึงอัตราการ
หมุนเวียน เนื่องจากการเข้างานของคนงานตามสูตรที่ ๑, ๒ สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖
แยกสรุปผลได้ดังนี้

ในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ อุตสาหกรรมไทยมีอัตราการเข้างานคนงานตามสูตรที่ ๑
โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๘๘ ๘.๓๘ ๕.๖๓ % และอัตราการเข้างานของคนงานตามสูตรที่ ๒
สำหรับปี ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๑๔ ๕.๗๘ % เมื่อทดสอบจากค่า Z พบว่ายอมรับ
สมมุติฐานที่ตั้งไว้ (H_0) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีค่าอัตราโดยเฉลี่ยดังที่กล่าวข้างต้น
หากพิจารณาแยกศึกษาตามประเภทของอุตสาหกรรม ผลที่ได้ดังนี้

อัตราการเข้างานของคนงานตามสูตรที่ ๑ ปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ คือ

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๓๘
๑๒.๒๑ ๑๔.๕๒ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๔๓
๘.๓๘ ๓.๔๑ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ
๑.๖๕ ๒.๗๕ ๒.๔๙ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๒.๘๘
๗.๓๒ ๖.๓๘ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๗, ๘, ๙ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ย
๖.๙๐ ๑๐.๙๒ ๗.๑๔ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ
๘.๔๗ ๘.๔๕ ๓.๓๗ %

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๒, ๑๔ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ ๗.๗๗ ๗.๕๑ %

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๓๙.๘๔ ๑๗.๑๒ ๑.๕๗ %

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๑, ๑๕, ๑๖ อัตราการเข้างานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๒.๘๖ ๑๕.๗๖ ๑.๖๒ %

อัตราการเข้างานของคนงานตามสูตรที่ ๒ ปี ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ คือ

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๒.๒๕ ๑๔.๕๔%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๖๗ ๓.๕๒%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๖๑ ๓.๑๒%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๒๘ ๖.๒๘%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๗, ๘, ๙ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐.๕๔ ๗.๑๔%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๕๕ ๓.๕๑%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๒, ๑๔ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๖๗ ๗.๙๘%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๗.๒๐ ๑.๖๕%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๑, ๑๕, ๑๖ อัตราการเข้างานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๖.๐๙ ๑.๙๙ %

จะเห็นได้ว่าอัตราการเข้างานในแต่ละปีอาจมีการเพิ่มและลดในบางครั้งอาจต้องขึ้นอยู่กับสภาวะของหน่วยงานและตลาด รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจและสังคม ทรัพยากรมนุษย์ด้วย ในแง่ของสังคมอัตราการเข้างานจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มและความเคลื่อนไหวของทรัพยากรมนุษย์ เช่น อัตราคนทำงานกับอัตราคนว่างงาน เป็นต้น ในแง่ของธุรกิจอัตราการเข้างานช่วยให้ธุรกิจสามารถคาดคะเนกำลังคนและวางแผนกำลังคนได้ ตลอดจนสามารถที่จะทราบแนวโน้มการดำเนินธุรกิจในอนาคตได้ เช่น ถ้าหากธุรกิจมีการขยายตัวอัตราการเข้างานจะสูง แต่ถ้าอัตราการเข้างานต่ำอาจให้ความหมายที่แสดงได้ว่า ธุรกิจต้องการพัฒนา ปรับปรุงคนงานในหน่วยงานให้ดีขึ้นมากกว่าการรับคนงานใหม่ ๆ ให้เป็นการเพิ่มภาวะโดยอาจยึดถือหลักที่ว่า "คนงานน้อยคนให้มีผลงาน

มากที่สุด" หรือธุรกิจอาจคงอยู่เพื่อพยุงหน่วยงานให้อยู่รอดเมื่ออัตราการเข้างานต่ำ แต่มีอัตราการออกงานสูงได้ จากการศึกษาพบว่าอัตราการเข้างานของคนงานในอุตสาหกรรมไทยมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ ย่อมเป็นนิมิตที่ดีว่าในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเข้างานมากเกินไปเมื่อสภาวะตลาดหรือเศรษฐกิจสังคมดีรุ่งเรือง อย่างไรก็ตามหากสภาวะตลาดและเศรษฐกิจสังคมไม่ดีและอัตราการเข้างานต่ำ แสดงว่า ธุรกิจ สังคมกำลังประสบปัญหาด้านแรงงานมนุษย์ ซึ่งธุรกิจต่าง ๆ ควรช่วยกันพยุงรักษาหน่วยงานให้อยู่รอดก้าวหน้าต่อไป เพราะฉะนั้นอัตราการเข้างานจะช่วยชี้ให้เห็นประโยชน์ในหลาย ๆ แง่ คือ ในปี ๒๕๒๔ ธุรกิจกำลังก้าวหน้าเจริญด้วยดี มีการขยายตัวอย่างมากในอุตสาหกรรมบางประเภท ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีการขยายตัวอย่างดียิ่งในปี ๒๕๒๕ ส่วนใหญ่ธุรกิจจะมีอัตราการเข้างานที่ลดลง อนึ่งภาวะตลาดและเศรษฐกิจสังคมก็อยู่ในเกณฑ์ที่กำลังไม่สู้จะดีนักก็อาจ เป็นสาเหตุให้หน่วยงานต่าง ๆ รับคนเข้าทำงานในอัตราที่ลดลงได้ แต่ก็มีอุตสาหกรรมบางแห่งกลับกระเตื้องดีขึ้น เช่น อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕, ๑๒, ๑๔, ๑๑, ๑๕, ๑๖ ในปี ๒๕๒๖ อุตสาหกรรมต่าง ๆ เริ่มพยายามปรับปรุงแก้ไขให้สภาพต่าง ๆ ของหน่วยงาน เข้ากับสภาพของตลาด เศรษฐกิจ และสังคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จึงมีการรับคนงานในอัตราที่ลดลงแต่ก็มีบางแห่งมีอัตราที่เพิ่มขึ้นไม่มากนัก เช่น อาจรับคนงานประเภทมีความรู้คอมพิวเตอร์ ประเภทความรู้ความคิดใหม่ ๆ เพิ่มเป็นการปรับปรุงพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้ดีขึ้นสมัยยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุเนื่องจากภาวะตลาด เศรษฐกิจและสังคม และสภาวะของหน่วยงานอยู่ในช่วงที่ไม่ดี ดังนั้นเป็นภาระที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องพยายามพยุงบำรุงรักษาหน่วยงานให้อยู่รอดภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เลวร้ายลงเรื่อย ๆ แต่ทุกอย่างทั้งหน่วยงาน รัฐบาลและ เอกชนพยายามประสานงานกันอย่างดี เพื่อความอยู่รอดและ เจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมไทย สังคมและประเทศไทย รวมทั้งทรัพยากรมนุษย์ในประเทศต่อไป

ภายหลังจากได้ทำการพัฒนาถึงอัตราการเข้างานของคนงานแล้วก็ควรที่จะหันมาศึกษาอัตราการออกจากงานควบคู่กับอัตราการเข้างานด้วย ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒- ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๒๒

แสดงอัตราการออกจากงานของคนงานตามสูตรที่ ๑ สำหรับ พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖

| ประเภทอุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๔ | | N (V.O) | $\bar{X} = P$ | Z | สรุปผลที่ $\alpha = 0.05$ (± 0.05) | M.O | รวม |
|------------------|---|--|---------|---------------|--------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการออกจากงานของคนงานตามสูตรที่ ๑ (%) | | | | | | | |
| ๒ | ๓, ๔.๒๔, ๒.๕๔, ๔.๗๓ | | ๔ | ๓.๗๐ | -๐.๓๗๐ | ยอมรับ Ho | ๓ | ๗ |
| ๓ | ๕.๐๑, ๑๔.๕๒, ๑.๓๒, ๒.๖๓, ๔.๕๕, ๖.๘, ๕.๑๕ | | ๘ | ๕.๓๗ | -๐.๓๕๔ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๐, ๐.๓๗, ๓.๖๕, ๑.๕๕, ๐ | | ๕ | ๑.๑๑ | -๐.๖๑๖ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ |
| ๖ | ๑๑.๓๔, ๑๒.๕๒, ๒.๓๗, ๑.๕๒ ๓.๓๗ | | ๕ | ๖.๒๘ | -๐.๒๑๒ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๓.๑๗ ^๒ , ๓๐, ๔๕.๒๔, ๑๖.๕๔, ๓.๘, ๔.๑๕ | | ๖ | ๑๕.๐๔ | ๐.๗๗๔ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๗ |
| ๑๐ | ๖.๖๓, ๑๑.๕๗ | | ๒ | ๙.๒๕ | ๐.๐๑๒ | ยอมรับ Ho | ๓ | ๕ |
| ๑๒, ๑๔ | ๑.๐๒ | | ๑ | ๑.๐๒ | -๐.๒๗๔ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๒ |
| ๑๓ | ๒๓.๐๗ | | ๑ | ๒๓.๐๗ | ๐.๔๔๑ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๑ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑๖.๕, ๑.๐๔, ๗.๖๕, ๑๕.๕๐ | | ๕ | ๑๐.๐๐ | ๐.๐๗๑ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ |
| รวม | ๒๕๕.๕๕ | | ๓๕ | ๘.๑๖ | -๐.๑๗๔ | ยอมรับ Ho | ๑๒ | ๔๗ |

| ประเภทอุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๕ | | N (V.O) | $\bar{X} = P$ | Z | สรุปผลที่ $\alpha = 0.05$ (± 0.05) | M.O | รวม |
|------------------|---|--|---------|---------------|--------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการออกจากงานของคนงานตามสูตรที่ ๑ (%) | | | | | | | |
| ๒ | ๔.๓๘, ๑๓.๐, ๑๖, ๑๔.๕๒, ๑๕.๕๒, ๑๐.๑๑ | | ๖ | ๙.๖๕ | ๐.๐๕๖ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๗ |
| ๓ | ๕.๐๕, ๑๓.๕๗, ๐.๒๕, ๔.๕๕, ๕.๕๗, ๕.๗๗, ๕.๖๖, ๘.๖๘, ๕.๗๕ | | ๘ | ๖.๕๕ | -๐.๒๖๓ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๑.๕๒, ๓.๗๕, ๓.๒๕, ๒.๕๒, ๑๓.๗๒ | | ๕ | ๕.๐๒ | -๐.๓๑๑ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ |
| ๖ | ๒๕.๐๕, ๑๖.๗๕, ๐.๕๕, ๒.๖๖, ๓.๗๒ | | ๕ | ๑๐.๕๖ | ๐.๑๒๒ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๕๒.๕๒, ๓๐, ๒๐.๖๕, ๑๓.๕๖, ๕.๓๐, ๖.๕ | | ๖ | ๒๑.๕๑ | ๑.๐๖๓ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๗ |
| ๑๐ | ๘.๕๖, ๑๒.๐๕, ๘.๕๕, ๕.๑๑ | | ๕ | ๙.๖๗ | ๐.๐๕๗ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ |
| ๑๒, ๑๔ | ๐.๕๕ | | ๑ | ๐.๕๕ | -๐.๒๕๕ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๒ |
| ๑๓ | ๑๕.๕๖ | | ๑ | ๑๕.๕๖ | ๐.๓๓๑ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๑ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑๗.๖๖, ๐.๕๕, ๔.๗๗, ๕.๕๖, ๖.๐๖ | | ๕ | ๗.๐๕ | -๐.๑๕๓ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๕ |
| รวม | ๕๑๕.๕๕ | | ๕๒ | ๙.๕๐ | ๐.๒๐๕ | ยอมรับ Ho | ๕ | ๕๗ |

| ประเภทอุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๖ | | N (V.O) | $\bar{X} = P$ | Z | สรุปผลที่ $\alpha = 0.05$ (± 0.05) | M.O | รวม |
|------------------|---|--|---------|---------------|--------|--|-----|-----|
| | X = อัตราการออกจากงานของคนงานตามสูตรที่ ๑ (%) | | | | | | | |
| ๒ | ๑, ๕.๗๑, ๖.๑๕, ๕.๓๕, ๕.๕๑, ๕.๑๑ | | ๖ | ๕.๕๕ | -๐.๓๕๐ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๗ |
| ๓ | ๒.๓๕, ๐.๐๖, ๐.๕๕, ๐, ๑.๕๕, ๒.๖๖, ๑.๕๗, ๓.๒๓, ๒.๕๕ | | ๘ | ๑.๕๕ | -๐.๕๐๐ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๐.๖๖, ๐.๕๖, ๑๐ | | ๓ | ๓.๕๕ | -๐.๓๑๒ | ยอมรับ Ho | ๒ | ๕ |
| ๖ | ๑๕.๓๓, ๓, ๘.๕๒, ๖.๐๕, ๒, ๑๐.๕๓ | | ๖ | ๘.๐๕ | -๐.๒๕๖ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๗ |
| ๑๐ | ๓.๑๖, ๒.๕๒, ๓.๐๕, ๒.๕๕ | | ๕ | ๒.๕๕ | -๐.๕๓๕ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ |
| ๑๒, ๑๔ | ๐.๕๕ | | ๑ | ๐.๕๕ | -๐.๒๕๓ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๒ |
| ๑๓ | ๗.๓๕ | | ๑ | ๗.๓๕ | -๐.๐๕๖ | ยอมรับ Ho | ๐ | ๑ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๐, ๐.๒๕, ๓.๓๑, ๓.๕๒ | | ๕ | ๑.๕๕ | -๐.๕๐๕ | ยอมรับ Ho | ๑ | ๕ |
| รวม | ๑๕๐.๕๕ | | ๓๕ | ๓.๕๖ | -๑.๐๕๖ | ยอมรับ Ho | ๕ | ๔๗ |

หมายเหตุ: สำหรับปี ๒๕๒๔ อัตราของทั้งโรงงานสาขาในต่างจังหวัดและสำนักงานใหญ่
ในกรุงเทพฯ มีค่าเท่ากับ ๒.๒๕%

ตารางที่ ๔.๒๓

แสดงอัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการออกงานของคนงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๕ - ๒๕๒๖

| ประเภท อุตสาหกรรม | ปี ๒๕๒๕ | | | ปี ๒๕๒๖ | | | รวม |
|----------------------|---|---------------|--------------------|--|---------------|--------------------|-----|
| | X = อัตราการออกงานของคนงาน ตามสูตรที่ ๒ (%) | $\bar{X} = P$ | (N) V.O/ M.O | X = อัตราการออกงานของคนงาน ตามสูตรที่ ๒ (%) | $\bar{X} = P$ | (N) V.O/ M.O | |
| ๒ | ๔.๓๘, ๑๓.๑๐, ๐.๑๗, ๑๔.๑๒, ๑๕.๖๖, ๑๐.๒๓ | ๙.๖๑ | ๖/๑ | ๐.๙๗, ๖.๐๑, ๖.๒๓, ๔.๓๕, ๕.๒๔, ๔.๔๒ | ๔.๕๔ | ๖/๑ | ๗ |
| ๓ | ๑๐.๗๗, ๑๔.๐๕, ๐.๓, ๔.๙, ๕.๗๙, ๕.๖๘, ๘.๖๖, ๔.๙๕ | ๖.๗๓ | ๙/๑ | ๒.๓๙, ๑.๑๓, ๐.๔๒, ๐, ๑.๗๓, ๒.๐๔, ๑.๕๖, ๓.๐๑, ๒.๕๖ | ๑.๖๕ | ๙/๑ | ๑๐ |
| ๔, ๕ | ๑.๕๓, ๓.๖๙, ๓.๒๙, ๑๓.๔๒, ๒.๘๔ | ๔.๙๕ | ๕/๐ | ๐.๘๗, ๐.๘๖, ๑๐.๓๒ | ๔.๐๒ | ๓/๒ | ๕ |
| ๖ | ๒๕.๙๙, ๑๖.๙๓, ๒.๖๓, ๐.๘๙, ๓.๗๔ | ๘.๓๖ | ๕/๐ | ๒๒.๕๖, ๐, ๐.๗๘, ๐ | ๖.๒๙ | ๔/๑ | ๕ |
| ๗, ๘, ๙ | ๕๓.๓๐, ๓๐, ๒๐.๕๕, ๑๓.๓๘, ๕.๓๐, ๖.๕๑ | ๒๑.๔๙ | ๖/๑ | ๑๘.๓๑, ๓.๓๑, ๘.๖๕, ๖.๐๔, ๑.๘๖, ๑๐.๓๗ | ๘.๐๙ | ๖/๑ | ๗ |
| ๑๐ | ๘.๕๖, ๑๒.๐๔, ๘.๙๘, ๙.๑๖ | ๙.๖๙ | ๔/๑ | ๓.๓๖, ๒.๔๑, ๓.๑๑, ๒.๙๘ | ๒.๙๗ | ๔/๑ | ๕ |
| ๑๒, ๑๔ | ๐.๘๔ | ๐.๘๔ | ๑/๑ | ๐.๙๕ | ๐.๙๕ | ๑/๑ | ๒ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๑๗.๖๓, ๐.๕๘, ๔.๙๓, ๕.๙๒, ๖.๒๔ | ๗.๐๖ | ๕/๐ | ๐, ๐.๓๘, ๓.๖๒, ๓.๗๙ | ๑.๙๕ | ๔/๑ | ๕ |
| รวม | ๔๑๕.๕๕ | ๙.๘๙ | ๔๒/๕ | ๑๕๕.๐๔ | ๔.๐๕ | ๓๘/๙ | ๕๗ |

H_0 : อัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการออกงานของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๔ % ($P_0 \leq 4$)

H_a : อัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการออกงานของคนงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ สูงกว่า ๔ % ($P_0 > 4$)

จากตารางที่ ๔.๒๒ - ๔.๒๓ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ถึงอัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการออกงานของคนงานตามสูตรที่ ๑, ๒ สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ แยกอธิบายดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ อุตสาหกรรมไทยมีอัตราการออกงานของคนงานตามสูตรที่ ๑ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๑๖ ๙.๙๐ ๓.๙๖ % และอัตราการออกงานของคนงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๖ โดยเฉลี่ยเท่ากับ ๙.๘๙ ๔.๐๕% แต่จากการทดสอบจากค่า Z สรุปผลได้ว่า ยอมรับ H_0 คือ อัตราการหมุนเวียนเนื่องจากการออกงานในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ สำหรับสูตรที่ ๑, ๒ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๔% ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยมีค่าอัตราโดยเฉลี่ยดังที่กล่าวข้างต้น หากพิจารณาแยกศึกษาตามประเภทของอุตสาหกรรม ผลที่ได้ดังนี้

อัตราการออกงานของคนงานตามสูตรที่ ๑ ในปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ คือ

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๗๐ ๙.๖๕ ๔.๔๕ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ ๕.๓๗ ๖.๔๙ ๑.๕๔ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ ๑.๑๑ ๕.๐๒ ๓.๘๔ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ ๖.๒๘ ๑๐.๕๖ ๕.๗๗ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๗, ๘, ๙ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ย เท่ากับ ๑๘.๐๔ ๒๑.๔๑ ๘.๐๕ %

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๒๕ ๘.๖๗ ๒.๘๘%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๒, ๑๔ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑.๐๒ ๐.๘๕ ๐.๘๙%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓ อัตราการออกงานของคนงานโดยเท่ากับ ๒๓.๐๗ ๑๘.๕๖ ๗.๓๙%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๑, ๑๕, ๑๖ อัตราการออกงานของคนงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๐.๐๐ ๗.๐๔ ๑.๘๕%

อัตราการออกงานของคนงาน ตามสูตรที่ ๒ ในปี ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ คือ

- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๖๑ ๔.๕๔%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๓ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๖.๗๓ ๑.๖๕%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๔, ๕ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๕ ๔.๐๒%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๖ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๓๖ ๖.๒๙%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๗, ๘, ๙ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๒๑.๔๘ ๘.๐๙ %
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๐ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๘.๖๘ ๒.๙๗%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๒, ๑๔ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๘๕ ๐.๘๕%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๑๘.๕๔ ๗.๔๕%
- อุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๑, ๑๕, ๑๖ อัตราการออกงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๗.๐๖ ๑.๘๕%

จะเห็นได้ว่าอัตราการออกงานในแต่ละปีมีการเพิ่มขึ้นและลดลงแตกต่างกันไปตามสภาพของหน่วยงาน พบว่าใน พ.ศ. ๒๕๒๔ อุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีอัตราการออกงานในระดับสูงและในปี ๒๕๒๕ สูงขึ้นจาก พ.ศ. ๒๕๒๔ เช่นกัน พอมาถึงช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๖ อัตราการออกจากงานอยู่ในอัตราที่ลดลงมากเช่นกันแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานต่าง ๆ พึงสังเกตเห็นความสำคัญของคนงานรวมทั้งสภาวะทางสังคมด้วย เช่น อัตราการออกงานสูง และอัตราที่นักเรียนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาในระดับสูงแล้วย่อมจะส่งผลไปถึงอัตราการว่างงานตามมาซึ่งจะเป็นภาระหนักของประเทศตลอดจนหน่วยงานเองต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการสูญเสียคนเก่าและค่าใช้จ่ายในการแสวงหาและรับ

คนงานใหม่เข้ามา เป็นต้น อย่างไรก็ตามอัตราการออกจากงานดังกล่าวข้างต้นจะช่วย
 อุตสาหกรรมต่าง ๆ เห็นว่าอัตราการออกงานของหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราโดยส่วนรวมกับ
 อัตราของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทว่าจะมีระดับสูงหรือต่ำมากน้อยเพียงใด ควรให้มีการปรับปรุง
 แก้ไขเพื่อลดระดับอัตราการออกงานให้ลดลงมากยิ่งขึ้น สำหรับอัตราการออกงานของคนงาน
 ในปี ๒๕๒๖ และแนวโน้มในอนาคตอัตราการออกงานมีระดับต่ำลงมากยิ่งขึ้นย่อม เป็นนิมิตหมายที่ดี
 สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมและในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น คนงานย่อมเกิดทัศนคติที่มีต่อ
 หน่วยงานต่าง ๆ ด้วยว่าความมั่นคงในการทำงานในอุตสาหกรรมแต่ละแห่งดียิ่งขึ้น อาจเนื่องจาก
 หน่วยงานมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น คนงานอาจเกิดความพึงพอใจ ตั้งใจ
 เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจสังคมไทยในปัจจุบันค่าครองชีพของมนุษย์สูงนั้น มนุษย์
 ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดมีความต้องการอย่างมากต่อบังคับจ่ายเงิน ความมีหน้ามีตาในสังคม
 และปริมาณคนว่างงานมีมาก ดังนั้นอัตราการออกงานจึงมีแนวโน้มจะลดลงเรื่อย ๆ ได้เช่นกัน

เมื่อได้ทราบถึงความรู้และทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงาน
 และการหมุนเวียนของคนงานแล้ว แต่ก็ไม่เพียงแต่นี้ควรมีการศึกษาต่อไปอีกว่าในทัศนคติของคนงาน
 ที่มีต่อการทำงาน หน่วยงาน ผู้บริหาร รวมทั้ง เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงาน และการหมุนเวียน
 ของคนงาน ซึ่งในบางครั้งผู้บริหารมีความคิดต่อการขาดงาน การหมุนเวียน ตัวคนงาน ตรงข้าม
 แตกต่างไปจากความนึกคิดความต้องการของคนงานได้เช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาและสรุป
 ความคิดเห็นของคนงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางแก่หน่วยงาน ผู้บริหารของอุตสาหกรรม
 แต่ละแห่งได้นำไปเป็นแนวพิจารณาแก้ไขปรับปรุงปัญหาการขาดงานการหมุนเวียนของคนงาน ปัญหา
 อื่น ๆ ได้ด้วย ดังสรุปไว้ในตอนที่ ๒

ชุดที่ ๒ การขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานในทัศนคติของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานใน
โรงงานอุตสาหกรรม

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ ๔.๒๔

แสดงจำนวนแบบสอบถามสำหรับคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่

ออกสำรวจ

| แนววิธีการสำรวจ* | แบบสอบถามที่แจก (ชุด/ร้อยละ) | แบบสอบถามที่ได้รับคืน (ชุด/ร้อยละ) | แบบสอบถามที่เสีย |
|------------------|---------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| - ทางไปรษณีย์ | ๒๕๐/๑๐๐ | ๖๗/๒๖.๘ | ๑๒/๑๗.๕๐ |
| - ด้วยตนเอง | ๑,๑๕๐/๑๐๐ | ๘๔๒/๗๓.๒๒ | ๓/๐.๓๖ |
| รวม | ๑,๔๐๐/๑๐๐ | ๙๐๙/๖๔.๙๓ | ๑๕/๑.๖๕ |

*หมายเหตุ

การสำรวจทางไปรษณีย์ หมายถึง การนำแบบสอบถามไปมอบให้ฝ่ายบุคคลด้วยตนเอง และให้ฝ่ายบุคคลนำแจกให้คนงานตอบและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ หรือให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบแจกให้คนงานรวมทั้งเก็บรวบรวมส่งกลับคืนทางไปรษณีย์

การสำรวจด้วยตนเอง หมายถึง การนำแบบสอบถามไปแจกและสัมภาษณ์คนงานด้วยตนเอง หรือให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบในการสัมภาษณ์ รวมทั้งรวบรวมมอบส่งคืนโดยตรงต่อผู้สำรวจด้วยตนเอง

ในการสำรวจครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ทั้งหมด ๒๕๐ ชุด ได้รับคืนเพียง ๖๗ ชุด เท่ากับ ๒๖.๘% นอกจากนั้นเป็นการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ๑,๑๕๐ ชุด ได้รับคืน ๘๔๒ ชุด เท่ากับ ๗๓.๒๒% รวมเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งสิ้น ๙๐๙ ชุด ใช้ในการวิเคราะห์ได้ ๘๙๔ ชุด เสียทั้งสิ้น ๑๕ ชุด จากอุตสาหกรรมที่สำรวจทั้งสิ้น ๔๕ บริษัท ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและได้รับแบบสอบถามคืน ๓๖ บริษัท (เฉพาะชุดของคนงาน) พอสรุปได้ในตารางที่ ๔.๒๔

ตารางที่ ๔.๒๕

แสดงแบบสอบถามคนงานที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

| ประเภทอุตสาหกรรม | จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท (ชุด/ร้อยละ) |
|------------------|---|
| ๒ | ๗๒/๘.๑ |
| ๓ | ๒๒๐/๒๔.๖ |
| ๔, ๕ | ๙๕/๑๐.๖ |
| ๖ | ๑๕๐/๑๖.๘ |
| ๗, ๘, ๙ | ๑๑๔/๑๒.๘ |
| ๑๐ | ๑๓๘/๑๕.๔ |
| ๑๒, ๑๔ | - |
| ๑๓ | ๓๕/๓.๙ |
| ๑๑, ๑๕, ๑๖ | ๗๐/๗.๘ |
| รวม | ๘๙๔/๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๒๕ แสดงการเก็บรวบรวมแบบสอบถามซึ่งมีจำนวนมากชุดก็คือ อุตสาหกรรมประเภทที่ ๒ เป็นกิจการเกี่ยวกับสิ่งทอเนื่องจากมีจำนวนมากแห่งและก็เป็นการผลิตที่กำลังเจริญก้าวหน้าและรุ่งเรือง เนื่องจากรัฐบาลกำลังส่งเสริมเท่ากับ ๒๔.๖% รองลงมาคือ ประเภทที่ ๖ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมการผลิตเคมีภัณฑ์และประเภท ๑๐ เกี่ยวกับการผลิตและซ่อม อุปกรณ์ขนส่งเท่ากับ ๑๖.๘ ๑๕.๔ % ตามลำดับ ส่วนอุตสาหกรรมประเภทที่ ๑๓ เก็บรวบรวมข้อมูลได้เพียงเล็กน้อยเท่ากับ ๓.๙% เนื่องจากจำนวนตัวอย่างมีน้อยแห่ง สำหรับประเภท ๑๒, ๑๔ ไม่ได้เก็บรวบรวมเนื่องจากกลุ่มคนงานมีการกระจายอยู่ตามสาขาต่าง ๆ

สำหรับข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคนงานนั้นแสดงไว้ในตารางที่ ๔.๒๒ ๔.๒๓ ๔.๒๔ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในส่วนข้อมูลที่จะกล่าวในส่วนต่อไป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๖

แสดงความถี่ของเพศ และแผนงานที่ทำหรือรับผิดชอบ

| เพศ | จำนวน/ร้อยละ | | |
|--------------|--------------|--------------|----------|
| ๑. ชาย | ๕๓๒/๖๐.๙๔ | V | = 0.238 |
| ๒. หญิง | ๓๔๑/๓๙.๐๖ | STD ERR | = 0.017 |
| ไม่ตอบ (M.O) | ๒๑/๐๒.๔๑ | S.D | = 0.488 |
| รวม (V.O) | ๘๙๓/๑๐๐.๐๐ | SKEWNESS | = 0.499 |
| | | KURTOSIS | = -1.802 |
| | | RANGE | = 1.000 |
| | | M= \bar{X} | = 1.331 |
| | | ME | = 1.320 |
| | | MO. | = 1.000 |
| | | ยอดรวม | = 894 |

| แผนงานที่ทำ | จำนวนคน/ร้อยละ | | |
|-----------------------|----------------|--------------|----------|
| ๑. แผนกธุรการและบุคคล | ๑๓๕/๑๕.๓๓ | STD ERR | = 0.316 |
| ๒. แผนกผลิต | ๖๘๒/๗๗.๗๗ | SKEWNESS | = -1.396 |
| ๓. แผนกพัสดุอุปกรณ์ | ๒๒/๒.๕๑ | KURTOSIS | = 0.024 |
| ๔. แผนกอื่น ๆ | ๓๘/๔.๓๓ | RANGE | = 3.000 |
| ไม่ตอบ (M.O) | ๑๗/๑.๙๔ | MO. | = 2.000 |
| (V.O) | ๘๗๗/๑๐๐.๐๐ | M= \bar{X} | = 1.770 |
| | | ME | = 1.857 |
| | | ยอดรวม | = 894 |

จากตารางที่ ๔.๒๖ ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาครั้งนี้ได้แยกคนงานออกเป็น ๒ เพศ คือ เพศชายมากที่สุดเท่ากับ ๖๐.๙๔% เป็นหญิง ๓๙.๐๖% ส่วนแผนงานที่คนงานทำหรือรับผิดชอบนั้น แบ่งออกศึกษาเป็น ๔ แผนกงาน พบว่ามีคนงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนงานแผนกผลิตเท่ากับ ๗๗.๗๗% แผนกธุรการและบุคคล ๑๕.๓๓% แผนกพัสดุอุปกรณ์ ๒.๕๑% แผนกอื่น ๆ เท่ากับ ๔.๓๓%

ตารางที่ ๔.๒๗

แสดงถึง เหตุผลของแรงงานกรณีที่ขาดงานหรือไม่สามารถมาทำงานตามปกติได้ สำหรับปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ (จำนวนคน/ร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น)

| เหตุผลของแรงงาน | ปี ๒๕๒๔ | ปี ๒๕๒๕ |
|--------------------------------------|------------|------------|
| ๑. ธุรกิจส่วนตัว | ๔๗๕/๕๓.๑๓ | ๔๖๘/๕๒.๓๕- |
| ๒. ไปต่างจังหวัด | ๒๑๘/๒๔.๓๘ | ๒๐๑/๒๒.๕๘- |
| ๓. การเจ็บป่วยของตนและคนในครอบครัว | ๖๑๕/๖๘.๗๙* | ๕๖๕/๖๓.๐๙* |
| ๔. วันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ | ๑๐๐/๑๑.๑๙ | ๑๐๗/๑๑.๙๗+ |
| ๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | ๑๒๔/๑๓.๘๗ | ๒๘๐/๓๑.๓๒+ |
| ๖. สิทธิในการหยุด | ๔๗๐/๕๒.๕๗ | ๔๕๖/๕๑.๐๑- |
| ๗. ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา | ๖๐/๐๖.๗๑ | ๕๒/๐๕.๗๐- |
| ๘. ไม่มีเหตุผล | ๑๙/๐๒.๑๓ | ๒๓/๐๒.๕๗+ |
| ๙. อื่น ๆ | ๗๘/๐๘.๗๒ | ๗๘/๐๘.๗๒ |
| รวม | ๘๙๕/๑๐๐ | ๘๙๕/๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้คนงานขาดงานในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ พบว่า

ปี ๒๕๒๔ คนงานขาดงานโดยมีสาเหตุเนื่องจากการเจ็บป่วยของตนและคนในครอบครัวมากที่สุดคิดเป็น ๖๘.๗๙% รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว การใช้สิทธิในการหยุด เท่ากับ ๕๓.๑๓ ๕๒.๕๗% ตามลำดับ ส่วนสาเหตุเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีถึงร้อยละ ๑๓.๘๗ และคนงานที่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลมี ๒.๑๓% สำหรับการขาดงานในช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์มีเพียง ๑๑.๑๙% หากพิจารณาจากการขาดงานของคนงานเนื่องจากไปต่างจังหวัดซึ่ง

มีถึง ๒๔.๓๘% ย่อมอาจจะเป็นไปได้ว่ามีคนงานบางส่วนมีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด คนงานที่ขาดงานโดยถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา มี ๖.๗๑% ดังนั้นจะเห็นว่าเปอร์เซ็นต์ของการขาดงานโดยมีสาเหตุมาจากเหตุผลในข้อที่ ๕, ๗, ๘ ที่อุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรจะมีการแก้ไขให้ลดน้อยลง เช่น อาจจะใช้วิธีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนสาเหตุของการขาดงานเนื่องจากเหตุผลในข้อที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๖ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้นมากผิดปกติควรที่จะหาทางแก้ไข หากพบว่าเป็นเหตุผลเหล่านั้นเป็นจริงหรือสมควรอนุญาตแล้วก็ควรจะมีการเตรียมคนงานทดแทนให้พร้อม เพื่อให้การดำเนินงานในอุตสาหกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สาเหตุอื่นที่ทำให้คนงานขาดงานหรือไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ เช่น เปื่อหน่วยที่ไม่มีงานทำ ลาไปสอบ ความรับผิดชอบในงานที่ทำมีมากเกินไป ต้องไปติดต่อกับสถานศึกษาที่กำลังเรียนอยู่ มีปัญหาทางครอบครัว การจรรยาบรรณ และเนื่องจากภัยธรรมชาติ เป็นต้น

ปี ๒๕๒๕ คนงานขาดงานหรือไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัวจำนวนร้อยละ ๖๓.๐๔ สาเหตุรองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว สิทธิในการหยุด และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ ๕๒.๓๕ ๕๑.๐๑ ๓๑.๓๕% ตามลำดับ ส่วนสาเหตุที่อุตสาหกรรมควรพิจารณาว่ามีมากหรือน้อยคือสาเหตุเนื่องมาจากเหตุผลในข้อ ๕, ๗, ๘ เพื่อใช้เป็นเครื่องชี้ว่าควรจะมีการแก้ไขปรับปรุงในด้านไหนบ้าง เพื่อให้คนงานพึงพอใจและมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

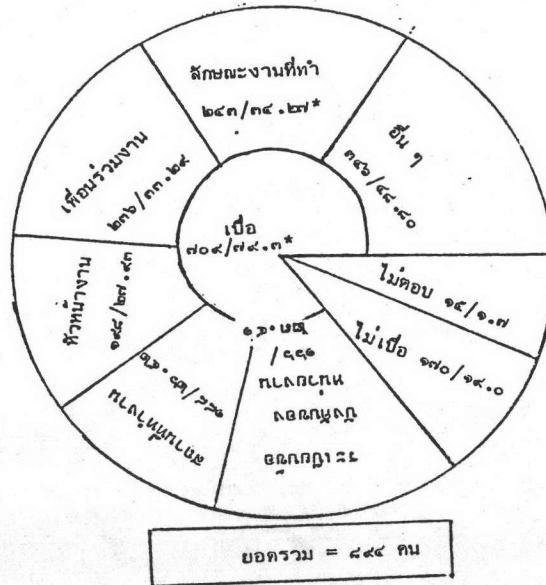
ปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ จะเห็นได้ว่า เปอร์เซ็นต์ของสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรจะระมัดระวังและให้การแก้ไขให้ลดลงมีดังนี้

- การขาดงานเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นถึง ๑๗.๔๕% คือจาก ๑๓.๘๗% ในปี ๒๕๒๔ มาเป็น ๓๑.๓๕% ในปี ๒๕๒๕
- การขาดงานเนื่องมาจากเป็นช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์คือ จาก ๑๑.๑๘% สำหรับปี ๒๕๒๔ มาเป็น ๑๑.๘๗% ในปี ๒๕๒๕
- การขาดงานโดยไม่มีเหตุผล คือจาก ๒.๑๓% สำหรับปี ๒๕๒๔ มาเป็น ๒.๕๗% ในปี ๒๕๒๕

สำหรับการขาดงานเนื่องจากสาเหตุอื่น ๆ นั้นมีเปอร์เซ็นต์ที่ลดลงย่อมเป็นสิ่งดี และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและการแก้ไขปัญหาในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลทำให้ เปื่อหน่วยไม่ยอมมาทำงาน ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๔.๖ ถึง ๔.๗ ดังนี้

แผนภูมิที่ ๔.๖

แสดงทัศนคติของคณงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุ
ทำให้คณงานเบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงาน (จำนวน/ร้อยละของยอดรวม)



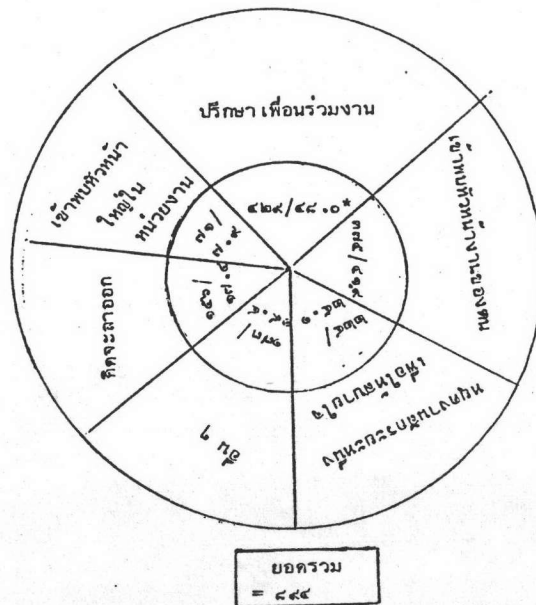
จากแผนภูมิที่ ๔.๖ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของคณงาน
ดังนี้

วงกลมด้านใน แสดงความรู้สึกของคณงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าคณงาน
มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานถึงร้อยละ ๗๙.๓ และไม่เบื่อหน่ายเท่ากับ ๑๕.๐%

วงกลมด้านนอก แสดงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลทำให้คณงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย
ซึ่งอาจจะส่งผลให้คณงานไม่ยอมมาทำงานหรือขาดงานได้ ดังนี้ ลักษณะงานที่มีผลทำให้เกิดความ
เบื่อหน่ายมากที่สุดคิดเป็น ๓๔.๒๗% รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ๓๓.๒๕% หัวหน้างาน ๒๗.๕๓%
สถานที่ทำงาน ๒๖.๕๒% ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ๒๓.๔๑% และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ อีก
๔๔.๘๐% เช่น การที่หัวหน้างานใช้ให้ทำงานในส่วนที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำ อารมณ์เสียอันเนื่อง
มาจากการรอนอนเพราะทำงานล่วงเวลา การที่ถูกหัวหน้างานคอยจ้องจับผิด ความไม่เข้าใจระหว่าง
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การได้รับเงินเดือนเพียงเล็กน้อยแม้ว่าจะทำงานมาเป็นระยะเวลา
นาน ๆ สวัสดิการไม่ ระบบงานและด้านการรับผิดชอบไม่ดีพอ สุขภาพของคณงาน ปัญหาครอบครัว
การคมนาคมไม่สะดวก การทำงานในตำแหน่งเดียวกันแต่ได้รับรายได้ต่างกัน นโยบายของบริษัทไม่
แน่นอน หัวหน้างานมีมากเกินไป การไม่มีเหตุผล ไม่มีมีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

แผนภูมิที่ ๔.๗

แสดงการแก้ไขปัญหาคงงานเมื่อประสบปัญหา เบื่อหน่ายไม่อยากมาทำงาน
(จำนวนคน/ร้อยละของยอดรวม)

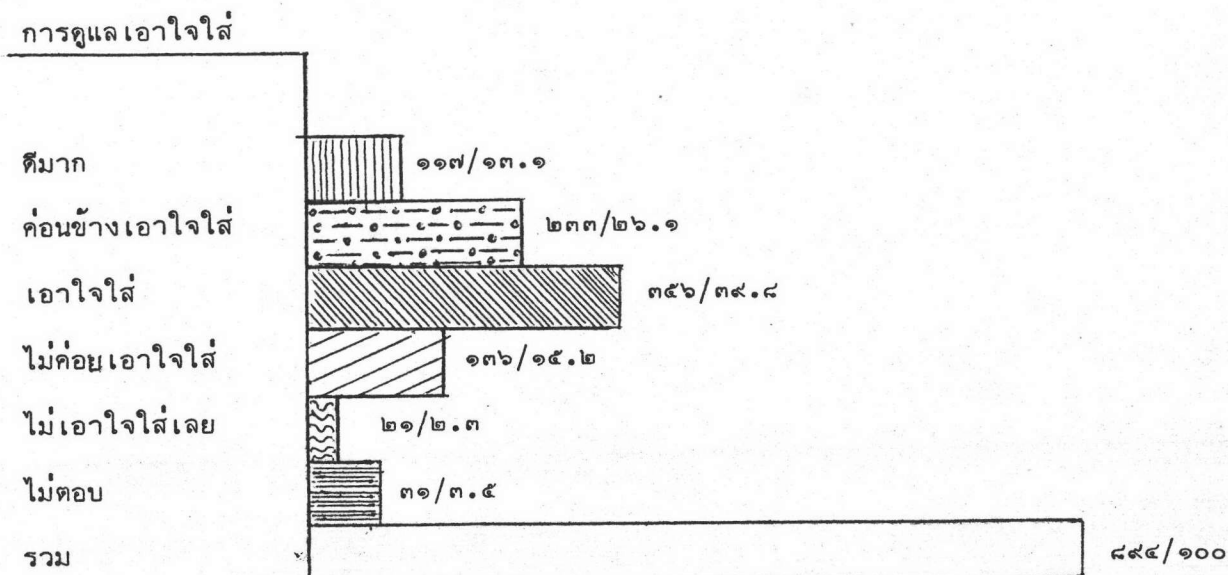


จากแผนภูมิที่ ๔.๗ แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาคงงาน เมื่อเกิดปัญหา เบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงาน พอสรุปได้ดังนี้

คนงานส่วนใหญ่ใช้วิธีการแก้ปัญหาคงงานโดยปรึกษาเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐ รongลงมาคือ เข้าพบหัวหน้างานของตนเองเท่ากับ ๑๑.๑% ขาดงานหรือหยุดงานสักระยะหนึ่งเพื่อให้สบายใจ ๒๕.๑% คิดที่จะลาออกจากงาน ๑๗.๔% เข้าพบหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงานมีเพียง ๗.๑% และวิธีอื่น ๆ อีก ๑๙.๔% เช่น การวางตัวเฉย ๆ โดยทำจิตใจให้สบาย ปลงให้ตก ทำงานแบบไม่ตั้งใจหรือเรียกว่าการทำงานแบบล่าช้า (Slow Down) เพื่อให้งานที่ทำนั้นเสีย การออกกำลังกาย ค้นหาสาเหตุและวิเคราะห์ปัญหาคงงานด้วยตนเอง ปรึกษารัฐที่พี่น้องและเพื่อนสนิทที่มีใช้เพื่อนร่วมงาน ทนต่อไปเรื่อย ๆ โดยทำเป็นไม่รู้ไม่เห็น พยายามปรับปรุงสภาพของตนเองให้เข้ากับงานและสภาพ การจ้าง การเล่าให้เพื่อนฟังเฉย ๆ เพื่อให้สบายใจ คิดว่าเป็นเรื่องธรรมดา คิดว่าเป็นอาชีพ เป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมมาเหล่าเพื่อให้หายกลุ่มใจ เป็นต้น

แผนภูมิที่ ๔.๘

แสดงเวลาที่ของความสนใจของหน่วยงานที่มีต่อคนงาน (จำนวนคน/ร้อยละของยอดรวม)



จากแผนภูมิที่ ๔.๘ ชี้ให้เห็นถึงการให้ความเอาใจใส่ต่อคนงานของอุตสาหกรรมต่าง ๆ

คือ

- หน่วยงานที่ให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่คนงานปานกลางมีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ ๓๙.๘ ที่ค่อนข้างเอาใจใส่หรือเอาใจใส่ต่อคนงานดีมากมีจำนวนคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ และ ๑๓.๑ ตามลำดับ

- หน่วยงานที่ไม่ค่อยเอาใจใส่คนงาน มีจำนวนร้อยละ ๑๕.๒ ส่วนที่ไม่มีการเอาใจใส่คนงานเลยมีจำนวนเพียงร้อยละ ๒.๓ เท่านั้น

จะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจต่อคนงานในอัตราที่สูงพอควร. กระนั้นก็ตามก็ยังมีอุตสาหกรรมบางส่วนมุ่งให้ความสนใจต่อคนงานน้อยเกินไปหรือไม่ค่อยเอาใจใส่อยู่ในอัตราที่สูงเช่นกัน ฉะนั้นจึงสมควรที่จะให้มีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การบริหารงาน รวมทั้งผู้บริหารและคนงานด้วยกันให้ดีขึ้น

ตารางที่ ๔.๒๘

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงเวลากับความสามารถในการทำงานหรือ
ความบ่อยครั้งในการที่ไม่สามารถมาทำงานตามปกติได้

| ช่วงเวลา | ความถี่ของการที่คนงานไม่สามารถมาทำงานตามปกติได้ (คน/ร้อยละ) | | | | | | |
|-------------|---|--------|-----------|-----------|----------|---------|---------|
| | เป็นประจำ | บ่อยๆ | ครั้งคราว | นานๆครั้ง | ไม่มีเลย | ไม่ตอบ | รวม |
| ต้นสัปดาห์ | ๑๑/๑.๒ | ๗/๐.๘ | ๑๓๔/๑๕.๐ | ๒๕๑/๒๘.๑ | ๓๙๙/๔๕.๖ | ๙๒/๑๐.๓ | ๘๙๔/๑๐๐ |
| ปลายสัปดาห์ | ๕/๐.๖ | ๗/๐.๘ | ๑๓๓/๑๕.๙ | ๒๕๔/๑๕.๙ | ๔๐๙/๔๕.๗ | ๘๖/๙.๖ | ๘๙๔/๑๐๐ |
| เทศกาล | ๕๕/๖.๒ | ๑๘/๒.๐ | ๑๘๗/๒๐.๙ | ๓๐๑/๓๓.๗ | ๒๕๐/๒๘.๐ | ๘๓/๙.๓ | ๘๙๔/๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๒๘ ช่วงเวลาต่าง ๆ ที่คนงานมักจะขาดงานมีดังนี้

- คนงานจะขาดงานมากที่สุดในช่วงเวลาที่มีเทศกาล โดยมีผู้ที่ขาดเป็นประจำ บ่อย ๆ ครั้งคราว และนาน ๆ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๒, ๒.๐, ๒๐.๙, ๓๓.๗ ตามลำดับ แต่ผู้ที่ไม่ขาดงานเลยในช่วงนี้มีเพียงร้อยละ ๒๘ เท่านั้น

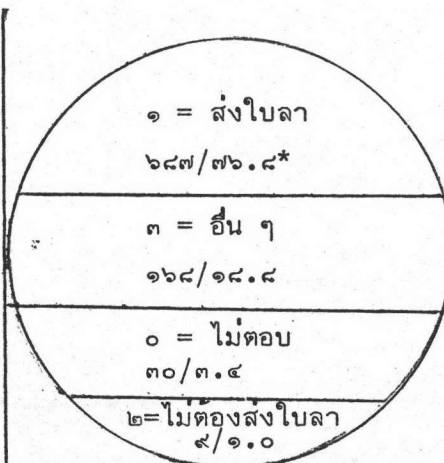
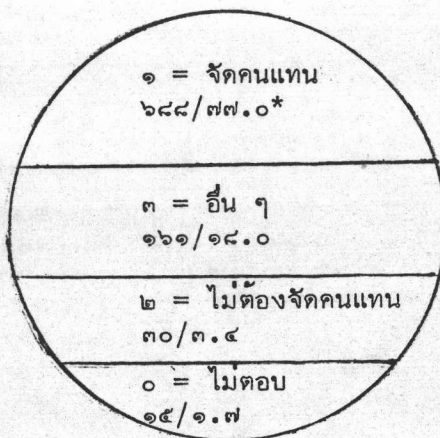
- คนงานจะขาดงานช่วงต้นและปลายสัปดาห์น้อยกว่าช่วงเวลาเทศกาล ร้อยละของคนงานที่ขาดงานทั้ง ๒ ช่วงนี้ เกือบทุกระดับความถี่จะมีค่าใกล้เคียงกัน คือ ขาดบ่อย ๆ เป็นครั้งคราว และไม่ขาดงานเลยในช่วงต้น: ปลายสัปดาห์ร้อยละ ๐.๘:๐.๘, ๑๕.๐:๑๕.๙, และ ๔๕.๖:๔๕.๗ ตามลำดับ ยกเว้นผู้ที่ขาดงานนาน ๆ ครั้งซึ่งปรากฏว่าร้อยละของคนงานที่ขาดงานช่วงต้นสัปดาห์คือ ๒๘.๑ จะมากกว่าคนที่ขาดงานช่วงปลายสัปดาห์ คือ ๑๕.๙ และผู้ที่ขาดงานเป็นประจำช่วงต้นสัปดาห์ซึ่งมีร้อยละ ๑.๒ จะมากกว่าปลายสัปดาห์ซึ่งมีร้อยละ ๐.๖

จะเห็นได้ว่าคนงานนั้นส่วนใหญ่จะขาดงานในช่วงเทศกาลมากกว่าช่วงวันต้นและปลายสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละของคนงานที่มาทำงานในช่วงวันต้นและปลายสัปดาห์กับช่วงเทศกาลดังนี้ ๔๕.๖:๔๕.๗: ๒๘.๐ และคนงานจะนิยมขาดงานเป็นประจำในอัตราที่สูงคือช่วงเทศกาลคือ แตกต่างจากช่วงวันต้นและปลายสัปดาห์เท่ากับร้อยละ ๕.๐ และ ๕.๖

แผนภูมิที่ ๔.๕

แสดงความถี่ของความต้องการของคณงานกรที่ที่ไม่สามารถมาทำงาน
ตามปกติได้หรือขาดงาน (จำนวนคน/ร้อยละของยอดรวม)

| | | |
|---------------|---|-------|
| ยอดรวม | = | ๘๘๔ |
| V | = | ๐.๖๐๗ |
| STD ERR | = | ๐.๐๒๖ |
| S.D. | = | ๐.๗๗๙ |
| KURTOSIS | = | ๐.๓๓๖ |
| SKEWNESS | = | ๑.๔๙๙ |
| RANGE | = | ๒.๐๐๐ |
| $\bar{X} = M$ | = | ๑.๔๐๐ |
| ME | = | ๑.๑๓๙ |
| MO | = | ๑.๐๐๐ |



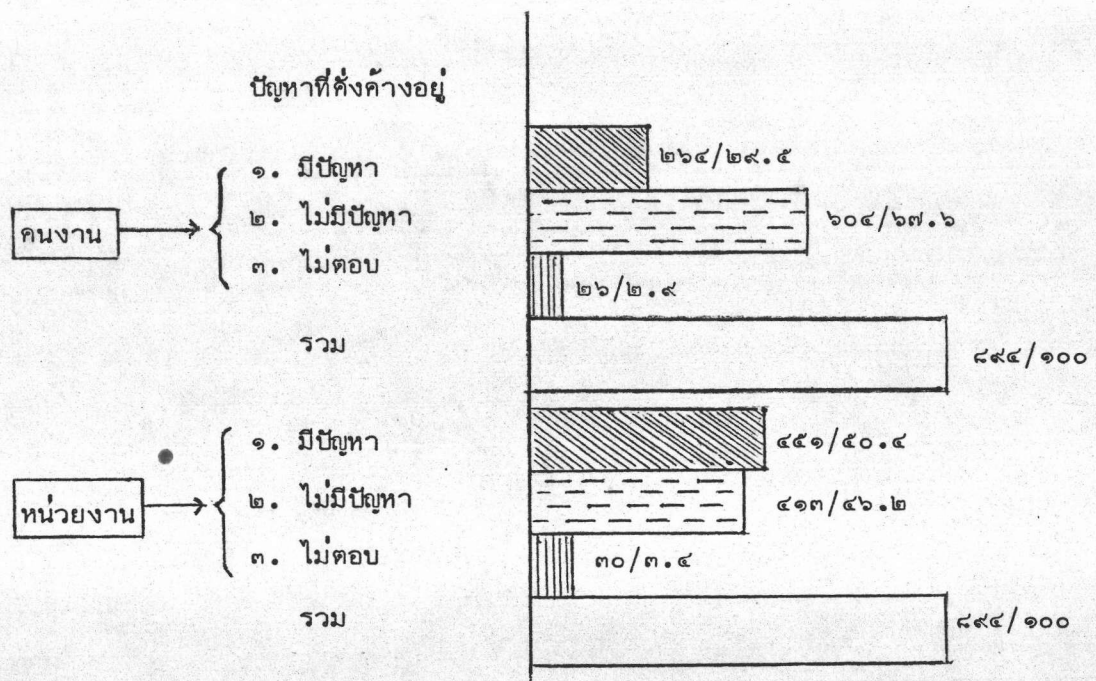
| | | |
|---------------|---|-------|
| ยอดรวม | = | ๘๘๔ |
| V. | = | ๐.๖๒๙ |
| STD ERR | = | ๐.๐๒๗ |
| KURTOSIS | = | ๐.๒๙๒ |
| SKEWNESS | = | ๑.๕๐๕ |
| RANGE | = | ๒.๐๐๐ |
| $\bar{X} = M$ | = | ๑.๓๙๙ |
| ME | = | ๑.๑๒๙ |
| MO | = | ๑.๐๐๐ |
| S.D. | = | ๐.๗๙๓ |

จากแผนภูมิที่ ๔.๕ แสดงว่า คณงานมีความต้องการให้หัวหน้างานหรือหน่วยงานจัดคนทำงานแทนเมื่อตนเองขาดงานหรือไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติถึงร้อยละ ๗๗.๐ และมีคณงานบางส่วนที่ไม่ต้องการให้จัดคนทำงานแทนมีเพียง ๓.๔% ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกรงว่างานที่ตนทำนั้นหรือรับผิดชอบนั้นเสียหรือไม่ต่อเนื่อง หากให้คนอื่นทำเกรงว่าจะทำไม่ดีเหมือนตนเองทำ อื่น ๆ อีก ๑๘.๐% เช่นต้องการให้หัวหน้าเป็นผู้ที่ทำงานแทนผู้ที่ขาดงานหรือไม่มาทำงาน การลดจำนวนผลผลิตลงเพื่อให้พอดีกับปริมาณคณงานที่มีอยู่ จัดคนแทนโดยสอนให้รู้จักรับผิดชอบงานก่อนการจัดคนงานแทนควรขึ้นอยู่กับลักษณะของงานว่า เร่งด่วนหรือไม่ ควรมีการพิจารณากำลังคนของอุตสาหกรรมก่อนว่าพอเพียงที่จะจัดคนงานแทนหรือไม่

ส่วนในเรื่องของการอนุญาตให้ลาหยุดงานจากหัวหน้างานหรือหน่วยงานนั้นคนงานส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานหรือหัวหน้าอนุญาตให้ลาได้โดยให้คนงานส่งใบลา เมื่อไม่สามารถมาทำงานได้หรือขาดงานคิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘ และมีคนงานบางส่วนมีความต้องการที่จะไม่ส่งใบลาเมื่อตนเองไม่มาทำงานหรือขาดงานมีถึง ๑.๐% อื่น ๆ อีก ๑๘.๘% เช่น ควรมีการเรียกคนงานที่ขาดงานหรือไม่มาทำงานมาถามถึงสาเหตุข้อเท็จจริงหรือความจำเป็นที่ไม่มาทำงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำหากเห็นว่ามีปัญหาควรช่วยเหลือด้วยความจริงใจ หรืออาจให้มีการแจ้งสาเหตุของการขาดงานหรือไม่มาทำงานต่ออุตสาหกรรมหรือหน่วยงานที่ทำงานอยู่ด้วยจดหมายหรือทางโทรศัพท์ เป็นต้น

แผนภูมิที่ ๔.๑๐

แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของคนงานที่มีต่อปัญหาทางานที่ค้างค้ำไว้ทั้งของคนงานและของหน่วยงานภายหลังจากมีการขาดงานเกิดขึ้น (จำนวนคน/ร้อยละของยอดรวม)

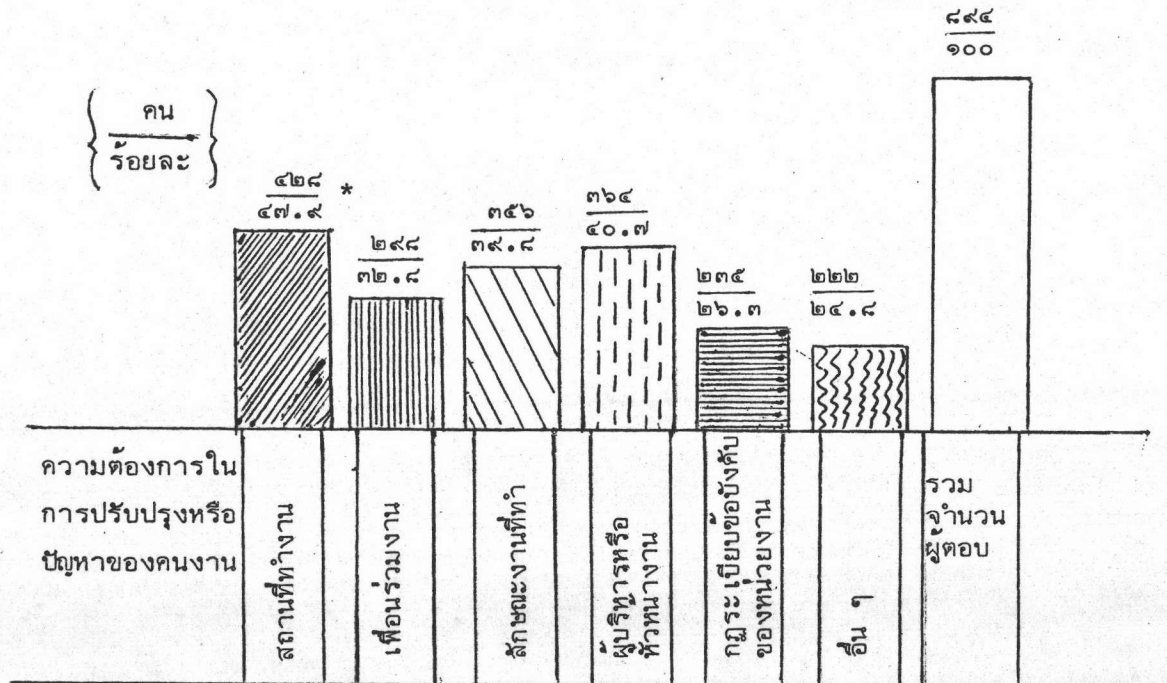


จากแผนภูมิที่ ๔.๑๐ จะเห็นได้ว่าในส่วนตัวของคนงานแล้วส่วนใหญ่คิดว่าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ค้างค้ำไว้หลังจากที่ตนเองไม่มาทำงานหรือขาดงานเท่ากับ ๖๗.๖% และมีคนงานบางส่วนที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำค้างค้ำเมื่อตนเองขาดงานหรือไม่มาทำงานถึงร้อยละ ๒๙.๕% ในด้านของอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานคนงานคิดว่าการขาดงานหรือการไม่มาทำงานของคนงานบางส่วนมีผลทำให้หน่วยงานประสบปัญหาเกี่ยวกับงานที่ค้างค้ำคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ และเห็นว่าไม่มีปัญหาเท่ากับ ๔๖.๒%

แผนภูมิที่ ๔.๑๑

แสดงถึงความต้องการของคณงานในการปรับปรุง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและ

ลักษณะการทำงานในหน่วยงาน (จำนวนคน/ร้อยละของยอดรวม)



จากแผนภูมิที่ ๔.๑๑ แสดงถึงความต้องการของคณงานที่มีต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ พบว่า คณงานส่วนใหญ่มีความต้องการปรับปรุงสถานที่ทำงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔ เพื่อเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้คณงานเกิดความรู้สึกรักพึงพอใจ ตั้งใจทำงาน เต็มใจที่จะทำงานและมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ สิ่งที่ต้องการให้มีการปรับปรุงรองลงมาคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เท่ากับ ๔๐.๓% ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ภาระเบียดบังกับของอุตสาหกรรมหรือหน่วยงาน และอื่น ๆ เท่ากับ ๒๒.๒, ๒๓.๓, ๒๔.๔ ตามลำดับ สามารถที่จะแยกแยะรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดังนี้

ความต้องการปรับปรุงสถานที่ทำงาน

- ควรให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้ดีขึ้น
- จัดให้มีสโมสร โรงอาหาร และอาหารจำหน่ายในราคายุติธรรม
- สถานที่ควรจัดให้มีระเบียบ สะอาด ปลอดภัย สะดวกสบายพอควร
- ควรมีที่ระบายอากาศ เครื่องกรองเสียง กรองฝุ่น และเครื่องปรับอากาศ

- มีที่พักผ่อนมีต้นไม้ มีอุปกรณ์กีฬา บันเทิง
- มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดและเพียงพอ
- ควรมีโกดังเก็บของไว้อย่างพอเพียง
- ควรจัดสถานที่ให้ได้สัดส่วน เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ
- ควรจัดโต๊ะทำงานให้เหมาะสมไม่แออัดเกินไป
- ควรมีเสียงเพลงเบา ๆ
- สถานที่ควรจัดให้มีแสง สี รูปภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสบายใจขึ้น
- ฯลฯ

ความต้องการปรับปรุงเพื่อนร่วมงาน

- ควรมีการใช้เวลาจากสภาพไม่หยาบคาย ไม่เอาใจตนเองมากเกินไป
- ช่วยกันทำงานและเข้าใจกัน มีความจริงใจต่อกัน
- สอนให้มีการเรียนรู้งาน
- อุดมอล่วยกัน สามัคคีกัน
- เข้าร่วมประชุมสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ต้องการเพื่อนร่วมงานรู้จักรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
- ให้ความร่วมมือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
- ไม่เอารอดเอาเปรียบ แข่งแย่ง ชิงดีชิงเด่นจนเกินไป
- ให้ความร่วมมือในการร่วมปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ
- เห็นอกเห็นใจ และงดการนินทา
- มาทำงานอย่างสม่ำเสมอทุกวัน
- แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และจริงใจต่อกัน
- ยกย่องเพื่อนร่วมงานที่ทำงานดี มีประสิทธิภาพ
- มีมนุษยสัมพันธ์
- จัดคนให้เหมาะกับงานและ เข้าเพื่อนร่วมงานได้
- จัดให้มีการพบปะประชุม สังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
- ไม่ทะเลาะกันในเรื่องงาน

- ให้นำหน่วยงานส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ความต้องการปรับปรุงลักษณะงานที่ทำ

ถนัด

- งานไม่ควรมากเกินไป ไม่หนักเกินไป ควรสอดคล้องและเหมาะสมกับวัยและความ
- ควรมีการช่วยกันทำงานเป็นแบบ เป็นระบบ
- มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ
- งานที่ให้ทำควรปลอดภัย มีสวัสดิการที่มั่นคงต่อคนงาน
- งานที่ให้ทำควรสามารถปฏิบัติได้ด้วยความคล่องตัว มีเครื่องมือเครื่องมือพร้อม
- ควรแก้ไขระบบการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเสมอ
- ควรหมุนเวียนกันทำงานบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดการจำเจ

ความต้องการทางด้านอื่น ๆ

- ทางด้านการเงิน สวัสดิการ
- ให้บริการทางด้านสุขภาพ
- อื่น ๆ

สำหรับสาเหตุหรือเหตุผลการขาดงานของคนงานจำแนกตามแผนงานที่คนงานทำ
หรือรับผิดชอบแสดงไว้ดังนี้

แสดงสาเหตุที่ทำให้คนงานไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติ จำแนกตามแผนกงานที่
คนงานทำโดยพิจารณาจากร้อยละของ V.O ในแต่ละข้อ

| แผนกงานที่ทำ | | สาเหตุที่ทำให้คนงานไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติ | | | | | | | | |
|----------------------|--------|---|------|------|-------|------|------|------|------|-------|
| ปี ๒๕๒๔ | | ก* | ต* | ป* | ท* | สล* | สย* | ธ* | มท* | อื่นๆ |
| ธุรการ | จำนวน | ๗๔ | ๑๘ | ๖๘ | ๗ | ๑๐ | ๗๕ | ๘ | ๒ | ๑๔ |
| | ร้อยละ | ๑๖.๔ | ๔.๔ | ๑๑.๒ | ๑.๖ | ๒.๒ | ๑๖.๑ | ๑๖.๖ | ๑๑.๗ | ๑๗.๘ |
| แผนกผลิต | จำนวน | ๓๕๖ | ๑๘๔ | ๔๙๖ | ๘๕ | ๑๐๗ | ๓๗๕ | ๔๖ | ๑๕* | ๖๑ |
| | ร้อยละ | ๗๖.๑ | ๓๖.๔ | ๘๑.๗ | ๑๗.๖ | ๒๒.๗ | ๗๖.๖ | ๑๐.๐ | ๓.๒ | ๑๒.๖ |
| พัสดุอุปกรณ์ | จำนวน | ๑๕ | ๓ | ๑๖ | ๑ | ๔ | ๑๕ | ๕ | - | ๑ |
| | ร้อยละ | ๓.๒ | ๑.๕ | ๒.๖ | ๑.๐ | ๐.๓ | ๓.๐ | ๖.๘ | - | ๑.๒ |
| อื่น ๆ | จำนวน | ๑๘ | ๘ | ๒๗ | ๔ | ๑ | ๒๐ | ๑ | - | ๒ |
| | ร้อยละ | ๓.๘ | ๑.๗ | ๔.๕ | ๑.๑ | ๐.๒ | ๔.๓ | ๑.๗ | - | ๒.๖ |
| V.O รวม | จำนวน | ๕๖๘ | ๒๑๕ | ๖๐๗ | ๙๗ | ๑๒๒ | ๕๖๖ | ๕๘ | ๑๗ | ๗๘ |
| | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ |
| M.O | | ๕๒๖ | ๖๘๐ | ๒๘๗ | ๗๘๗ | ๗๗๒ | ๕๒๘ | ๘๓๕ | ๘๗๗ | ๘๑๖ |
| แผนกงานที่ทำ ปี ๒๕๒๕ | | สาเหตุที่ทำให้คนงานไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติ | | | | | | | | |
| ธุรการ | จำนวน | ๘๑ | ๒๑ | ๖๕ | ๑๑ | ๓๓ | ๗๖ | ๖ | ๒ | ๑๕ |
| | ร้อยละ | ๑๗.๖ | ๑๐.๗ | ๑๑.๖ | ๑๐.๕ | ๑๒.๐ | ๑๖.๔ | ๑๕.๓ | ๔.๕ | ๑๕.๒* |
| แผนกผลิต | จำนวน | ๓๕๖ | ๑๖๘ | ๔๕๕ | ๘๐ | ๒๒๖ | ๓๕๐ | ๓๑ | ๑๗ | ๕๗ |
| | ร้อยละ | ๗๕.๑ | ๘๕.๓ | ๘๒.๑ | ๘๕.๗* | ๒๒.๒ | ๗๕.๗ | ๗๓.๘ | ๘๑.๐ | ๗๓.๑ |
| พัสดุอุปกรณ์ | จำนวน | ๑๕ | ๓ | ๑๒ | ๑ | ๘ | ๑๓ | ๕ | - | ๓ |
| | ร้อยละ | ๓.๓ | ๑.๕ | ๒.๖ | ๑.๐ | ๒.๘ | ๒.๘ | ๕.๕ | - | ๓.๘ |
| อื่น ๆ | จำนวน | ๑๕ | ๕ | ๒๓ | ๓ | ๘ | ๒๐ | ๑ | ๒ | ๓ |
| | ร้อยละ | ๕.๑ | ๒.๕ | ๕.๒ | ๒.๘ | ๓.๘ | ๕.๕ | ๒.๕ | ๕.๕ | ๓.๘ |
| V.O รวม | จำนวน | ๕๖๑ | ๑๘๗ | ๕๕๕ | ๑๐๕ | ๒๗๕ | ๕๕๘ | ๕๒ | ๒๑ | ๗๘ |
| | ร้อยละ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ |
| M.O | จำนวน | ๕๓๓ | ๒๘๗ | ๓๕๐ | ๗๘๘ | ๖๑๕ | ๕๕๕ | ๘๕๒ | ๘๗๓ | ๘๑๖ |

*หมายเหตุ

ก = กิจธุระส่วนตัว

ต = ไปต่างจังหวัด เช่นกลับบ้าน

ป = การเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว

ท = วันเทศกาล หรือวันต้นและปลายสัปดาห์

สล = สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น หัวหน้างาน งานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ฯลฯ

สย = สิทธิในการหยุด เช่น คลอด

ศึกษาต่อ อุบัติเหตุ พักผ่อน

ประจำปี รับประทานอาหาร

หยุดตามประเพณี ฯลฯ

ธ = ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

มท = ไม่มีเหตุผล

จากตารางที่ ๔.๒๔ แสดงให้เห็นถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้คนงานขาดงานหรือไม่มาทำงานตามปกติ โดยจำแนกตามแผนกงานที่ทำ เห็นได้ว่า ในแผนกผลิตที่เป็นส่วนสำคัญของอุตสาหกรรมการผลิตนั้น คนงานส่วนใหญ่ขาดงานนั้นมีสาเหตุส่วนใหญ่ สำหรับปี ๒๕๒๔ นั้นเนื่องมาจากการไม่มีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และปี ๒๕๒๕ มีคนงานขาดงานส่วนใหญ่มาจากสาเหตุเป็นวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ร้อยละ ๘๕.๗ อุตสาหกรรมหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถที่จะทราบสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานสำหรับแผนกงานแต่ละแผนกสามารถสรุปข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

แผนกธุรการ คนงานส่วนใหญ่ขาดงานหรือไม่มาทำงานมีสาเหตุต่าง ๆ สามารถเรียงลำดับร้อยละได้ คือ

- ในปี ๒๕๒๔
๑. สาเหตุอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕
 ๒. กิจธุระส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕
 ๓. สิทธิในการหยุด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑
 ๔. ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖
 ๕. ไม่มีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖
 ๖. การเจ็บป่วยของตนและคนภายในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒
 ๗. ไปต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๘.๔
 ๘. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒
 ๙. เป็นวันเทศกาล หรือวันต้นและปลายสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ ๗.๒
- ในปี ๒๕๒๕
๑. สาเหตุอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒
 ๒. กิจธุระส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖
 ๓. สิทธิในการหยุด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔
 ๔. ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓
 ๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐
 ๖. การเจ็บป่วยของตนเองและคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖%
 ๗. ไปต่างจังหวัด หรือกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗
 ๘. เป็นวันเทศกาล หรือวันต้นและปลายสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕
 ๙. ไม่มีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๘.๕

ส่วนแผนการผลิต ซึ่งเป็นหัวใจของอุตสาหกรรม คนงานส่วนใหญ่ขาดงานหรือไม่มาทำงานมีสาเหตุต่าง ๆ สามารถเรียงลำดับตามร้อยละได้ คือ

- ในปี ๒๕๒๔
๑. ไม่มีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔
 ๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗
 ๓. วันเทศกาล หรือวันต้นและปลายสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖
 ๔. ไปต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔
 ๕. การเจ็บป่วยของตนและคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗
 ๖. สาเหตุอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒
 ๗. ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐
 ๘. สิทธิในการหยุด คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖
 ๙. กิจธุระส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๑
- ในปี ๒๕๒๕
๑. วันเทศกาล หรือวันต้นและปลายสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗
 ๒. ไปต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓
 ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒
 ๔. การเจ็บป่วยของตนและคนในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓
 ๕. ไม่มีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐
 ๖. สิทธิในการหยุด คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗
 ๗. กิจธุระส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑
 ๘. ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘
 ๙. สาเหตุอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑

อุตสาหกรรมหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาของการขาดงานที่มีอัตราสูงเกินไป ด้วยการค้นหาสาเหตุ ดังนั้นอุตสาหกรรมสามารถศึกษาสาเหตุของการขาดงานของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ข้างต้นได้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดงาน และเตรียมพร้อมที่จะควบคุมการขาดงานดังกล่าวไม่ให้มีอัตราที่สูงขึ้น อุตสาหกรรมหรือหน่วยงาน ย่อมถูกกระทบอย่างมากถ้าอัตราการขาดงานในแผนการผลิตสูงมากเกินไป ในที่นี้จะพบว่า แผนการผลิตในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีคนงานขาดงานอันมีสาเหตุเนื่องจาก การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือ เป็นช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ จำนวนและร้อยละของสาเหตุของการขาดงาน ยังสามารถนำไปเตรียมกำลังคนเพื่อทดแทนได้ด้วย หากต้องการเปรียบเทียบสาเหตุที่ทำให้คนงานในแต่ละแผนกขาดงาน

หรือไม่มาทำงานในปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ โดยพิจารณาจากร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น และร้อยละของพนักงานแต่ละแผนก ซึ่งแสดงในตารางที่ ๔.๓๐ และพิจารณาแยกศึกษาตามเพศของพนักงานและขนาดของครอบครัวพนักงานดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๑-๔.๓๒ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓๐

แสดงการเปรียบเทียบสาเหตุที่ทำให้พนักงานแต่ละแผนกงานขาดงานหรือไม่มาทำงานใน พ.ศ. ๒๕๒๔ กับ พ.ศ. ๒๕๒๕ โดยพิจารณาจากร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น และร้อยละของแต่ละแผนกงาน

(ร้อยละของยอดรวม/ร้อยละของแต่ละแผนกงาน)

| ปี ๒๕๒๔ แผนกงานที่ทำ | สาเหตุที่ทำให้พนักงานขาดงานหรือไม่มาทำงาน | | | | | | | | |
|---|---|------|-------|------|------|------|------|-----|-------|
| | ก* | ค* | ป* | ท* | สข* | สย* | ต* | มท* | อื่นๆ |
| ดูรการ | ๔.๔ | ๒.๐ | ๗.๖ | ๐.๔ | ๑.๑ | ๕.๔ | ๐.๔ | ๐.๒ | ๑.๖ |
| | ๔๔.๖ | ๑๓.๓ | ๕๐.๔ | ๔.๖ | ๗.๔ | ๕๕.๖ | ๔.๔ | ๑.๔ | ๑๐.๔ |
| ผลิต | ๓๔.๔ | ๒๐.๗ | ๕๕.๕* | ๔.๔ | ๑๒.๐ | ๕๒.๐ | ๕.๒ | ๑.๗ | ๖.๔ |
| | ๕๒.๒ | ๒๗.๑ | ๗๒.๗ | ๑๒.๕ | ๑๕.๗ | ๕๕.๐ | ๖.๔ | ๒.๒ | ๕.๔ |
| ทัศนูปกรณ์ | ๑.๗ | ๐.๓ | ๑.๔ | ๐.๑ | ๐.๕ | ๑.๖ | ๐.๕ | ๐ | ๐.๑ |
| | ๖๔.๒ | ๑๓.๖ | ๗๒.๗ | ๔.๖ | ๑๔.๒ | ๖๓.๖ | ๑๔.๒ | ๐ | ๔.๖ |
| อื่น ๆ | ๒.๐ | ๐.๔ | ๓.๐ | ๐.๕ | ๐.๑ | ๒.๒ | ๐.๑ | ๐ | ๐.๒ |
| | ๕๗.๔ | ๒๑.๑ | ๗๑.๗ | ๑๐.๕ | ๒.๖ | ๕๒.๖ | ๒.๖ | ๐ | ๕.๓ |
| แผนกงานที่ทำ. | ปี ๒๕๒๕ | | | | | | | | |
| ดูรการ | ๕.๑ | ๒.๔ | ๗.๒ | ๑.๒ | ๓.๗ | ๕.๕ | ๐.๗ | ๐.๒ | ๑.๗ |
| | ๖๐.๐ | ๑๕.๖ | ๕๗.๔ | ๕.๒ | ๒๔.๔ | ๕๖.๓ | ๕.๔ | ๑.๔ | ๑๐.๐๐ |
| ผลิต | ๓๕.๗ | ๑๕.๔ | ๕๐.๕* | ๑๐.๑ | ๒๔.๓ | ๓๕.๐ | ๓.๕ | ๑.๔ | ๖.๔ |
| | ๕๐.๗ | ๒๔.๖ | ๖๖.๗ | ๑๓.๒ | ๓๓.๑ | ๕๕.๔ | ๕.๖ | ๒.๕ | ๕.๔ |
| ทัศนูปกรณ์ | ๑.๗ | ๐.๓ | ๑.๑ | ๐.๕ | ๑.๕ | ๐.๕ | ๐.๕ | ๐ | ๐.๓ |
| | ๖๔.๒ | ๑๓.๖ | ๕๕.๖ | ๔.๖ | ๓๖.๔ | ๕๕.๑ | ๑๔.๒ | ๐ | ๑๓.๖ |
| อื่น ๆ | ๒.๑ | ๐.๖ | ๒.๖ | ๐.๓ | ๐.๕ | ๒.๒ | ๐.๑ | ๐.๒ | ๐.๓ |
| | ๕๐.๐ | ๑๓.๒ | ๖๐.๖ | ๗.๕ | ๒๑.๑ | ๕๒.๖ | ๒.๖ | ๕.๓ | ๗.๕ |
| ดูรการ = ๑๓๕ คน/ผลิต = ๖๔๒ คน/ทัศนูปกรณ์ = ๒๒ คน/อื่น ๆ = ๓๕ คน/ไม่ระบุ = ๑๗ คน | | | | | | | | | |
| รวมผู้ตอบทั้งสิ้น = ๕๔๕ คน | | | | | | | | | |

จากตารางที่ ๔.๓๐ แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบสาเหตุที่ทำให้คนงานในแต่ละแผนกงานขาดงานหรือไม่มาทำงานในปี ๒๕๒๔ กับปี ๒๕๒๕ โดยพิจารณาจากร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น ได้ดังนี้

ปี ๒๕๒๔ แผนกธุรการ คนงานส่วนใหญ่ขาดงานหรือไม่มาทำงานมีสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับร้อยละมากน้อยคือ กิจธุระส่วนตัว สิทธิในการหยุดงาน การเจ็บป่วย ไปต่างจังหวัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถึงเป็นเรื่องปกติธรรมดา เป็นช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ไม่มีเหตุผล เท่ากับร้อยละ ๘.๕ ๘.๔ ๗.๖ ๒.๐ ๑.๑ ๐.๕ ๐.๒ ตามลำดับ และสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับ ๑.๖%

ปี ๒๕๒๕ แผนกธุรการ คนงานส่วนใหญ่ขาดงานหรือไม่มาทำงานมีสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งเรียงลำดับร้อยละมากน้อยคือ กิจธุระส่วนตัว สิทธิในการหยุดงาน การเจ็บป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปต่างจังหวัด เป็นช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผล เท่ากับร้อยละ ๙.๑ ๘.๕ ๗.๒ ๓.๗ ๒.๔ ๑.๒ ๐.๗ ๐.๒ ตามลำดับ และสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับ ๑.๗%

ในแผนกธุรการมีสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานเป็นร้อยละที่เพิ่มขึ้นคือ กิจธุระส่วนตัว ช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิทธิในการหยุด สาเหตุอื่น ๆ แต่อันดับของสาเหตุที่เปลี่ยนแปลงในที่สูงขึ้น ซึ่งอุตสาหกรรมควรเน้นให้ความสนใจในการศึกษาว่า สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้มีวิธีปรับปรุงแก้ไขอย่างไรได้บ้าง สาเหตุเหล่านี้ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ส่วนความคิดที่ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดานั้นอันดับลดลงแสดงว่าคนงานมีความสำนึกและเข้าใจอย่างดีต่องานที่ทำหรือรับผิดชอบรวมทั้งต่อหน่วยงานด้วย

ปี ๒๕๒๔ แผนกผลิต คนงานส่วนใหญ่ขาดงานหรือไม่มาทำงาน เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เรียงลำดับร้อยละความมากน้อยไว้คือ การเจ็บป่วย สิทธิในการหยุด กิจธุระส่วนตัว ไปต่างจังหวัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๕๕.๕ ๔๒.๐ ๓๙.๘ ๒๐.๗ ๑๒.๐ ๙.๕ ๔.๒ ๑.๗ ตามลำดับ และสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับ ๖.๘% ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนงานขาดงานด้วยสาเหตุเนื่องจากการเจ็บป่วยของคนงานและคนในครอบครัวคิดเป็นร้อยละที่มากที่สุดสำหรับปี ๒๕๒๔ และเป็นคนงานในแผนกผลิตด้วย

ปี ๒๕๒๕ แผนกผลิต คนงานส่วนใหญ่ขาดงานหรือไม่มาทำงาน สืบเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งจัดเรียงลำดับร้อยละมากน้อยได้ คือ การเจ็บป่วย กิจธุระส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปต่างจังหวัด ช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผล เท่ากับร้อยละ ๕๐.๕ ๓๘.๗ ๓๘.๐ ๒๕.๓ ๑๘.๘ ๑๐.๑ ๓.๕ ๑.๙ และสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับ ๖.๔% โดยที่สาเหตุเนื่องจากการเจ็บป่วยเป็นสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานมากที่สุดสำหรับปี ๒๕๒๕ และเป็นคนงานในแผนกผลิตด้วย

สำหรับแผนกผลิตมีสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานเป็นร้อยละที่เพิ่มขึ้นคือ ช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีเหตุผล แต่ในแง่ของลำดับสาเหตุของการขาดงานที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่สูงขึ้นคือ กิจธุระส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนสิทธิในการหยุดงานนั้นอันดับได้ลดลง แสดงได้ว่าคนงานมีความรับผิดชอบในงานที่ทำมากขึ้นหรือคนงานอาจมีความต้องการทำงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่มากยิ่งขึ้นสำหรับอุตสาหกรรมที่ให้สิทธิพิเศษแก่คนงานที่ไม่ใช้สิทธิในการหยุดแลงเปลี่ยน เป็นตัวเงินได้

ปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ แผนกพัสดุอุปกรณ์ และแผนกอื่น ๆ ก็สามารถจัดเรียงลำดับได้ในลักษณะเช่นเดียวกับแผนกธุรการหรือผลิต แต่ร้อยละของสาเหตุการขาดงานที่เพิ่มขึ้นในแผนกพัสดุ-อุปกรณ์คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สาเหตุอื่น ๆ ส่วนในแง่ของการจัดเรียงลำดับของสาเหตุการขาดงานของคนงานแล้วพบว่าอันดับของสาเหตุที่เปลี่ยนแปลงสูงขึ้นคือ กิจธุระส่วนตัว สิทธิในการหยุดงาน แต่การเจ็บป่วยลำดับได้ลดลงแสดงว่าคนงานอาจมีการระวังรักษาด้านสุขภาพหรืออุตสาหกรรมอาจจะให้ความสนใจคนงานในเรื่องสุขภาพ เช่น มีนายแพทย์ประจำอุตสาหกรรมคอยให้การช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด หรือมีการให้รางวัลแก่คนงานที่มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์เพื่อจูงใจให้คนงานมุ่งรักษาสุขภาพตนเองให้แข็งแรงและมีกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย และในแผนกอื่น ๆ สาเหตุของการขาดงานที่เป็นร้อยละเพิ่มมากขึ้นคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการขาดงานโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งอุตสาหกรรมควรตรวจสอบปัญหาคนงานว่าการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลเป็นร้อยละที่สูงขึ้นนี้มีสาเหตุมาจากสิ่งใดบ้าง เช่น ปัญหาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวของคนงาน อุตสาหกรรมอาจมีกลุ่มคณะที่ปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวโดยตรง และปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อื่น ๆ รวมไปถึงด้วย

กรณีศึกษาจากร้อยละของคงานแต่ละแผนกงาน จะเห็นได้ว่า เป็นการศึกษาที่ละเอียดยิ่งขึ้นดังนี้

- สาเหตุเนื่องมาจากกิจกรรมส่วนตัว ในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ มีคงานแผนกพัสดุ-อุปกรณ์ ขาดงานมากที่สุดด้วยสาเหตุนี้เท่ากับ ๖๘.๒% เหมือนกัน
- สาเหตุเนื่องมาจากไปต่างจังหวัด ในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ มีคงานแผนกผลิตขาดงานมากที่สุดด้วยสาเหตุนี้เท่ากับ ๒๗.๑ และ ๒๔.๖% ตามลำดับ
- สาเหตุเนื่องมาจากการเจ็บป่วยของคงานและคนในครอบครัวในปี ๒๕๒๔ มีคงานแผนกผลิต และพัสดุอุปกรณ์ขาดงานด้วยสาเหตุนี้เป็นเปอร์เซนต์ที่มากที่สุดเท่ากันเท่ากับ ๗๒.๓% และในปี ๒๕๒๕ มีคงานแผนกผลิตขาดงานด้วยสาเหตุนี้มากที่สุดเท่ากับ ๖๖.๓%
- สาเหตุเนื่องมาจากเป็นช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ ในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ มีคงานในแผนกผลิตขาดงานมากที่สุดเท่ากับ ๑๒.๕ และ ๑๓.๒% ตามลำดับ
- สาเหตุเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ มีคงานในแผนกพัสดุอุปกรณ์ขาดงานด้วยสาเหตุนี้มากที่สุดเท่ากับ ๑๘.๒ ๓๖.๔ ๓๖.๔% ตามลำดับ
- สาเหตุเนื่องมาจากสิทธิในการหยุดงาน ในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ มีคงานแผนกพัสดุอุปกรณ์ ขาดงานด้วยสาเหตุนี้มากที่สุดเท่ากับ ๖๓.๖ ๕๙.๑% ตามลำดับ
- สาเหตุเนื่องมาจากถือว่าการขาดงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา ในปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ มีคงานแผนกพัสดุอุปกรณ์ขาดงาน ด้วยเหตุนี้มากที่สุดเท่ากับ ๑๘.๒% เหมือนกัน
- สาเหตุเนื่องมาจากการไม่มีเหตุผล ในปี ๒๕๒๔ มีคงานแผนกผลิตขาดงานด้วยเหตุนี้มากที่สุด ๒.๒% และปี ๒๕๒๕ มีคงานแผนกอื่น ๆ ขาดงานด้วยเหตุนี้มากที่สุดเช่นกันเท่ากับ ๕.๓%
- สาเหตุอื่น ๆ ในปี ๒๕๒๔ มีคงานแผนกธุรการ ขาดงานด้วยเหตุนี้มากที่สุดเท่ากับ ๑๐.๔% และปี ๒๕๒๕ มีคงานแผนกพัสดุอุปกรณ์ ขาดงานด้วยเหตุนี้มากที่สุดเท่ากับ ๑๓.๖%

จากการศึกษา เปรียบเทียบข้างต้นนี้ช่วยให้อุตสาหกรรมค้นหาสาเหตุของการขาดงานในแต่ละสาเหตุเพื่อหาหนทางในการแก้ปัญหาการขาดงานในอัตราที่สูงเกินไป หรือการขาดงานที่แฝงอยู่ในสาเหตุต่าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างมากนักน้อยเพียงใดในแต่ละแผนกงานอีกทั้งใช้ในการเตรียมการวางแผนกำลังคนเพื่อทดแทนคงานในแต่ละแผนกงานได้ด้วย เพื่อให้งานสำเร็จทันตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ได้ด้วย

ตารางที่ ๕.๓๑

แสดงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้คนงานขาดงานและไม่มาทำงานได้ตามปกติโดยแยกศึกษาตามเพศ

จำนวนคน/ร้อยละของ V.O. ในแต่ละข้อ (ร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น)

| เหตุผลของคนงาน | คนงานชาย | | คนงานหญิง | | V.O ๒๕* |
|--|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------|
| | ๒๕๒๔ | ๒๕๒๕ | ๒๕๒๔ | ๒๕๒๕ | V.O ๒๕ |
| ๑. ธุรกิจส่วนตัว | ๓๐๕ ๖๖.๐ (๓๕.๑๒) | ๒๕๐ ๖๓.๒ (๓๒.๕๕) | ๑๕๗ ๓๕.๐ (๑๗.๕๖) | ๑๖๕ ๓๖.๘ (๑๘.๕๐) | ๕๖๒ ๕๕๕ |
| ๒. ไปต่างจังหวัด เช่นกลับบ้าน | ๑๒๑ ๕๖.๕ (๑๓.๕๔) | ๑๑๗ ๕๕.๑ (๑๓.๐๕) | ๕๓ ๕๓.๕ (๑๐.๕๒) | ๘๑ ๕๐.๕ (๘.๐๖) | ๒๑๕ ๑๕๕ |
| ๓. การเจ็บป่วยของตนและคนในครอบครัว | ๓๗๒ ๖๒.๐ (๕๑.๖๑) | ๓๕๘ ๖๓.๓ (๓๘.๕๓) | ๒๒๘ ๓๘.๐ (๒๕.๕๐) | ๒๐๒ ๓๖.๗ (๒๒.๖๐) | ๖๐๐ ๕๕๐ |
| ๔. วันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ | ๕๑ ๕๒.๐ (๕.๗๐) | ๕๕ ๕๑.๕ (๖.๐๕) | ๕๗ ๕๘.๐ (๕.๒๖) | ๕๑ ๕๘.๑ (๕.๗๑) | ๕๘ ๑๐๕ |
| ๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น หัวหน้างาน งานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน และสถานที่ทำงาน | ๗๑ ๕๘.๗ (๗.๕๕) | ๑๖๓ ๕๕.๑ (๑๘.๒๓) | ๕๐ ๕๑.๓ (๕.๖๐) | ๑๑๓ ๕๐.๕ (๑๒.๖๕) | ๑๒๑ ๒๗๖ |
| ๖. สิทธิในการหยุด เช่น คลอดอุปสมบท พิธีรอน ถูกเกณฑ์ทหาร หยุดประจำสัปดาห์หยุดตามประเพณี เป็นต้น แทนไปค่าเงินกิจการสหภาพแรงงาน | ๒๕๕ ๖๕.๐ (๓๓.๐๐) | ๒๘๐ ๖๒.๖ (๓๑.๓๒) | ๑๑๖ ๓๖.๐ (๑๒.๕๕) | ๑๖๗ ๓๗.๕ (๑๘.๖๕) | ๕๑๑ ๕๕๗ |
| ๗. เป็นเรื่องปกติธรรมดา | ๕๑ ๗๑.๕ (๕.๕๕) | ๒๗ ๖๗.๕ (๓.๐๒) | ๑๖ ๒๘.๑ (๑.๗๕) | ๑๓ ๓๒.๕ (๑.๕๕) | ๕๗ ๕๐ |
| ๘. ไม่มีเหตุผล | ๘ ๕๗.๑ (๐.๕๐) | ๑๓ ๖๑.๕ (๑.๕๕) | ๕ ๕๒.๕ (๑.๐๑) | ๘ ๓๘.๑ (๐.๕๐) | ๑๗ ๒๑ |
| ๙. อื่น ๆ | ๕๐ ๖๕.๕ (๕.๕๕) | ๕๕ ๖๕.๒ (๖.๐๕) | ๒๗ ๓๕.๑ (๓.๐๒) | ๒๕ ๓๐.๕ (๒.๖๕) | ๗๗ ๗๕ |
| ยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น | ๕๕๕ คน | | | | |

** แสดงถึง V.O ปี ๒๕๒๔ และปี ๒๕๒๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ ซึ่งให้เห็นว่า คนงานชายและคนงานหญิงที่ขาดงานหรือไม่มาทำงานนั้นมีสาเหตุพอสรุปได้ดังนี้

กรณีที่พิจารณาจากร้อยละของผู้ตอบ (V.O) ในแต่ละข้อ พบว่า ในปี ๒๕๒๔ สาเหตุที่ทำให้คนงานชายขาดงานมากที่สุดคือ ธุรกิจส่วนตัวคิดเป็น ๖๖.๐% สำหรับคนงานหญิงนั้นมีสาเหตุมากที่สุดเนื่องมาจาก การเจ็บป่วยของตนและคนในครอบครัวเท่ากับ ๖๓.๓% สาเหตุเนื่องมาจากเหตุผลในข้อ ๕, ๗, ๘ ระหว่างคนงานชายกับคนงานหญิงเท่ากับ ๕๘.๗:๕๙.๑, ๗๑.๙:๖๗.๕, ๕๗.๑:๖๑.๙% ตามลำดับ และสาเหตุมาจากเหตุผลของคนงานในข้อ ๒, ๔, ๖, ๙ คิดเป็นร้อยละของคนงานชาย:คนงานหญิงเท่ากับ ๕๖.๕:๕๙.๑, ๕๒.๐:๕๑.๔, ๖๔.๐:๖๒.๖, ๖๔.๙:๖๙.๒ อื่น ๆ เช่น ลาไปเรียนและสอบ ปัญหาส่วนตัวและครอบครัว การจรรยาบรรณ

ในปี ๒๕๒๔ สาเหตุที่ทำให้คนงานชายขาดงานมากที่สุดคือ การขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือไม่มีสาเหตุเท่ากับ ๕๒.๙% ส่วนคนงานหญิงมีสาเหตุเช่นเดียวกันที่มีมากที่สุดเท่ากับ ๔๘.๑% สาเหตุเนื่องมาจากเหตุผลในข้อที่ ๕, ๗, ๘ ที่ทำให้คนงานชายและคนงานหญิงขาดงานมีเท่ากับร้อยละ ๕๑.๓:๔๑.๙, ๒๘.๑:๓๒.๕, ๕๒.๙:๓๘.๑ ตามลำดับ อื่น ๆ อีก เช่น ลาไปเรียน ลาไปสอบ การจรรยาบรรณ ปัญหาด้านครอบครัว เป็นต้น

กรณีที่พิจารณาศึกษาจากร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้นพบว่า

ในปี ๒๕๒๔ คนงานชายและคนงานหญิงขาดงานเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดเรียงลำดับร้อยละมากที่สุด และลดหลั่นลงมาเรื่อย ๆ ได้ดังนี้

๑. การเจ็บป่วยของคนงานและคนในครอบครัวเท่ากับร้อยละ ๔๑.๖๑:๒๕.๕๐
๒. ธุรกิจส่วนตัวของคนงานเท่ากับร้อยละ ๓๔.๑๒:๑๗.๕๖
๓. สิทธิในการหยุดงานเท่ากับร้อยละ ๓๓.๐๐:๑๒.๙๘
๔. ไปต่างจังหวัดเท่ากับร้อยละ ๑๓.๕๔:๑๐.๕๒
๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับร้อยละ ๗.๙๔:๕.๖๐
๖. เป็นช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์เท่ากับร้อยละ ๕.๗๐:๕.๒๖
๗. ถือว่าการขาดงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาเท่ากับร้อยละ ๔.๕๙:๑.๗๙
๘. ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๐.๙๐:๑.๐๑
๙. สาเหตุอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๕.๕๙:๓.๐๒

เมื่อต้องการศึกษาเกี่ยวกับการขาดงานภายในปี ๒๕๒๔ เพื่อที่จะเปรียบเทียบว่าคนงานชายและคนงานหญิงขาดงานในแต่ละสาเหตุมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดได้ เช่นสาเหตุของการขาดงานของคนงานเนื่องจากการเจ็บป่วยของคนงานและคนภายในครอบครัว มีคนงานชายขาดงานเนื่องมาจากสาเหตุนี้มากกว่าคนงานหญิงเท่ากับ ๑๖.๑๑% ส่วนสาเหตุอื่นเนื่องมาจากการไม่มีเหตุผลของคนงาน มีคนงานหญิงขาดงานเนื่องมาจากสาเหตุนี้มากกว่าคนงานชายเท่ากับ ๐.๑๑% เป็นต้น แต่ความแตกต่างระหว่างคนงานชายและคนงานหญิงนี้สามารถศึกษาจากร้อยละของคนงานในแต่ละเพศได้เช่นกัน ซึ่งอาจช่วยให้ทราบข้อมูลที่ใกล้เคียงความเป็นจริงและละเอียดมากยิ่งขึ้นได้

ในปี ๒๕๒๕ คนงานชายและคนงานหญิงขาดงานเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เรียงลำดับร้อยละความมากน้อยได้ดังนี้

๑. การเจ็บป่วยของคนงานและคนภายในครอบครัว เท่ากับร้อยละ ๓๘.๙๓:๒๒.๖๐
๒. ธุรกิจส่วนตัวของคนงาน เท่ากับร้อยละ ๓๒.๔๔:๑๘.๙๐
๓. สิทธิในการหยุดงาน เท่ากับร้อยละ ๓๑.๓๒:๑๘.๖๘
๔. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับร้อยละ ๑๘.๒๓:๑๒.๖๔
๕. ไปต่างจังหวัด เท่ากับร้อยละ ๑๓.๐๙:๙.๐๖
๖. เป็นช่วงวันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ เท่ากับร้อยละ ๖.๐๔:๕.๗๑
๗. ถือว่าการขาดงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา เท่ากับร้อยละ ๓.๐๒:๑.๔๕
๘. ไม่มีเหตุผล เท่ากับร้อยละ ๑.๔๕:๐.๙๐
๙. สาเหตุอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๖.๐๔:๒.๖๙

สำหรับการเปรียบเทียบเพื่อที่จะทราบว่าภายในปี ๒๕๒๕ การขาดงานในแต่ละสาเหตุในแต่ละเพศมีความแตกต่างกันเพียงใดก็สามารถที่จะทราบได้ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าสาเหตุการขาดงานมาจากเหตุผลของคนงานในข้อ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙ มีคนงานชายขาดงานมากกว่าหญิงเท่ากับร้อยละ ๑๓.๔๕, ๔.๐๓, ๑๖.๓๓, ๙.๕๙, ๑๒.๖๔, ๑.๕๗, ๐.๕๕ และ ๓.๓๕ ตามลำดับ หากต้องการให้ได้ร้อยละของความแตกต่างในแต่ละเพศสามารถศึกษาจากร้อยละของคนงานในแต่ละเพศได้ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและใกล้เคียงข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

แต่เมื่อเปรียบเทียบการขาดงานของคนงานชายและคนงานหญิงเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ สำหรับปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ จะช่วยให้ทราบว่า การขาดงานของคนงานในแต่ละเพศในแต่ละปีมีอัตราที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางศึกษาสาเหตุและวิธีการแก้ไข

ต่อไป สำหรับคนงานชายมีสาเหตุที่ทำให้ขาดงานในเปอร์เซ็นต์ที่เปลี่ยนแปลงไปดังนี้

๑. การเจ็บป่วยของคนงานและคนในครอบครัวเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ลดลงจากเดิม ๔๑.๖๑ ในปี ๒๕๒๔ มาเป็น ๓๙.๙๓ ในปี ๒๕๒๕ ลดลงเท่ากับ ๑.๖๘% ส่วนสาเหตุการขาดงานเนื่องจาก ธุรกิจส่วนตัวไปต่างจังหวัด สิทธิในการหยุดถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ที่ลดลงเช่นกัน เท่ากับร้อยละ ๑.๖๘, ๐.๔๕, ๑.๖๘, ๑.๕๗,

๒. เป็นช่วงวันหยุดเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีเหตุผล และสาเหตุอื่น ๆ เป็นเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น เท่ากับร้อยละ ๐.๓๔, ๑๐.๒๙, ๐.๕๕, ๐.๔๕

จะเห็นได้ว่าการศึกษาสาเหตุการขาดงานของคนงานนั้น ถ้าต้องการศึกษาเจาะให้ละเอียดมากยิ่งขึ้นก็ควรมีการศึกษาทั้งร้อยละของ V.O ร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น และร้อยละของคนงานแต่ละเพศ เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานสำหรับเตรียมวางแผนด้านกำลังคนและเตรียมการแก้ไขปัญหาที่ทำให้คนงานขาดงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นให้ลดน้อยลงสืบต่อไป

ตารางที่ ๔.๓๒

แสดงสาเหตุของการขาดงานหรือไม่มาทำงานโดยจำแนกตามจำนวนสมาชิก
ในครอบครัวของแรงงาน (ขนาดครอบครัว) พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๕

คน/ร้อยละของ V.O. แต่ละข้อ (ร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น)

| สาเหตุของการขาดงาน | จำนวนสมาชิกในครอบครัวของแรงงาน (ขนาดครอบครัว) | | | | | | V.๐๒๔ V.๐๒๕ |
|--|---|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| | ๑-๓ คน (เล็ก) | | ๔-๕ คน (กลาง) | | ๕ คนขึ้นไป (ใหญ่) | | |
| | ๒๕๒๔ | ๒๕๒๕ | ๒๕๒๔ | ๒๕๒๕ | ๒๕๒๔ | ๒๕๒๕ | |
| ๑. กิจธุระส่วนตัว | $\frac{๑๒๗}{๓๐.๔}$ (๑๔.๒) | $\frac{๑๓๑}{๓๒.๑}$ (๑๔.๗) | $\frac{๒๒๔}{๕๕.๔}$ (๒๔.๖) | $\frac{๒๒๔}{๕๕.๔}$ (๒๔.๑) | $\frac{๕๕}{๑๓.๔}$ (๖.๒) | $\frac{๕๓}{๑๓.๐}$ (๔.๙) | $\frac{๕๑๑}{๕๐๘}$ |
| ๒. ใ้ต่างจังหวัด | $\frac{๕๕}{๓๐.๖}$ (๖.๒) | $\frac{๖๒}{๓๔.๖}$ (๖.๙) | $\frac{๑๐๑}{๕๑.๘}$ (๑๑.๓) | $\frac{๘๗}{๕๑.๘}$ (๙.๗) | $\frac{๑๔}{๑๑.๐}$ (๒.๑) | $\frac{๑๔}{๑๑.๓}$ (๒.๑) | $\frac{๑๗๓}{๑๖๘}$ |
| ๓. การเจ็บป่วยของแรงงาน และคนในครอบครัว | $\frac{๑๖๔}{๓๐.๐}$ (๑๘.๔) | $\frac{๑๕๑}{๒๘.๔}$ (๑๕.๘) | $\frac{๓๑๕}{๕๗.๗}$ (๓๕.๒*) | $\frac{๒๘๘}{๕๗.๙}$ (๓๒.๒) | $\frac{๖๗}{๑๒.๓}$ (๗.๕) | $\frac{๖๘}{๑๓.๗}$ (๗.๖) | $\frac{๕๔๖}{๕๔๗}$ |
| ๔. วันเทศกาลหรือวันต้น และปลายสัปดาห์ | $\frac{๑๔}{๒๒.๔}$ (๓.๒) | $\frac{๑๔}{๒๐.๔}$ (๓.๒) | $\frac{๔๘}{๕๖.๕}$ (๕.๔) | $\frac{๕๔}{๖๓.๕}$ (๖.๖) | $\frac{๑๘}{๒๑.๒}$ (๒.๐) | $\frac{๑๕}{๗๖.๑}$ (๑.๗) | $\frac{๘๕}{๙๓}$ |
| ๕. สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน | $\frac{๒๔}{๒๘.๒}$ (๓.๒) | $\frac{๗๓}{๒๙.๘}$ (๘.๒) | $\frac{๕๗}{๕๕.๓}$ (๖.๔) | $\frac{๑๔๒}{๕๘.๐}$ (๑๕.๙) | $\frac{๑๗}{๑๖.๕}$ (๑.๙) | $\frac{๓๐}{๑๒.๒}$ (๓.๔) | $\frac{๑๐๓}{๒๔๔}$ |
| ๖. สิทธิในการหยุด | $\frac{๑๓๐}{๓๑.๐}$ (๑๔.๕) | $\frac{๑๑๗}{๒๘.๕}$ (๑๓.๑) | $\frac{๒๔๖}{๕๘.๗}$ (๒๗.๕) | $\frac{๒๔๕}{๕๙.๖}$ (๒๗.๕) | $\frac{๔๓}{๑๐.๓}$ (๔.๘) | $\frac{๔๔}{๑๑.๙}$ (๕.๕) | $\frac{๕๑๔}{๔๑๑}$ |
| ๗. ถือเป็นเรื่องปกติ ธรรมดา | $\frac{๑๑}{๒๒.๔}$ (๑.๒) | $\frac{๔}{๒๘.๑}$ (๑.๐) | $\frac{๓๐}{๖๒.๕}$ (๓.๔) | $\frac{๑๘}{๕๖.๓}$ (๒.๐) | $\frac{๗}{๑๔.๖}$ (๐.๘) | $\frac{๕}{๑๔.๖}$ (๐.๖) | $\frac{๕๘}{๓๒}$ |
| ๘. ไม่มีเหตุผล | $\frac{๓}{๑๕.๘}$ (๐.๓) | $\frac{๓}{๑๕.๐}$ (๐.๓) | $\frac{๑๔๑}{๗๓.๗}$ (๑๕.๘) | $\frac{๑๕}{๗๕.๐}$ (๑.๗) | $\frac{๒}{๑๐.๕}$ (๐.๒) | $\frac{๒}{๑๐.๐}$ (๐.๒) | $\frac{๑๔}{๒๐}$ |
| ๙. อื่น ๆ | $\frac{๒๑}{๓๐.๔}$ (๒.๓) | $\frac{๒๓}{๓๒.๙}$ (๒.๖) | $\frac{๔๑}{๕๕.๕}$ (๔.๖) | $\frac{๓๔}{๕๕.๗}$ (๔.๕) | $\frac{๗}{๑๐.๑}$ (๐.๘) | $\frac{๘}{๑๑.๕}$ (๐.๙) | $\frac{๖๔}{๗๐}$ |
| รวมจำนวนผู้ตอบทั้งสิ้น ๘๔๔ คน | | | | | | | |

จากตารางที่ ๔.๓๒ ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้คนงานไม่มาทำงานหรือขาดงานโดยจำแนกตามขนาดของครอบครัวคนงานสำหรับปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ ดังนี้

ปี ๒๕๒๔ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดงานเนื่องจาก การใช้สิทธิในการหยุดมากที่สุดเท่ากับ ๓๑.๐ รองลงมาคือ กิจธุระส่วนตัว ไปต่างจังหวัด การเจ็บป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา เป็นช่วงเทศกาลวันต้นและปลายสัปดาห์ ไม่มีเหตุผล เท่ากับร้อยละ ๓๐.๙ ๓๐.๖ ๓๐.๐ ๒๘.๒ ๒๒.๙ ๒๒.๔ ๑๕.๘ ตามลำดับ และอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๓๐.๔ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดกลางมีสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานหรือไม่มาทำงานมากที่สุดคือ การไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๗๓.๗ รองลงมาคือ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา สิทธิในการหยุด ไปต่างจังหวัด ช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ กิจธุระส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับร้อยละ ๖๒.๕ ๕๘.๗ ๕๘.๔ ๕๗.๗ ๕๖.๕ ๕๕.๔ ๕๕.๓ ตามลำดับ อื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๕๙.๔ ส่วนคนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดใหญ่มีสาเหตุที่ทำให้ขาดงานหรือไม่มาทำงานมากที่สุดคือช่วง เทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์เท่ากับร้อยละ ๒๑.๒ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา กิจธุระส่วนตัว การเจ็บป่วย ไปต่างจังหวัด ไม่มีเหตุผล สิทธิในการหยุด อื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑๖.๕ ๑๔.๖ ๑๓.๔ ๑๑.๐ ๑๐.๕ ๑๐.๓ ๑๐.๑ ตามลำดับ

ในปี ๒๕๒๕ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ขาดงานเนื่องจากไปต่างจังหวัด เท่ากับร้อยละ ๓๙.๖ รองลงมาคือ กิจธุระส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเจ็บป่วย สิทธิในการหยุด ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ช่วงเทศกาลวันต้นและปลายสัปดาห์ ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๓๒.๑ ๒๙.๘ ๒๘.๕ ๒๘.๔ ๒๘.๑ ๒๐.๔ ๑๕.๐ ตามลำดับ สาเหตุอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๓๐.๔ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดกลางมีสาเหตุที่ทำให้ขาดงานมากที่สุดคือ ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๗๕.๐ รองลงมาคือ ช่วงเทศกาลวันต้นและปลายสัปดาห์ สิทธิในการหยุด สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเจ็บป่วย ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา กิจธุระส่วนตัว ไปต่างจังหวัด เท่ากับร้อยละ ๕๙.๖ ๕๘.๐ ๕๗.๙ ๕๖.๓ ๕๕.๙ ๕๑.๘ ตามลำดับและสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๕๕.๗ ส่วนคนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดใหญ่มีสาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานหรือไม่มาทำงานมากที่สุดคือวัน เทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์เท่ากับร้อยละ ๑๖.๑ รองลงมาคือ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา การเจ็บป่วย กิจธุระส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิทธิในการหยุดไปต่างจังหวัด ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๑๕.๖ ๑๓.๗ ๑๓.๐ ๑๒.๒ ๑๑.๙ ๑๑.๓ ๑๐.๐ ตามลำดับและสาเหตุอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑๑.๔

หากศึกษาในแง่ของการพิจารณาจากร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้นพบว่า

ปี ๒๕๒๔ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดเล็กขาดงานเนื่องมาจากสาเหตุที่มากที่สุดคือ การเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ ๑๘.๔ รองลงมาคือ การใช้สิทธิในการหยุด กิจธุระส่วนตัว ไปต่างจังหวัด ช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ เท่ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สาเหตุอื่น ๆ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๑๔.๕ ๑๔.๒ ๖.๒ ๓.๒ ๓.๒ ๒.๓ ๑.๒ ๐.๓ ตามลำดับ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดกลางมีสาเหตุที่ทำให้ขาดงานหรือไม่มาทำงานมากที่สุดคือ การเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ ๓๕.๒ รองลงมาคือ สิทธิในการหยุด กิจธุระส่วนตัว ไม่มีเหตุผล ไปต่างจังหวัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน วันเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ สาเหตุอื่น ๆ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา เท่ากับร้อยละ ๒๗.๕ ๒๕.๖ ๑๕.๘ ๑๑.๓ ๖.๔ ๕.๔ ๔.๖ ๓.๔ ตามลำดับ ส่วนคนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดใหญ่มีสาเหตุที่ทำให้ขาดงานมากที่สุดคือการเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ ๗.๕ รองลงมาคือ กิจธุระส่วนตัว สิทธิในการหยุด ไปต่างจังหวัด วันเทศกาลหรือต้นและปลายสัปดาห์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา เท่ากับร้อยละ ๖.๒ ๔.๘ ๒.๑ ๒.๐ ๑.๙ ๐.๘ ๐.๘ ๐.๒ ตามลำดับ

ในปี ๒๕๒๕ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดเล็กมีการขาดงานเนื่องจากสาเหตุที่มากที่สุดคือ การเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ ๑๕.๘ รองลงมาคือ กิจธุระส่วนตัว สิทธิในการหยุด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปต่างจังหวัด ช่วงเทศกาลหรือวันต้นและปลายสัปดาห์ สาเหตุอื่น ๆ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผล เท่ากับร้อยละ ๑๔.๗ ๑๓.๑ ๘.๒ ๖.๙ ๓.๒ ๒.๖ ๑.๐ ๐.๓ ตามลำดับ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดกลางส่วนใหญ่ขาดงานเนื่องมาจากสาเหตุคือการเจ็บป่วยเท่ากับร้อยละ ๓๒.๒ รองลงมาคือ สิทธิในการหยุด กิจธุระส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วงเทศกาลวันต้นหรือปลายสัปดาห์ ไปต่างจังหวัด สาเหตุอื่น ๆ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๒๗.๔ ๒๕.๑ ๑๕.๙ ๙.๗ ๖.๖ ๔.๔ ๒.๐ ๑.๗ ตามลำดับ คนงานที่อยู่ในครอบครัวขนาดใหญ่ส่วนใหญ่ขาดงานเนื่องมาจากสาเหตุที่มากที่สุดคือการเจ็บป่วยเท่ากับ ๗.๖ รองลงมาคือ กิจธุระส่วนตัว สิทธิในการหยุด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปต่างจังหวัด วันเทศกาลวันต้นและปลายสัปดาห์ สาเหตุอื่น ๆ ถือเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่มีเหตุผลเท่ากับร้อยละ ๕.๙ ๕.๕ ๓.๔ ๒.๑ ๑.๗ ๐.๙ ๐.๖ ๐.๒ ตามลำดับ

สรุปผลได้ว่าคนงานส่วนใหญ่มีสาเหตุที่ทำให้ขาดงานหรือไม่มาทำงานมากที่สุดคือ กิจธุระส่วนตัว และการเจ็บป่วยหรือการใช้สิทธิในการหยุด ส่วนสาเหตุด้านอื่น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดของคนงานที่ถือว่าการขาดงานเป็นเรื่องปกติธรรมดา หรือคิดว่าขาดไปโดยไม่มีเหตุผลครั้ง ๒ ครั้งคงไม่มีผลเสียหายอะไรมากนักต่อพวกเขา หรือการกลับบ้านหรือภูมิลำเนาเพลนขาดงานสักวัน ๒ วันคงไม่เป็นไร เป็นต้น สาเหตุต่าง ๆ ดังที่กล่าวหน่วยงานควรให้ความสนใจว่าคนงานในครอบครัวที่มีขนาดแตกต่างกันนั้น มีสาเหตุที่แตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยอาจจะศึกษาต่อไปโดยพิจารณาจากร้อยละของคนงานในครอบครัวแต่ละขนาดก็ได้ ซึ่งข้อมูลดังที่กล่าวข้างต้นนี้คงพอที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้รู้สาเหตุที่แท้จริงของการขาดงานของคนงานได้บ้างเพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน และลดอัตราการขาดงานให้อยู่ในระดับที่ต้องการได้

ตารางที่ ๔.๓๓

แสดงความรู้สึกของคณงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละแผนก

| แผนกงานที่ทำ | ความรู้สึกของคณงานต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ | | รวม |
|----------------|--|--------------------------|-----|
| | เบื่อ | ไม่เบื่อ | |
| ธุรการและบุคคล | $\frac{๑๐๔}{๑๒.๖/๘๑.๓๔}$ | $\frac{๒๕}{๒.๔/๑๘.๖๖}$ | ๑๓๔ |
| ผลิต | $\frac{๕๔๒}{๖๒.๘*/๘๐.๕๐}$ | $\frac{๑๒๘}{๑๔.๘/๑๕.๑๐}$ | ๖๗๐ |
| พัสดุอุปกรณ์ | $\frac{๑๗}{๒.๐/๗๗.๒๗}$ | $\frac{๕}{๐.๖/๒๒.๗๓}$ | ๒๒ |
| อื่น ๆ | $\frac{๓๐}{๓.๕/๘๑.๑๐}$ | $\frac{๗}{๐.๘/๑๘.๕๐}$ | ๓๗ |
| M.O/V.O | ๓๑/๘๖๓ | $X^2 = ๐.๒๐๔๗๙$ | |

จากตารางที่ ๔.๓๓ แสดงความรู้สึกของคณงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละแผนก พบว่า เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ หมายความว่า ความรู้สึกของคณงานในแต่ละแผนกที่มีต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานไม่แตกต่างกันมากนักดังนี้

เมื่อพิจารณาจากร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น (V.O) ๘๖๓ คน จะเห็นได้ว่า คณงานในแผนกผลิตมีความรู้สึกเบื่อหน่ายมากที่สุด เท่ากับ ๖๒.๘% ไม่เบื่อหน่ายเท่ากับ ๑๔.๘% ในแผนกธุรการและบุคคลมีคณงานที่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย : ไม่เบื่อหน่าย เท่ากับ ๑๒.๖ : ๒.๔% คณงานแผนกพัสดุอุปกรณ์และแผนกอื่น ๆ มีความรู้สึกเบื่อหน่าย : ไม่เบื่อหน่าย เท่ากับ ๒.๐ : ๐.๖ : ๓.๕ : ๐.๘% ตามลำดับ

สำหรับกรณีที่พิจารณาจากร้อยละของคณงานในแต่ละแผนก ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึง คณงานในแต่ละแผนกมีความรู้สึกไม่แตกต่างกันมากนัก โดยที่คณงานในแต่ละแผนก เช่น แผนกผลิต : ธุรการบุคคล : พักอุปกรณ์ : อื่น ๆ มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ ร้อยละ ๘๑.๓๔ : ๘๐.๕๐ : ๗๗.๒๗ : ๘๑.๑๐ และมีความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ ๑๘.๖๖ : ๑๕.๑๐ : ๒๒.๗๓ : ๑๘.๕๐

ตารางที่ ๔.๓๔

แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลทำให้คนงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ยอม
มาทำงานหรือขาดงาน โดยจำแนกตามแผนงานที่ทำ ซึ่งพิจารณาจากร้อยละของ V.O ในแต่ละ
ข้อและร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น ตลอดจนร้อยละของแต่ละแผนงาน

| แผนงานที่ทำ | | สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน | | | | | |
|--------------------------------|-------------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | ห* | พ* | ส* | ง* | ร* | อื่นๆ |
| ธุรการและ บุคคล = ๑๓๕ คน | จำนวน คน | ๒๗ | ๓๔ | ๒๖ | ๓๔ | ๒๐ | ๕๐ |
| | ร้อยละ | ๑๓.๕ | ๑๖.๓ | ๑๓.๕ | ๑๖.๖ | ๑๒.๒ | ๑๕.๗ |
| | | ๒๐.๐ | ๒๘.๘๕ | ๑๕.๖๖ | ๒๘.๘๕ | ๑๕.๘๒ | ๓๗.๐๕ |
| ผลิต = ๖๘๒ คน | จำนวน คน | ๑๕๕ | ๑๗๘ | ๑๕๖ | ๑๗๕ | ๑๓๕ | ๒๖๕ |
| | ร้อยละ | ๒๕.๕ | ๒๖.๗ | ๒๕.๑ | ๒๖.๒ | ๒๒.๓* | ๓๗.๕ |
| | | ๑๗.๓ | ๑๕.๕ | ๑๖.๓ | ๒๐.๐* | ๑๕.๑ | ๒๕.๖ |
| พัสดุอุปกรณ์ = ๒๒ คน | จำนวน คน | ๔ | ๒ | ๔ | ๔ | ๑ | ๑๑ |
| | ร้อยละ | ๒.๑ | ๐.๙ | ๒.๗ | ๓.๕ | ๐.๖ | ๓.๒ |
| | | ๑๘.๑๘ | ๙.๐๙ | ๒๒.๗๓ | ๓๖.๓๖ | ๕.๕๕ | ๕๐.๐ |
| อื่นๆ = ๓๘ คน | จำนวน คน | ๘ | ๑๓ | ๑๐ | ๘ | ๘ | ๑๕ |
| | ร้อยละ | ๕.๑ | ๕.๖ | ๕.๓ | ๓.๘ | ๕.๕ | ๕.๑ |
| | | ๒๑.๐๕ | ๓๕.๒๖ | ๒๖.๓๒ | ๒๓.๖๘ | ๒๑.๐๕ | ๓๖.๘๕ |
| V.O แต่ละข้อ | | ๑๕๕ | ๒๓๒ | ๑๘๗ | ๒๓๕ | ๑๖๕ | ๓๕๐ |
| รวมผู้ตอบทั้งสิ้น | | = ๘๕๕ คน | | | | | |

*หมายเหตุ

ห = หัวหน้างานหรือผู้บริหาร

ง = ลักษณะของงานที่ทำหรือรับผิดชอบ

พ = เพื่อนร่วมงาน

ร = กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน

ส = สถานที่ทำงาน

ร้อยละ = ร้อยละของ V.O ในแต่ละข้อ ร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น

ร้อยละของแต่ละแผนก

*หมายเหตุ

ท = หัวหน้างานหรือผู้บริหาร

ง = ลักษณะของงานที่ทำหรือรับผิดชอบ

พ = เพื่อนร่วมงาน

ร = กฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน

ส = สถานที่ทำงาน

ร้อยละ = ร้อยละของ V.O ในแต่ละข้อ ร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น
ร้อยละของแต่ละแผนก

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่ทำให้คนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงานหรือขาดงาน ดังนี้

กรณีศึกษาพิจารณาจากร้อยละของ V.O ในแต่ละข้อ พบว่า แผนกผลิตเบือหน่ายต่อกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมากที่สุดเท่ากับร้อยละ ๘๒.๓ รองลงมาคือ หัวหน้างาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำเท่ากับร้อยละ ๗๙.๗ ๗๘.๑ ๗๖.๗ ๗๖.๒ ๗๗.๙ ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับ ๗๗.๙ แผนกธุรการและบุคคลคนงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุดเท่ากับร้อยละ ๑๖.๘ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำ หัวหน้างาน สถานที่ทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๑๖.๖ ๑๓.๙ ๑๓.๙ ๑๒.๒ ตามลำดับ ส่วนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑๔.๗ แผนกพัสดุอุปกรณ์คนงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อลักษณะงานที่ทำมากที่สุดเท่ากับร้อยละ ๓.๔ รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบข้อบังคับ เท่ากับร้อยละ ๒.๗ ๒.๑ ๐.๙ ๐.๖ ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๓.๒ สำหรับแผนกอื่น ๆ นั้นคนงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุดเท่ากับร้อยละ ๕.๖ รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน หัวหน้างาน ลักษณะงานที่ทำเท่ากับร้อยละ ๔.๓ ๔.๙ ๔.๑ ๓.๘ ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๔.๑

สำหรับกรณีที่พิจารณาจากร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น ปรากฏว่า แผนกผลิตคนงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อลักษณะงานที่ทำมากที่สุดเท่ากับร้อยละ ๒๐.๐ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สถานที่ทำงาน กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๑๙.๙ ๑๗.๓ ๑๖.๓ ๑๕.๑ ตามลำดับ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๒๙.๖ แผนกธุรการและบุคคลคนงานมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานที่ทำมากที่สุดเท่ากับร้อยละ ๔.๔ รองลงมา

คือ หัวหน้างาน สถานที่ทำงาน ภาวะเปรียบเทียบบังคับของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๓.๐ ๒.๔
 ๒.๒ ตามลำดับ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑๕.๖ แผนกพัสดุอุปกรณ์ คนงานเป็หน้า
 ต่อลักษณะงานที่ทำมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๐.๕ รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน หัวหน้างาน
 เพื่อนร่วมงาน ภาวะ เียบยบังคับของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๐.๖ ๐.๕ ๐.๒ ๐.๑
 ตามลำดับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑.๒ แผนกงานอื่น ๆ คนงานมีความรู้สึกเป็หน้า
 ต่อเพื่อนร่วมงานมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๑.๕ รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน ลักษณะงานที่ทำ
 หัวหน้างาน เท่ากับภาวะ เียบยบังคับของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๑.๑ ๑.๐ ๐.๔ ๐.๔
 ตามลำดับ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑.๖

หากเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ความ เป็หน้าของคนที่ต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะ
 การทำงานต่าง ๆ ในแต่ละแผนก ควรที่จะศึกษาจากร้อยละของคนงานในแต่ละแผนก พบว่า

- หัวหน้างาน คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต : พัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ มีความ
 รู้สึกแตกต่างกันไม่มากนักสำหรับสภาพแวดล้อมในส่วนของหัวหน้างาน เท่ากับร้อยละ ๒๐.๐ :
 ๒๒.๗๓ : ๑๘.๑๘ : ๒๑.๐๕

- เพื่อนร่วมงาน คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต : พัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ
 มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมในส่วนของเพื่อนร่วมงาน เท่ากับร้อยละ ๒๘.๘๔ :
 ๒๖.๑๐ : ๔.๐๔ : ๓๔.๒๑

- สถานที่ทำงาน คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต : พัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ
 มีความรู้สึกที่แตกต่างกันไม่มากนักต่อสภาพแวดล้อมในส่วนของสถานที่ทำงาน เท่ากับร้อยละ
 ๑๘.๒๖ : ๒๑.๔๑ : ๒๒.๗๓ : ๒๖.๓๒

- ลักษณะงานที่ทำ คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต : พัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ
 มีความรู้สึกที่แตกต่างกันอย่างมากต่อสภาพแวดล้อมในส่วนของลักษณะงานที่ทำ เท่ากับร้อยละ
 ๒๘.๘๔ : ๒๖.๒๔ : ๓๖.๓๖ : ๒๓.๖๘

- ภาวะ เียบยบังคับของหน่วยงาน คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต :
 พัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากเช่นกันต่อสภาพแวดล้อมในส่วนของภู
 ษา เียบยบังคับของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๑๔.๘๒ : ๑๔.๘๐ : ๔.๕ : ๒๑.๐๕

- สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต :
พัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ มีความรู้สึกแตกต่างกันไม่มากนัก ต่อสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ
๓๗.๐๔ : ๓๘.๘๖ : ๕๐.๐๐ : ๓๖.๘๔

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมและลักษณะในการทำงานในแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์
และมีผลต่อความรู้สึกของคนงานในลักษณะที่แตกต่างกันไป ข้อมูลข้างต้นดังกล่าวจึงพอที่จะเป็น
แนวทางสำหรับอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปรับปรุงแก้ไขในส่วนต่าง ๆ ที่คนงานไม่ประสงค์ให้เปลี่ยนแปลง
สภาพให้ เป็นปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจให้คนงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ในการทำงานของคนงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้

ส่วนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานที่แยกพิจารณาตามเพศ และขนาดครอบครัว
ของคนงานนั้นแสดงไว้ในแผนภูมิภาคผนวก ค.

ตารางที่ ๔.๓๕

แสดงการแก้ไขปัญหาของพนักงานเมื่อเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากมาทำงานใน
แผนกต่าง ๆ ที่ทำโดยพิจารณาจากร้อยละของ V.O แต่ละข้อ และร้อยละของยอดรวมผู้ตอบ
ทั้งสิ้น ตลอดจนร้อยละของแต่ละแผนกงาน

| (คน/ร้อยละของ V.O แต่ละข้อ ร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น/ร้อยละของแต่ละแผนก) | | | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| แผนกงานที่ทำ | วิธีการแก้ไขปัญหาของพนักงาน | | | | | |
| | พทญ* | พทต* | ปพร* | ยพล* | คลอ* | อื่นๆ |
| ธุรการและบุคคล = ๑๓๕ คน | ๑๐/๑๔.๕ ๑.๑/๐.๗ | ๕๕/๑๔.๖ ๖.๐/๔๐.๐ | ๕๖/๑๓.๓ ๖.๓/๔๑.๒ | ๒๙/๑๙.๑ ๓.๒/๒๑.๕ | ๒๙/๑๙.๑ ๓.๒/๒๑.๕ | ๒๙/๑๗.๓ ๓.๒/๒๑.๕ |
| ผลิต = ๖๘๒ คน | ๕๓/๗๖.๘ ๕.๙/๗.๘ | ๒๙๓/๗๙.๒ ๓๒.๘/๔๓.๐ | ๓๓๖/๗๙.๖ ๓๗.๖*๕๙.๓ | ๑๗๘/๘๐.๙* ๑๙.๙/๒๖.๑ | ๑๐๘/๗๑.๑ ๑๒.๑/๑๕.๘ | ๑๒๓/๗๓.๒ ๑๓.๘/๑๘.๐ |
| พัสดุและอุปกรณ์ = ๒๒ คน | ๒/๒.๙ ๐.๒/๙.๑ | ๕/๑.๔ ๐.๖/๒๒.๗ | ๑๑/๒.๖ ๑.๒/๕๐.๐ | ๗/๓.๒ ๐.๘/๓๑.๘ | ๖/๓.๙ ๐.๗/๒๗.๓ | ๖/๓.๖ ๐.๗/๒๗.๓ |
| อื่น ๆ = ๓๘ คน | ๔/๕.๘ ๐.๕/๑๐.๕ | ๑๘/๔.๙ ๒.๐/๔๗.๔ | ๑๙/๔.๕ ๒.๑/๒.๖ | ๖/๒.๗ ๐.๗/๑๕.๘ | ๙/๕.๙ ๑.๐/๒๓.๗ | ๑๐/๖.๐ ๑.๑/๒๖.๓ |
| V.O แต่ละข้อ | ๖๙ | ๓๗๐ | ๔๒๒ | ๒๒๐ | ๑๕๒ | ๑๖๘ |
| รวมผู้ตอบทั้งสิ้น ๘๙๕ คน | | | | | | |

***หมายเหตุ**

- พทญ = เข้าพบและปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน
พทต = เข้าพบและปรึกษากับหัวหน้าของตนเอง
ปพร = ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน
ยพล = หยุดพักงานสักระยะหนึ่งหรือขาดงานเพื่อให้สบายใจก่อน
คลอ = คิดที่จะลาออก

จากตารางที่ ๔.๓๕ แสดงให้เห็นถึงการแก้ไขปัญหาของพนักงานในแผนกงานต่าง ๆ พบว่า

เมื่อพิจารณาจากร้อยละของ V.O ในแต่ละข้อ ปรากฏว่า แผนกผลิตซึ่งเป็นหัวใจของอุตสาหกรรม พนักงานแก้ปัญหาคำความรู้สึก เบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงานมากที่สุดคือ หยุดพักงานสักกระยะหรือขาดงาน (๑) และ (๒) เพื่อให้สบายใจก่อนเข้าทำงานเท่ากับร้อยละ ๘๐.๙ รองลงมาคือปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตนเอง เข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน คิดที่จะลาออกซึ่งจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะทำให้เกิดการหมุนเวียนของพนักงานในภายหลังได้ เท่ากับร้อยละ ๗๙.๖ ๗๙.๒ ๗๖.๘ ๗๑.๑ สำหรับวิธีการอื่น ๆ ที่พนักงานใช้เท่ากับร้อยละ ๗๓.๒ แผนกธุรการและบุคคล พนักงานใช้วิธีการแก้ปัญหามาเมื่อเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่ยอมมาทำงานคือ การคิดที่จะลาออกเท่ากับร้อยละ ๑๙.๑ รองลงมาคือ การเข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตนเอง การเข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน การหยุดพักงานสักกระยะเท่ากับร้อยละ ๑๔.๖ ๑๔.๕ ๑๓.๓ ๑๓.๒ และวิธีการอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑๗.๓ แผนกพัสดุอุปกรณ์ พนักงานใช้วิธีการแก้ปัญหามาทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงานมากที่สุดคือ การคิดที่จะลาออกเท่ากับร้อยละ ๓.๙ รองลงมาคือ การหยุดพักงานสักกระยะเพื่อให้สบายใจก่อนการเข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน การเข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตนเองเท่ากับร้อยละ ๓.๒ ๒.๙ ๒.๖ ๑.๔ ส่วนวิธีการอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๓.๖ แผนกงานอื่น ๆ พนักงานมีวิธีการแก้ปัญหามาทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงานมากที่สุดคือ การคิดที่จะลาออกเท่ากับร้อยละ ๖.๐ รองลงมาคือ การเข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน การเข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตนเอง การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน การหยุดพักงานสักกระยะหนึ่งเท่ากับร้อยละ ๕.๘ ๕.๙ ๕.๕ ๒.๗ และวิธีการอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๖.๐

แต่เมื่อทำการศึกษาพิจารณาจากร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น ๘๙๕ คน ปรากฏว่า แผนกผลิตพนักงานใช้วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวมากที่สุดคือ การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเท่ากับร้อยละ ๓๗.๖ รองลงมาคือ การเข้าพบปรึกษา หัวหน้างานของตน การหยุดงานสักกระยะหนึ่ง การคิดที่จะลาออก การเข้าพบหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๓๒.๘ ๑๙.๙ ๑๒.๑ ๕.๙ วิธีการอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑๓.๘ แผนกธุรการและบุคคล พนักงานใช้วิธีการแก้ปัญหามากที่สุดโดยการปรึกษาเพื่อนร่วมงานเท่ากับร้อยละ ๖.๓ รองลงมาคือ การเข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตน การหยุดพักงานสักกระยะเท่ากับการคิดที่จะลาออก การเข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน เท่ากับ

ร้อยละ ๖.๐ ๓.๒ ๓.๒ ๑.๑ และวิธีการอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๓.๒ แผนกพัสดุอุปกรณ์
 คนงานใช้วิธีการแก้ปัญหามากที่สุดคือ การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เท่ากับร้อยละ ๑.๒ รองลงมา
 คือ การหยุดงานสักระยะหนึ่ง การคิดที่จะลาออก การเข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตน การเข้า
 พบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๐.๔ ๐.๗ ๐.๒ ๐.๖ วิธีการอื่น ๆ เท่ากับ
 ร้อยละ ๐.๗ แผนกงานอื่น ๆ คนงานใช้วิธีการแก้ปัญหามากที่สุดคือ การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน
 เท่ากับร้อยละ ๒.๑ รองลงมาคือ การเข้าพบปรึกษาหัวหน้างานของตน การคิดที่จะลาออก
 การหยุดงานสักระยะหนึ่ง การเข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๒.๐ ๐.๗
 ๑.๐ ๐.๕ วิธีการอื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๑.๑ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนงานในทุกแผนกส่วนใหญ่
 นิยมใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้นเพื่อนร่วมงานจึงมีบทบาทสำคัญอย่าง
 มากต่อผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานในหน่วยงานได้ด้วย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวข้างต้นคงพอที่จะเป็นแนวทาง
 ให้ผู้บริหารรู้เห็นวิธีการและวางแผนการแก้ปัญหาว่าควรจะทำอย่างไรที่จะช่วยให้คนงานมีหนทาง
 แก้ปัญหาที่ถูกต้องหรือดีเหมาะสมยิ่งขึ้นตามความต้องการของหน่วยงาน และคนงานได้ด้วย

อย่างไรก็ตามหากหน่วยงานต้องการที่จะทราบวิธีการแก้ปัญหาในแต่ละวิธีมีบทบาทหรือ
 สัมพันธ์กับความต้องการของคนงานในแต่ละแผนกงานต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวได้ในระดับ
 ที่แตกต่างกันมากนักยิ่งใด ดังนี้

- การเข้าพบปรึกษาหัวหน้าใหญ่ในหน่วยงานนั้น คนงานในแผนกต่าง ๆ เช่น ชุรการ
 บุคคล : ผลิต : พักสุอุปกรณ์ : อื่น ๆ ได้ใช้วิธีการแก้ปัญหานี้ในระดับที่แตกต่างกันไม่มากนัก
 เท่ากับร้อยละ ๐.๗ : ๗.๔ : ๔.๑ : ๑๐.๕

- การเข้าพบปรึกษาหัวหน้าของตนเอง คนงานในแผนกงานต่าง ๆ ได้แก่ ชุรการ
 บุคคล : ผลิต : พักสุอุปกรณ์ : อื่น ๆ ได้ใช้วิธีการนี้แก้ปัญหาในระดับที่แตกต่างกันอย่างมากใน
 บางแผนกและใกล้เคียงกันในบางแผนกเท่ากับร้อยละ ๔๐.๐ : ๔๓.๐ : ๒๒.๗ : ๔๗.๔

- การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน คนงานในแผนกชุรการบุคคผล : ผลิต : พักสุอุปกรณ์ :
 อื่น ๆ ได้ใช้วิธีการนี้แก้ปัญหาดังกล่าวในระดับที่แตกต่างกันอย่างมากเท่ากับร้อยละ ๔๑.๒ :
 ๔๔.๓ : ๕๐.๐ : ๒.๖

- การหยุดพักงานสักระยะเพื่อให้สบายใจก่อน คนงานในแผนกต่าง ๆ เช่น ชุรการ
 บุคคผล : ผลิต : พักสุอุปกรณ์ : อื่น ๆ ได้ใช้วิธีการนี้ในระดับที่แตกต่างกันไปเช่นกันเท่ากับ

ร้อยละ ๒๑.๕ : ๒๖.๑ : ๓๑.๘ : ๑๕.๘

- การคิดที่จะลาออก คนงานในแผนกธุรการบุคคล : ผลิต : พัสตุอุปกรณ์ : อื่น ๆ
ได้ใช้วิธีการนี้แก้ปัญหาในระดับที่แตกต่างกันไม่มากนักเท่ากับร้อยละ ๒๑.๕ : ๑๕.๘ : ๒๗.๓ :
๒๓.๗

- วิธีการอื่น ๆ แก้ปัญหา คนงานในแผนกต่าง ๆ เช่น ธุรการบุคคล : ผลิต :
พัสตุอุปกรณ์ : อื่น ๆ ได้ใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบอื่น ๆ ในระดับที่ใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ
๒๑.๕ : ๑๘.๐ : ๒๗.๓ : ๒๖.๓

ตารางที่ ๔.๓๖

การดูแลเอาใจใส่คนงานของหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามแผนงานที่ทำ โดยพิจารณาจากร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น (V.O)

(จำนวนคน/ร้อยละของ V.O)

| แผนงานที่ทำ | การเอาใจใส่ดูแลคนงานของหน่วยงานต่าง ๆ | | | | | รวม |
|----------------|---------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | ดีมาก | ค่อนข้างเอาใจใส่ | เอาใจใส่ | ไม่ค่อยเอาใจใส่ | ไม่เอาใจใส่เลย | |
| ธุรการและบุคคล | $\frac{23}{2.7}$ | $\frac{34}{4.0}$ | $\frac{44}{5.7}$ | $\frac{21}{2.5}$ | $\frac{2}{0.2}$ | $\frac{124}{15.1}$ |
| ผลิต | $\frac{44}{5.4}$ | $\frac{120}{21.3}$ | $\frac{274}{32.4}$ | $\frac{100}{11.8}$ | $\frac{14}{1.7}$ | $\frac{660}{77.5}$ |
| พัสดุอุปกรณ์ | $\frac{6}{0.7}$ | $\frac{7}{0.8}$ | $\frac{4}{0.5}$ | $\frac{1}{0.1}$ | $\frac{0}{0.0}$ | $\frac{18}{2.1}$ |
| อื่น ๆ | $\frac{4}{0.5}$ | $\frac{4}{0.5}$ | $\frac{14}{2.1}$ | $\frac{7}{0.8}$ | $\frac{0}{0.0}$ | $\frac{25}{3.0}$ |
| รวม | $\frac{77}{9.3}$ | $\frac{161}{27.0}$ | $\frac{246}{29.6}$ | $\frac{122}{14.6}$ | $\frac{16}{1.9}$ | $\frac{520}{61.6}$ |
| M.O | | | | ๔๗ | | |

จากตารางที่ ๔.๓๖ แสดงให้เห็นว่าในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีการเอาใจใส่ต่อคนงานในแต่ละแผนกมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาจากร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น (V.O) พบว่า แผนกธุรการและบุคคล คนงานมีความรู้สึกที่หน่วยงานเอาใจใส่ดูแลดีมากเท่ากับ ๒.๗% และคนงานส่วนใหญ่ในแผนกนี้เห็นว่าหน่วยงานเอาใจใส่ปานกลางเท่ากับ ๕.๗ ไม่ค่อยเอาใจใส่หรือไม่สนใจเลยเท่ากับ ๒.๕% ส่วนแผนกผลิตที่เป็นตัวจักรสำคัญทำให้เกิดผลผลิตต่อหน่วยงาน มีคนงานส่วนใหญ่ในแผนกผลิตนี้คิดว่าหน่วยงานดูแลเอาใจใส่ในระดับปานกลางเท่ากับ ๓๒.๔% ค่อนข้างเอาใจใส่ : เอาใจใส่ดีมากเท่ากับร้อยละ ๒๑.๓ : ๕.๔ และไม่ค่อยเอาใจใส่ : ไม่เอาใจใส่เลย เท่ากับร้อยละ ๑๑.๘ : ๒.๑ แผนกพัสดุอุปกรณ์ เห็นว่าหน่วยงานให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อคนงาน

ในระดับปานกลางถึงดีมากเท่ากับ ๐.๗ ๐.๘ ๐.๙ รวมเป็น ๒๔.๐% ในแผนกอื่น ๆ นั้น
 คนงานมีความรู้สึกที่หน่วยงานให้ความสนใจและเอาใจใส่เช่นกันเท่ากับร้อยละ ๐.๕ ๐.๘ ๒.๑
 รวมเป็น ๓.๔%

กรณีที่พิจารณาในแง่ความไม่คอยเอาใจใส่หรือไม่เอาใจใส่เลย จะชี้ให้เห็นว่า แผนกธุรการ
 บุคคล : ผลิต : วัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ เท่ากับร้อยละ ๒.๗ : ๑๓.๕ : ๐.๑ : ๐.๘ ซึ่งพบว่า
 ในแผนกผลิตคนงานมีความรู้สึกที่หน่วยงานไม่เอาใจใส่ดูแลมากที่สุดถึง ๑๓.๕% ดังนั้นอุตสาหกรรม
 ต่าง ๆ ควรนำข้อคิดเห็นนี้ใช้เป็นแนวทางที่จะชี้ให้ทราบถึงวิถีทางในการปรับปรุงการบริหารงาน
 ของหน่วยงานเพื่อเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจของคนงานที่มีต่อหน่วยงาน การบริหารงานมากยิ่งขึ้นหาก
 ต้องการศึกษารวมทุกแผนกก็เป็นส่วนหนึ่งช่วยให้ทราบ เช่นกันว่าหน่วยงานสนใจดูแลเอาใจใส่ต่อคนงาน
 มากน้อยเพียงใด จากข้อมูลข้างต้น แสดงว่า ยอดรวมของทุกแผนกในอุตสาหกรรมต่าง ๆ คนงาน
 ส่วนใหญ่จะได้รับการเอาใจใส่ดูแลรวมแล้วเท่ากับ ๖๒.๔% และไม่คอยสนใจเอาใจใส่ดูแลรวม
 เท่ากับ ๑๗.๖% ร้อยละของความไม่สนใจหรือเอาใจใส่คนงานนี้ไม่ควรให้มีสูงมากเกินไปยิ่งกว่านี้
 จะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับหน่วยงาน

ตารางที่ ๔.๓๗

แสดงการเปรียบเทียบการขาดงานของพนักงานในช่วงต่าง ๆ : เทศกาล : ต้นสัปดาห์ : ปลายสัปดาห์

| แผนงานที่ทำ | | การขาดงานของพนักงานในช่วงวันเทศกาล | | | | | | การขาดงานของพนักงานในช่วงวันต้นสัปดาห์ | | | | | | การขาดงานของพนักงานในช่วงวันปลายสัปดาห์ | | | | | |
|-----------------|--------------|------------------------------------|--------------|------------------|--------------|-------------|-------------|--|-----------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---|-----------------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| | | เป็นประจำ | บ่อย ๆ ครั้ง | เป็นครั้งคราว | นาน ๆ ครั้ง | ไม่มีเลย | รวม | เป็นประจำ | บ่อย ๆ ครั้ง | เป็นครั้งคราว | นาน ๆ ครั้ง | ไม่มีเลย | รวม | เป็นประจำ | บ่อย ๆ ครั้ง | เป็นครั้งคราว | นาน ๆ ครั้ง | ไม่มีเลย | รวม |
| ธุรการและบุคคล | คน ร้อยละ | ๔ ๐.๕ | ๑ ๐.๑ | ๒๓ ๒.๕ | ๕๐ ๖.๒ | ๕๔ ๖.๑ | ๑๒๗ ๑๕.๕ | $\frac{๑}{๐.๑}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๑๓}{๑.๖}$ | $\frac{๓๒}{๕.๐}$ | $\frac{๘๑}{๑๐.๒}$ | $\frac{๑๒๗}{๑๖.๐}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๑}{๐.๑}$ | $\frac{๑๖}{๒.๐}$ | $\frac{๓๖}{๔.๕}$ | $\frac{๓๖}{๔.๕}$ | $\frac{๑๒๔}{๑๖.๒}$ |
| ผลิต | คน ร้อยละ | ๔๗ ๕.๕ | ๑๖ ๒.๐ | ๑๔๗ ๑๘.๕ | ๒๓๑ ๒๘.๘* | ๑๗๓ ๒๑.๖ | ๖๑๕ ๗๖.๗ | $\frac{๑๐}{๑.๓}$ | $\frac{๗}{๐.๙}$ | $\frac{๑๓๒}{๑๖.๗}$ | $\frac{๒๕๕}{๓๑.๕}$ | $\frac{๒๘๕}{๓๕.๕*}$ | $\frac{๖๐๗}{๗๖.๖}$ | $\frac{๕}{๐.๕}$ | $\frac{๖}{๐.๘}$ | $\frac{๑๐๒}{๑๒.๘}$ | $\frac{๑๕๘}{๒๕.๘}$ | $\frac{๓๐๑}{๓๗.๗*}$ | $\frac{๖๑๑}{๗๖.๖}$ |
| พัสดุและอุปกรณ์ | คน ร้อยละ | ๒ ๐.๒ | ๐ ๐.๐ | ๕ ๐.๖ | ๕ ๐.๖ | ๑๐ ๑.๒ | ๒๒ ๒.๗ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๗}{๐.๙}$ | $\frac{๗}{๐.๙}$ | $\frac{๘}{๑.๐}$ | $\frac{๒๒}{๒.๘}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๕}{๑.๐}$ | $\frac{๑๑}{๐.๙}$ | $\frac{๗}{๒.๖}$ | $\frac{๒๒}{๔.๕}$ |
| อื่น ๆ | คน ร้อยละ | ๑ ๐.๑ | ๑ ๐.๑ | ๕ ๑.๑ | ๑๑ ๑.๔ | ๑๖ ๒.๐ | ๓๔ ๔.๗ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๕}{๐.๖}$ | $\frac{๑๑}{๑.๕}$ | $\frac{๒๐}{๒.๕}$ | $\frac{๓๖}{๔.๕}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๘}{๑.๐}$ | $\frac{๗}{๐.๙}$ | $\frac{๒๑}{๒.๖}$ | $\frac{๓๖}{๔.๕}$ |
| รวม | คน ร้อยละ | ๕๔ ๖.๗ | ๑๘ ๒.๒ | ๑๘๕ ๒๓.๐ | ๒๕๗ ๓๒.๑ | ๒๘๘ ๓๖.๐ | ๘๐๑ ๑๐๐ | $\frac{๑๑}{๑.๕}$ | $\frac{๗}{๐.๗}$ | $\frac{๑๓๒}{๑๖.๗}$ | $\frac{๒๕๕}{๓๑.๕}$ | $\frac{๓๕๓}{๔๔.๖}$ | $\frac{๗๕๒}{๑๐๐}$ | $\frac{๕}{๐.๕}$ | $\frac{๗}{๐.๗}$ | $\frac{๑๓๐}{๑๖.๓}$ | $\frac{๒๕๒}{๓๑.๖}$ | $\frac{๕๐๕}{๕๐.๘}$ | $\frac{๗๕๘}{๑๐๐}$ |
| M.O | คน | ๕๓ | | $X^b = ๑๗.๐๓๐๗๕$ | | | | M.O = ๑๐๒ | | $X^b = ๑๕.๓๒๖๕๗$ | | | | M.O = ๕๖ | | $X^b = ๑๒.๕๕๖๐๔$ | | | |

จากตารางที่ ๔.๓๗ ชี้ให้เห็นว่า การขาดงานของพนักงานของแผนกต่าง ๆ ในช่วงเทศกาลไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ โดยที่พนักงานส่วนใหญ่ในแผนกผลิตจะขาดงานประจำมากกว่าอัตราการขาดงานของพนักงานแผนกผลิตในช่วงวันต้นและปลายสัปดาห์คือ ๕.๙% เปรียบเทียบได้เท่ากับ ๗.๖๖ : ๑.๖๕ : ๐.๖๖% การขาดงานของพนักงานแผนกนี้ขาดงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ ไม่มีเลยเท่ากับ ๒๑.๖% สำหรับแผนกงานทุกแผนกมีพนักงานขาดงานในแต่ละช่วง เช่น ช่วงต้นสัปดาห์ : ปลายสัปดาห์ : เทศกาล ของการขาดงานประจำ : บ่อย ๆ ครั้ง : เป็นครั้งคราว : นาน ๆ ครั้ง : ไม่มีเลย เท่ากับ ๐.๔ : ๐.๕ : ๖.๗ : ๐.๕ : ๐.๕ : ๒.๒ : ๑๖.๗ : ๑๖.๓ : ๒๓.๐ : ๓๑.๔ : ๓๑.๒ : ๓๗ : ๔๙ : ๕๐.๔ : ๓๑.๐% ตามลำดับ สรุปได้ว่าการขาดงานของพนักงานทุกแผนกจะขาดงานในช่วงเทศกาลในอัตราที่มากกว่า แต่ในช่วงต้นและปลายสัปดาห์มีอัตราที่ใกล้เคียงกัน และพนักงานในแผนกผลิตที่ไม่มีคนขาดงานเลย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖ การขาดงานของพนักงานในช่วงต่าง ๆ จะช่วยให้เห็นแนวทางในการเตรียมคนงานเพื่อทดแทนในแต่ละแผนก เพื่อให้การทำงานในแผนกต่าง ๆ นั้นต่อเนื่องไม่เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ถือเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดจากการขาดงานที่อาจจะมีผลกระทบอย่างมากต่ออุตสาหกรรมหรือหน่วยงานได้ และในแผนกผลิตมีการขาดงานในช่วงวันต้นสัปดาห์พบว่ามีความถี่ที่ขาดงานในช่วงนี้เป็นประจำเท่ากับ ๑.๓% ที่ขาดงานเป็นครั้งคราวและนาน ๆ ครั้งเท่ากับ ๑๖.๗ และ ๓๑.๔% ส่วนคนงานที่ไม่ขาดงานเลยเท่ากับ ๓๔.๙% แต่มีอัตราที่มากกว่าในช่วงวันปลายสัปดาห์และช่วงเทศกาล ส่วนการขาดงานของพนักงานในช่วงวันปลายสัปดาห์ของแผนกต่าง ๆ พบว่าคนงานในแผนกผลิตขาดงานเป็นประจำ ๐.๕% มากกว่าแผนกอื่น ๆ ขาดงานนาน ๆ ครั้ง และไม่มีเลยเท่ากับ ๒๔.๔ ๓๗.๓% ตามลำดับ และในแผนกธุรการมีพนักงานขาดงานนาน ๆ ครั้ง และไม่มีเลยคิดเป็นร้อยละ ๔.๕ และ ๙.๕ การขาดงานของพนักงานช่วงนี้ในทุกแผนกจะมีอัตราการขาดงานที่น้อยกว่าการขาดงานในช่วงเทศกาล แต่จะมีอัตราใกล้เคียงกันกับช่วงวันต้นสัปดาห์ เช่น ขาดงานประจำเท่ากับ ๐.๕ : ๖.๗ : ๑๐๔% คือการขาดงานวันเทศกาลมากกว่าถึง ๖.๒%

ตารางที่ ๔.๓๘

แสดงความคิดเห็นของคณากรณที่มีการขาดงาน (๒) หรือไม่มาทำงาน จำแนกตามแผนงานที่ทำ (จำนวน/ร้อยละของผู้ตอบทั้งสิ้น (V.O)

| แผนก | ความคิดเห็นของคณากรณ | | | | | | | |
|-----------------|----------------------|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| | ส่งใบลา | ไม่ต้องส่งใบลา | อื่น ๆ | รวม | จัดคนแทน | ไม่ต้องจัดคนแทน | อื่น ๆ | รวม |
| ธุรการ | $\frac{๑๐๖}{๑๒.๕}$ | $\frac{๒}{๐.๒}$ | $\frac{๒๓}{๒.๗}$ | $\frac{๑๓๑}{๑๕.๕}$ | $\frac{๕๕}{๑๑.๕}$ | $\frac{๙}{๑.๐}$ | $\frac{๒๓}{๒.๗}$ | $\frac{๑๓๑}{๑๕.๒}$ |
| ผลิต | $\frac{๕๒๖}{๖๒.๐}$ | $\frac{๗}{๐.๘}$ | $\frac{๑๒๕}{๑๔.๗}$ | $\frac{๖๕๘}{๗๗.๖}$ | $\frac{๕๓๓}{๖๑.๘}$ | $\frac{๑๖}{๑.๙}$ | $\frac{๑๒๓}{๑๔.๓}$ | $\frac{๖๗๒}{๗๗.๙}$ |
| พัสดุอุปกรณ์ | $\frac{๑๕}{๑.๗}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๕}{๐.๕}$ | $\frac{๒๐}{๒.๖}$ | $\frac{๑๗}{๒.๐}$ | $\frac{๒}{๐.๒}$ | $\frac{๓}{๐.๓}$ | $\frac{๒๒}{๒.๕}$ |
| อื่น ๆ | $\frac{๒๗}{๓.๒}$ | $\frac{๐}{๐.๐}$ | $\frac{๑๐}{๑.๒}$ | $\frac{๓๗}{๔.๕}$ | $\frac{๒๖}{๓.๐}$ | $\frac{๒}{๐.๒}$ | $\frac{๑๐}{๑.๒}$ | $\frac{๓๘}{๔.๕}$ |
| รวม | $\frac{๖๗๓}{๗๙.๕}$ | $\frac{๙}{๑.๑}$ | $\frac{๑๖๖}{๑๙.๖}$ | $\frac{๘๔๘}{๑๐๐}$ | $\frac{๖๗๕}{๗๘.๒}$ | $\frac{๒๙}{๓.๕}$ | $\frac{๑๕๕}{๑๘.๕}$ | $\frac{๘๖๓}{๑๐๐}$ |
| M.O | ๕๖ | | | ๓๑ | | | | |
| $X^b = ๖.๕๓๘๕๕$ | | | | $X^b = ๑๑.๕๘๖๕๕$ | | | | |

จากตารางที่ ๔.๓๘ แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและความต้องการของคณากรณขาดงานหรือไม่มาทำงาน เช่น เกี่ยวกับเรื่องการขออนุญาตหยุดงานและการจัดคนงานอื่นแทน พบว่า ในแผนกผลิตมีความต้องการส่งใบลามากที่สุด ๖๒.๐% และไม่ต้องส่งใบลา ๐.๘% อื่น ๆ ๑๔.๗% ส่วนด้านความเห็นเกี่ยวกับการจัดคนงานทดแทนเท่ากับ ๖๑.๘% ไม่ต้องการให้มีการจัดคนงานแทน ๑๕.๓% อื่น ๆ ๑๕.๓% แผนกธุรการบุคคลมีความต้องการส่งใบลามากที่สุด ๑๒.๕% ไม่ต้องการส่งใบลาเท่ากับ ๐.๒% อื่น ๆ เท่ากับ ๒.๗% ในแง่ของความ ต้องการในการจัดคนงานเพื่อทดแทนส่วนใหญ่ต้องการให้จัดคนแทนเท่ากับ ๑๑.๕% ไม่ต้องการจัดคนแทน ๑.๐% อื่น ๆ เท่ากับ ๒.๗% แผนกพัสดุอุปกรณ์ และแผนกอื่น ๆ คณากรณส่วนใหญ่ ต้องการส่งใบลาทั้งหมดเท่ากับ ๑.๗ และ ๓.๒% ไม่ต้องการส่งใบลาเท่ากับ ๐% อื่น ๆ เท่ากับ ๐.๕ และ ๑.๒% สำหรับความต้องการในการจัดคนแทนนั้น แผนกพัสดุอุปกรณ์ : แผนกอื่น ๆ คณากรณมีความต้องการให้จัดคนแทนเท่ากับ ๒.๐ : ๓.๒% ไม่ต้องการจัดคนแทนเท่ากับ ๐.๒ : ๐.๒

ตารางที่ ๔.๓๔

แสดงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงและแก้ไข เพื่อเป็นการจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ หรือ เพื่อลดการขาดงานและการออกจากงานของคนงานโดยจำแนกตามแผนงานที่ทำ

(คน/ร้อยละของ V.O แต่ละข้อ/ร้อยละของยอดรวมทั้งสิ้น/ร้อยละของแต่ละแผนก)

| แผนงาน | สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงและแก้ไข | | | | | | รวม |
|-------------------------|---|------|------|------|------|--------|-----|
| | ท* | พ* | ส* | ง* | ร* | อื่น ๆ | |
| ธุรการและบุคคล | ๖๓ | ๕๔ | ๖๔ | ๖๐ | ๓๙ | ๓๑ | ๑๓๕ |
| | ๑๗.๗ | ๑๘.๘ | ๑๕.๑ | ๑๗.๒ | ๑๖.๙ | ๑๔.๒ | |
| | ๗.๒ | ๖.๒ | ๗.๓ | ๖.๘ | ๔.๔ | ๓.๕ | |
| | ๔๖.๗ | ๔๐.๐ | ๔๗.๔ | ๔๔.๔ | ๒๘.๙ | ๒๓.๐ | |
| | ๒๖.๙ | ๒๑.๕ | ๓๒.๔ | ๒๖.๑ | ๑๗.๔ | ๑๗.๓ | |
| ผลิต | ๗๕.๖ | ๗๔.๗ | ๗๖.๖ | ๗๕.๐ | ๗๕.๓ | ๗๙.๐ | |
| | ๓๐.๗ | ๒๔.๕ | ๓๖.๙ | ๒๙.๘ | ๑๙.๘ | ๑๙.๗ | |
| | ๓๙.๔ | ๓๑.๕ | ๔๗.๕ | ๓๙.๓ | ๒๕.๕ | ๒๕.๔ | |
| พิธีและอุปกรณ์ | ๑๑ | ๘ | ๑๓ | ๑๐ | ๗ | ๕ | ๒๒ |
| | ๓.๑ | ๒.๘ | ๓.๑ | ๒.๙ | ๓.๐ | ๒.๓ | |
| | ๑.๓ | ๐.๙ | ๑.๕ | ๑.๑ | ๐.๘ | ๐.๖ | |
| | ๕๐.๐ | ๓๖.๖ | ๕๙.๑ | ๔๕.๕ | ๓๑.๘ | ๒๒.๗ | |
| อื่น ๆ | ๑๓ | ๑๑ | ๒๒ | ๑๗ | ๑๑ | ๑๐ | ๓๘ |
| | ๓.๗ | ๓.๘ | ๕.๒ | ๔.๙ | ๔.๘ | ๔.๖ | |
| | ๑.๕ | ๑.๓ | ๒.๕ | ๑.๙ | ๑.๓ | ๑.๑ | |
| | ๔๓.๒ | ๒๙.๐ | ๕๗.๙ | ๔๕.๗ | ๒๙.๐ | ๒๖.๓ | |
| รวม (V.O ในแต่ละข้อ) | ๓๕๖ | ๒๘๘ | ๔๒๓ | ๓๔๘ | ๒๓๑ | ๒๑๙ | ๘๗๗ |
| M.O ในแต่ละข้อ | ๕๓๔ | ๖๐๖ | ๔๗๑ | ๕๔๖ | ๖๖๓ | ๖๗๕ | - |

*หมายเหตุ

ท = ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

ง = ลักษณะงานที่ทำ

พ = เพื่อนร่วมงาน

ร = กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

ส = สถานที่ทำงาน

จากตารางที่ ๔.๓๔ แสดงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงและแก้ไข เพื่อเป็นการจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจมาทำงานอย่างสมอบรม่าเสมอหรือเพื่อลดการขาดงานและการออกจากงานของคนงานดังนี้

กรณีที่พิจารณาจากร้อยละของ V.O ในแต่ละข้อ พบว่า คนงานในแผนกธุรการและบุคคลมีความต้องการปรับปรุงแก้ไข เพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ทำ กฎระเบียบข้อบังคับ สถานที่ทำงานและอื่น ๆ ตามลำดับ ในแผนกผลิตต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข สถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน อื่น ๆ กฎระเบียบข้อบังคับ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานตามลำดับ แผนกพัสดุอุปกรณ์ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขผู้บริหารและหัวหน้างาน และสถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน อื่น ๆ ตามลำดับ และแผนกงานอื่น ๆ ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข สถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำ กฎระเบียบข้อบังคับ อื่น ๆ เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ตามลำดับ

หากพิจารณาจากร้อยละของยอดรวมผู้ตอบทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่า

แผนกผลิต คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข สถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบข้อบังคับ อื่น ๆ ตามลำดับ

แผนกธุรการและบุคคล คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข เช่นเดียวกับคนงานในแผนกผลิต

แผนกพัสดุและอุปกรณ์ คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขสถานที่ทำงาน และผู้บริหารหรือหัวหน้างานมากที่สุด รองลงมาคือ กฎระเบียบข้อบังคับ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน อื่น ๆ ตามลำดับ

แผนกอื่น ๆ คนงานต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไข สถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและกฎระเบียบข้อบังคับ อื่น ๆ ตามลำดับ

สรุปได้ว่าคนงานในแผนกงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขสถานที่ทำงานมากที่สุด

สำหรับคนงานในแต่ละเพศหรือในครอบครัวแต่ละขนาดต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานดังแสดงในแผนภูมิภาคผนวก ค .

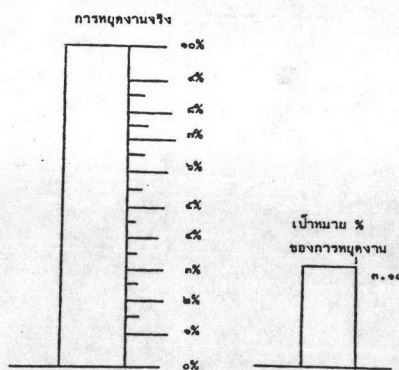
แต่ถ้าต้องการศึกษา เปรียบเทียบความต้องการในแต่ละแผนงานต่อการปรับปรุงสิ่งต่างๆ นั้นมีความแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด ก็สามารถศึกษาได้จากร้อยละของแต่ละแผน ปรากฏว่า คนงานในแต่ละแผนมีความต้องการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความแตกต่างกันน้อยมาก เช่น ความต้องการของแผนกธุรการบุคคล : แผนกผลิต : แผนกพัสดุอุปกรณ์ : อื่น ๆ ต่อการปรับปรุงแก้ไขสถานที่ทำงานเท่ากับ ๔๗.๔ : ๔๗.๕ : ๕๔.๑ : ๕๗.๙ เป็นต้น

นโยบายการขาดงาน

ในประเทศไทยมีอุตสาหกรรมบางแห่งได้มีนโยบายการขาดงาน เช่น การมีบอร์ด แสดงเป้าหมายในการขาดงานหรือหยุดงานของคนงาน กับการหยุดงานจริงของคนงานเพื่อให้ คนงานในหน่วยงานได้ทราบโดยทั่ว ๆ ไปและเป็นการกระตุ้นให้คนงานช่วยกันทำงานให้เป็นไป ตามนโยบายของหน่วยงานดังนี้

ความมั่นคงเกิดจากผลงานและความวิริยะ
(PERFORMANCE & ATTENDANCE BUILDS SECURITY)

การทำงานดีเสมอ
เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต
(GOOD ATTENDANCE
MAKES GOOD PRODUCTION)



เดือน

รูปแบบแสดงเป้าหมายของการขาดงาน (๒) หรือการหยุดงานของคนงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม

การบันทึกการขาดงานและการมาทำงานของพนักงาน

รายงานจำนวนพนักงานประจำวัน

ประจำวันที่ เดือน พ.ศ.

| ลำดับ | แผนก | จำนวนมาปฏิบัติงาน | | | จำนวนลาและขาด | | | | | ยอดรวมทั้งคืน | หมายเหตุ | |
|-------|------|-------------------|-------|-----|---------------|-----|------|---------|-----|---------------|----------|--|
| | | มาทัน | มาสาย | รวม | กิจ | ขาด | ป่วย | พักผ่อน | รวม | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

เปอร์เซ็นต์คนงาน

๑. มาทัน%
๒. มาสาย%
๓. ลากิจ%
๔. ขาด%
๕. ลาป่วย%
๖. พักผ่อน%
๗. รวม%

รายงานโดย

ตรวจเช็คโดย

ในประเทศไทยนั้นหน่วยงานต่าง ๆ มีวิธีการบันทึกที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริษัทข้างต้นนี้ เป็นตัวอย่างการบันทึกของอุตสาหกรรมหนึ่งที่จะใช้บันทึกการมาทำงานของพนักงานในแต่ละวันหรือแต่ละช่วงเวลาหนึ่ง ๆ หรืออาจจะบันทึกในอีกรูปแบบหนึ่งดังในรูปภาพหน้า และตารางหน้า

ปัญหาการขาดงานและการหมุนเวียนของพนักงานที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานต่าง ๆ

ผลกระทบต่าง ๆ นั้นสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

๑. กิจการประเภทงานต่อเนื่อง (Assembly line) การขาดงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อผลผลิตอย่างมาก เช่น ขาดงาน ๑๐% อาจมีผลกระทบต่อผลผลิตถึง ๓๐ %

๒. ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายและงบประมาณจำนวนมาก เช่น

- ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น
- ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ออกไป

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนงานใหม่ที่จำเป็นต้องเรียนรู้งานก่อน
- ค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันกำหนดเวลา
- ทำให้ผลผลิตมีต้นทุนสูงขึ้นแต่คุณภาพผลผลิตต่ำกว่าปกติ
- ค่าใช้จ่ายในการหยุดเดินเครื่องจักรกรณีมีคนขาดและลาออกไป

๓. สูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า หากผู้ที่ออกไปนั้นมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ

- ๔. ทำให้งานล่าช้า อาจสูญเสียลูกค้าได้
- ๕. เพิ่มภาระให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานไม่ต่อเนื่องและผลงานไม่ดีเท่าที่ควร
- ๖. ทำให้งานต้องหยุดชะงักกรณีมีคนงาน โดยคนงานใหม่ต้องเรียนรู้งานก่อนอื่น ๆ เช่น
- ๗. ทำให้การทำงานในงานบางจุดไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

วิธีการแก้ไขปัญหาการขาดงาน และการหมุนเวียนของคนงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ

อุตสาหกรรม และหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ในประเทศไทยได้ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานโดย

- ๑. มีการดักเตือนลงโทษ เมื่อมีการขาดงาน หากขาดเกินกำหนด เช่น ขาดงาน ๓ วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลก็มีสิทธิปลดออก
- ๒. ไม่มีการพิจารณาเงินโบนัสพิเศษ เงินเดือนประจำปี (เฉพาะรายบุคคลที่ขาดงาน)
- ๓. สร้างความเชื่อมั่นสำหรับความก้าวหน้าในงาน
- ๔. สรรหาคนงานที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน ทำการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ตำแหน่งที่ดีแก่ผู้ที่ทำงานตลอดเวลา หรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นก่อนการรับคนงานใหม่
- ๕. ให้สิ่งจูงใจเป็นการบำรุงขวัญ เช่น รางวัล เบี้ยขยัน แก่คนงานที่มาทำงานโดยไม่ลางาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสายเกิน ๑๕ วัน และลงโทษแก่ผู้ที่ขาดงานมากเกินไป
- ๖. เข้มงวดระเบียบการลา
- ๗. ให้คำปรึกษาหารือ หัวหน้างานควรรับผิดชอบค้นหาสาเหตุ และปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ปัญหาคือไป
- ๘. มีบางหน่วยงานให้เหตุผลว่า ทั้ง ๒ เรื่องนี้เป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้
- ๘. ให้สวัสดิการและเงินเดือนเพิ่มขึ้น

ข้อคิด เห็นและข้อ เสนอแนะของผู้บริหาร

การขาดงาน

โดยปกติแล้วลูกจ้างที่สมัครเข้าทำงานกับนายจ้าง จะได้รับการปฐมนิเทศน์ให้ทราบถึงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดให้ ซึ่งระเบียบข้อบังคับเหล่านี้จะต้องสอดคล้องกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างนั่นเอง การเคารพต่อระเบียบข้อบังคับจะเคร่งครัดหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติตัวของลูกจ้าง และความเข้มงวดกวดขันของผู้บังคับบัญชา

สิ่งหนึ่งที่ควรหลีกเลี่ยง ซึ่งมักปรากฏขึ้นเสมอในทุกองค์การก็คือ "การขาดงาน" ซึ่งหมายถึงการหยุดงานโดยมิได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบริษัททราบ หน่วยงานควรหาวิธีการเตรียมพร้อมที่จะยอมรับเหตุการณ์ต่าง ๆ นี้ดังที่จะกล่าวต่อไป

ในทรรศนะของผู้บริหาร การขาดงานนั้นมีส่วนทำให้เกิด

- ผลผลิตของบริษัทตกต่ำ โดยการขาดงานจะมีผลโดยตรงต่อผลผลิตและกำไรขององค์การ
- เป็นผลทำให้รายได้ของพนักงานลดลงด้วย
- แต่มีผลน้อยมากสำหรับกิจการงานที่ไม่ต้องทำต่อเนื่อง เช่นงานธนาคาร

การขาดงานเป็นสิ่งจำเป็นต้องให้ความสนใจและค้นหาสาเหตุ โดยอาจจำแนกศึกษาตามอายุ เพศ ระยะเวลา ลักษณะงานที่ทำที่มีผลทำให้เกิดการขาดงาน ผลเสียอื่น ๆ อาจเกิดขึ้นตามมาเช่น งานไม่อาจบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ หรืออาจทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากและลูกค้าในขณะเดียวกันด้วย

ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ควรมึวิธีการป้องกันโดย

๑. ให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัทวางไว้ เพื่อมิให้การขาดงานเกิดขึ้นในอัตราที่สูงเกินควร
๒. สร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในจิตใจของผู้ปฏิบัติงานโดยให้ทราบถึงผลดีและผลเสียของการขาดงานหรือการไม่มาทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การ
๓. นอกจากนี้ยังต้องสนใจในแง่ทางด้านบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับผู้ที่ไม่ขาดงาน

ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงิน หนังสือชมเชย หรือคำชมเชย หรือคำชมเชยตามวาระและโอกาส
อันสมควร

๔. ในขณะที่เดียวกันควรมีมาตรการในด้านลบสำหรับผู้ที่ยาทำงาน ในรูปของการลงโทษ
ทางวินัยโดยนำไปพิจารณาในแง่ของการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนค่าจ้าง เงินเดือน หรือ
เลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยตรง

การขาดงานไม่มีขอบเขตที่แน่นอน เป็นเรื่องของคน แต่ทางบริษัทก็ควรมีเขียนขยันเพื่อ
จูงใจ โดยจะให้ก็ต่อเมื่อคนงานทำงานถูกกฎเกณฑ์การทำงาน สายไม่ได้และเขียนขยันนี้มีผลต่อ
การพิจารณาเงินเดือน

ผู้บริหารหลายท่านให้ข้อคิดเห็นว่า การขาดงานนั้นมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ อย่างเช่น
ถ้ามองโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว การขาดงานมาจาก ๒ สาเหตุใหญ่ ๆ ดังนี้

๑. จากการงานที่อาจมาจากสภาพการทำงาน ภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีผล
ทำให้คนงานเบื่อหน่ายการทำงานและสถานที่ทำงาน หรือระเบียบวินัยเกี่ยวกับการลาที่จุกจิกมาก
เกินไป มีขั้นตอนมากไปจนทำให้คนงานที่มีการศึกษาต่ำหรือมาจากต่างจังหวัดจดจำขั้นตอนต่าง ๆ
ได้ยาก รวมทั้งผู้บังคับบัญชาไม่ชี้แจงให้เข้าใจก่อน

๒. จากเหตุผลส่วนตัว เช่น การมีทัศนคติที่ไม่ดีของคนงาน เห็นคนอื่นทำได้และไม่
ถูกลงโทษก็ทำตามบ้าง

นอกจากนี้ก็มีผู้อื่นได้ให้เพิ่มเติมอีก การขาดงานเกิดจากความไม่เคยชินในลักษณะงาน
และสภาพที่ไม่เหมาะสมในการทำงานด้านอุตสาหกรรม และอีกปัญหาที่คือการที่ไม่สามารถอยู่ใน
สังคมที่มีคนหลายประเภทต้องอยู่รวมกันได้

ในประเทศไทยนั้นหากมองปัญหาให้ลึกซึ้งลงไปอีกก็จะพบสาเหตุของการขาดงานว่า
ส่วนมากจะเป็นคนงานประเภทขาดความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนสาเหตุอื่นๆ นั้นอาจ
สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมที่ก่อขึ้นเอง พอสรุปได้ดังนี้

๑. คบเพื่อนไม่ดี
๒. ชอบเล่นการพนัน
๓. ดื่มสุรายาเมา
๔. มีหนี้สินท่วมตัว

จากประสบการณ์ของบริหารบางคนกล่าวว่า การขาดงานนั้น เกิดได้ทั้งลูกจ้างที่ตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจขาดงานดังนี้

๑. ลูกจ้างที่ขอยกหยุดงานหลังวันเงินเดือนออก เพราะอาจจะมีการจัดงานฉลองมีการดื่มสุรากันอย่างเต็มที่ จึงไม่สามารถมาทำงานวันต่อมาได้ จึงต้องแจ้งว่าลาป่วยหรือลากิจถ้าไม่เช่นนั้นก็จะเป็นการผิดระเบียบบริษัท

๒. ผู้ที่ทำงานอยู่ต่างจังหวัด กลับต่างจังหวัดจนเพลินจึงต้องมีการลาหยุดงานต่อ จึงแจ้งเป็นลากิจหรือลาป่วยเพราะถ้าไม่เกิน ๓ วันก็ไม่ต้องแสดงใบรับรองแพทย์

๓. คนงานที่ต้องการลองดีกับหัวหน้างาน มีคนงานบางคนคิดว่าหัวหน้างานที่เก่งควรมีเทคนิควิธีการที่ดีในการควบคุมคนงานได้ดีให้คนงานรักกันมาก ๆ และรักหัวหน้างานด้วย

สำหรับคนงานที่ขาดงานเป็นประจำเสมอ ๆ ประเภทเรื้อรัง

ส่วนใหญ่ปัญหาของการขาดงานมัก เกิดขึ้นกับคนงานส่วนน้อยที่มีแนวความคิดในทางลบ และผู้ที่ไม่ตั้งใจที่จะทำงานเป็นประจำเสมอ ๆ ในคนงานกลุ่มดังกล่าวนี้มีอยู่ประมาณ ๔% ของคนงานในโรงงานทั้งหมด ดังนั้นบริษัทควรพยายามที่จะแก้ไขโดยอาจใช้วิธี

๑. การลงโทษ อาจมีผู้ตั้งคำถามว่าไม่มีวิธีอื่นที่ดีกว่าการลงโทษหรือ เช่น การจูงใจคำตอบสำหรับวิธีการแก้ไขคนงานประเภทนี้คือ

คนงานกลุ่มนี้มีแนวความคิด เช่นนี้คือ ไม่หวังความก้าวหน้า ไม่เห็นแก่ส่วนรวม ทำงานไปวัน ๆ หนึ่ง ชอบเที่ยว ชอบสนุก มีนิสัยที่แก้ไขไม่หาย ดังนั้นวิธีการที่ดีที่สุดคือ การลงโทษ โดยถ้าขาดครั้งแรกก็จะถูกเตือนเป็นหนังสือ และถ้าขาดซ้ำอีกก็จะถูกเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

สถิติการมาทำงานในแต่ละปีของอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ จะมีผลดังนี้

๒๔% ของคนงานทั้งหมด คือ ไม่มีการหยุดงานเลยตลอดปี

๖๔% ของคนงานทั้งหมด คือ ลาหยุดงานเท่าที่จำเป็น

๑๐% ของคนงานทั้งหมด คือ ลาหยุดงานมากและขาดงานมาก

ข้อมูลข้างต้นนี้เป็นของหน่วยงานหนึ่งในประเทศไทย ใน ๑๐% นี้ คนงานกลุ่มนี้จะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันหยุดและขาด (และจะเป็นผลทำให้อัตราการหมุนเวียนเพิ่มสูงขึ้นด้วย)

คนงานเหล่านี้มักมีผลงานที่ไม่เป็นที่พอใจแต่อย่างใด ดังนั้นสิ่งที่ควรทำคือหากคนงานเหล่านั้นไม่สามารถปรับปรุงตัวเองได้ ก็ต้องใช้การลงโทษ หรือเลิกจ้างออกไป เพื่อให้คนงานมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน (ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้) และทำงานได้ในปริมาณที่มากที่สุดได้

วิธีการแก้ไขอื่น ๆ สำหรับการขาดงาน

กรณีการขาดงานเกิดจากพฤติกรรมของคนงานที่ก่อขึ้นเอง หน่วยงานควรให้คำแนะนำ พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงภัยอันตรายที่จะเกิดตามมาภายหลัง ชักนำไปในทางที่ถูกที่ควร คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ต้องติดตามสอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด ถ้าหากไม่ได้ผลจึงใช้กฎระเบียบของสถานประกอบการลงโทษตามควรแก่กรณี พร้อมทั้งติดตามความประพฤติให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น หากไม่ได้ผลก็ควรเสนอปลดออกจากงานเพื่อไม่ให้ เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนงานทั่ว ๆ ไป

จากความคิดเห็นของผู้บริหารอีกกลุ่มหนึ่งแนะว่า การขาดงานนั้นมี ๒ ชนิด

๑. การขาดงานเพราะความจำเป็น เช่น ไม่มีคนเลี้ยงลูก โยกย้ายบ้านไปอยู่ห่างไกลบริษัท ฯลฯ

๒. การขาดงานเพราะขาดความรับผิดชอบ ไม่รักงาน เหตุผลอื่นๆ เช่น

๒.๑ อุบัติภัยของคนงาน ซึ่งพอจะเทียบคำพังเพยที่ว่า "ตำข้าวสารกรอกหม้อ" ตราบใดที่ยังมีเงินอยู่ในกระเป๋านั้นก็ยังไม่คิดถึงเรื่องงาน โดยสังเกตได้จากอัตราการขาดงานซึ่งจะมีมากในช่วงวันต้นเดือน หลังวันเงินค่าแรงออก หลังจากนั้นจะค่อย ๆ ลดลงเหลือน้อยที่สุดในช่วงอาทิตย์สุดท้ายก่อนค่าแรงออก

๒.๒ วาระเทศกาลหรือฤดูกาล เช่น เมื่อถึงฤดูกาลทำนาคนงานบางส่วนต้องกลับไปช่วยทางบ้านทำนา หรือช่วงงานเทศกาลต่าง ๆ เช่นสงกรานต์ ทอดกฐิน ทอดผ้าป่า การขาดงานจะสูงขึ้น เนื่องจากคนงานจะถือโอกาสหยุดงานติดต่อกันหลายวัน เพื่อกลับภูมิลำเนาบ้านเดิม

ได้มีผู้บริหารบางคนให้ข้อคิดเห็นเพียงสั้น ๆ เกี่ยวกับการขาดงานเช่น "อัตราการขาดงานสูง ประสิทธิภาพ ↓ ปัญหา ↑ ขวัญ ↑" และ "ถ้าขวัญไม่ตึกก็หาทางดินรนสู่ชีวิตที่ดีกว่า"