บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมได้มีวิวัฒนาการขึ้นมาเรื่อย ๆ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยที่ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศดำรงชีวิตด้วยการประกอบอาชีพด้านกสิกรรมเป็นหลัก ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเกษตรกรรมนั้นเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องอาศัยดินฟ้าอากาศเป็นสำคัญ ถึงแม้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะก้าวหน้าก็ตาม ด้วยเหตุนี้จึงไม่ควรจะปล่อยให้เศรษฐกิจของประเทศขึ้นอยู่กับดินฟ้าอากาศ ดังนั้นงานอุตสาหกรรมจึงเริ่มมีบทบาทยิ่งขึ้นควบคู่ไปกับงานเกษตรกรรม[๑]

เมื่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้ายิ่งขึ้น สภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในประเทศเริ่มเปลี่ยนแปลง ทำให้งานอุตสาหกรรมเป็นที่ยอมรับมากขึ้น และเป็นหนทางของการนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ประเทศยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้ว่าประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในระดับสูง ส่วนใหญ่มีอุตสาหกรรมเป็นหลัก

อุตสาหกรรมในประเทศไทยเริ่มแรกมีการผลิตในปริมาณไม่มากนักคือ หัตถกรรมเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ต่อมาเกิดอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ดังนั้นโครงสร้างอุตสาหกรรมจึงเริ่มเปลี่ยนแปลงและเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ

ถึงแม้จะมีการส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมาเป็นเวลานานหลายปีแล้วก็ตาม แต่ปรากฏว่าอุตสาหกรรมยังไม่มีความสำคัญต่อ

---

[๑]พรพรรณ สัมพันธรัตน์, "การให้ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมและสารเคมีของอุตสาหกรรมผลิตถ่านไฟฉายในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓), หน้า ๑.

เศรษฐกิจมากขึ้นเท่าที่ควร เนื่องจากอุตสาหกรรมในประเทศประสบปัญหาหลายประการทั้งด้านการบริหารงาน การแข่งขัน สภาวะตลาดภายในและภายนอกประเทศ อื่น ๆ เช่น กลไกของทางราชการ ภาษีอากร นโยบายและมาตรการต่าง ๆ[๑]

ปัญหาด้านการบริหารงานเช่น การมีคนงานล้นงานหรือเกินความต้องการ อาจมาจากการเตรียมคนงานในอุตสาหกรรมนั้น ๆ มากเกินไป จำนวนคนงานมีไม่พอเหมาะกับปริมาณงาน หรือการที่คนงานมีความรู้ความชำนาญงานอย่างมากออกไปจากหน่วยงานเป็นจำนวนมากและต้องรับคนงานใหม่เพื่อทดแทน เป็นเหตุให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายและต้นทุนทางด้านบุคคลจำนวนมาก ผู้วิจัยคิดว่าการวางแผนกำลังคนที่ไม่ดีน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับปัญหาเหล่านี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาในเรื่องของการวิเคราะห์กำลังคนสำหรับการวางแผนกำลังคน โดยการเก็บรวบรวมตัวเลขและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับอัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสถิติที่แน่นอนตลอดจนศึกษาสาเหตุการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน สภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่มีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของอุตสาหกรรม ศึกษาปัญหาต่าง ๆ เพื่อเตรียมการวางแผนงานสำหรับการป้องกันปัญหาที่จะบังเกิดขึ้นต่อไป

ปัจจุบันอุตสาหกรรมขนาดใหญ่แต่ละแห่งมีการเก็บบันทึกตัวเลข สถิติเกี่ยวกับการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานไว้ในแต่ละแผนก เพียงแต่ขาดผู้ที่จะศึกษารวบรวมข้อมูลดังกล่าว ในประเทศไทยอุตสาหกรรมต่าง ๆ ยังไม่มีขอบเขตและวิธีการคำนวณอัตราการขาดงาน อัตราการหมุนเวียนของคนงานที่แน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งสถิติที่แน่นอนถึงแม้การวิจัยครั้งนี้จะต้องยากลำบากในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ใช้ทั้งเวลา ค่าใช้จ่ายและความพยายามอย่างมากก็ตาม แต่ผู้วิจัยคาดว่า "ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมในประเทศไทยโดยส่วนรวม" โดยจะทำให้ทราบถึงอัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานในปัจจุบันเป็นเท่าใด สำหรับอุตสาหกรรมแต่ละประเภทแต่ละกลุ่มเป็นเท่าใด อัตราดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญต่อการวางแผนกำลังคนของอุตสาหกรรมอย่างมาก อีกทั้งสามารถนำมาใช้ในการเปรียบเทียบ อัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทแต่ละแห่งมีอัตราดังกล่าวมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับอัตราของประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีอุตสาหกรรมเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาประเทศ

---

[๑]ธนาคารทหารไทย, ภาวะอุตสาหกรรมที่น่าสนใจในปี ๒๕๑๙ และแนวโน้มปี ๒๕๒๐-๒๕๒๔ (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ๒๕๒๔), หน้า ๑-๓.

เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และช่วยในการวางแผนกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในแต่ละอุตสาหกรรมให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์กำลังคนของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีคนงานตั้งแต่ ๖๐๐ คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง เช่น ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ เพื่อวัตถุประสงค์ ๔ ประการดังนี้

๑. เพื่อศึกษาอัตราการขาดงานของคนงาน

๒. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของการขาดงานของคนงาน

๓. เพื่อศึกษาอัตราการหมุนเวียนของคนงาน

๔. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน

สมมติฐานในการวิจัย

๑. สภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานทำให้อัตราการขาดงานของคนงานสูงขึ้น

๒. ปัจจุบันอัตราการขาดงานของคนงานสูงกว่า ๖% (โดยเฉลี่ย)

๓. อัตราการขาดงานของคนงานทั้งสองเพศไม่แตกต่างกัน

๔. ปัจจุบันอัตราการหมุนเวียนของคนงานสูงกว่า ๙% (โดยเฉลี่ย)

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อเป็นการจำกัดขอบเขตของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ให้อยู่ในวงจำกัด อันจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าให้ละเอียดในประเด็นที่ต้องการ จึงได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑. ศึกษาเกี่ยวกับการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน

๒. ศึกษาอัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖ (เมษายน)

๓. ศึกษาเฉพาะอุตสาหกรรมที่มีคนงาน ๖๐๐ คนขึ้นไปที่มีโรงงานอยู่ในเขตกรุงเทพ-มหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี

ทั้งนี้เพราะคาดว่าผลของการวิจัยอาจใช้เป็นแบบอย่างต่อการใช้เปรียบเทียบสำหรับหน่วยงานขนาดที่เล็กกว่าซึ่งมีโอกาสขยายตัวและเติบโตยิ่งขึ้นหรือหน่วยงานที่มีขนาดเท่ากันได้ศึกษาหรือเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และที่ใช้ขนาดคนงาน ๖๐๐ คนขึ้นไปเพราะถือหลักการแบ่งตามหลักของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ว่า อุตสาหกรรมที่มีคนงาน ๖๐๐ คนขึ้นไปเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. การศึกษาอัตราการขาดงานศึกษาใน ๒ ลักษณะคือ

- การขาดงานในความหมายที่ ๑ หมายถึง การขาดงานที่ไม่มีใบลา ไม่มีเหตุผล หรือส่งใบลาให้เหตุผลแต่เหตุผลเหล่านั้นไม่เพียงพอแก่การอนุญาต การจงใจละเมิดข้อบังคับของหน่วยงานที่ว่าด้วยการลาต่าง ๆ รวมทั้งการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล

- การขาดงานในความมหมายที่ ๒ หมายถึง การที่คนงานไม่มาทำงานทุกสาเหตุการลาทุกประเภท ซึ่งจะรวมการขาดงานในความหมายที่ ๑ ด้วย เรียกกันง่าย ๆ ว่า การหยุดงานของคนงานหรือการขาดงานของคนงานทุกสาเหตุ

๕. การศึกษาอัตราการหมุนเวียนของคนงานจะศึกษาเฉพาะการหมุนเวียนในลักษณะของการเข้างานและการออกจากงานของคนงานในอุตสาหกรรมเท่านั้น

วิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาโดยศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลดังต่อไปนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสำรวจ สัมภาษณ์ และสังเกตดังนี้

ส่วนที่ ๑: สัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทางด้านบุคคลของอุตสาหกรรมโดยทั้งให้กรอกแบบสอบถาม และวิธีอื่น ๆ เช่น สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอัตราการขาดงานและอัตราการหมุนเวียนของคนงาน รวมทั้งทัศนคติของผู้บริหาร ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน

ส่วนที่ ๒: การสัมภาษณ์คนงานโดยทั่ว ๆ ไปในอุตสาหกรรมโดยตรง และขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ทางด้านบุคคลของอุตสาหกรรม ในส่วนของแนวเหตุผล สาเหตุของการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน และทัศนคติของคนงานตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเป็น

แนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี หนังสือ วารสาร บทความและเอกสารต่าง ๆ จากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- รายชื่อของอุตสาหกรรมที่ต้องการวิจัยได้จาก กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม สมาคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย[๑] และกองวิชาการและการวางแผนของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแผนการสุ่มตัวอย่าง

- ส่วนความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานได้จากเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ห้องสมุดของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของเอกชนและรัฐบาล เอกสารต่าง ๆ ตามคำแนะนำและชี้แนะของผู้บริหารงานโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

- ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมได้จากเอกสารของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

- ความรู้อื่น ๆ ซึ่งได้จากคำชี้แนะจากคนงานทั่ว ๆ ไปของอุตสาหกรรม และผู้มีความรู้ในด้านนี้ เช่นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- แหล่งความรู้อื่น ๆ เช่น กองวิชาการและการวางแผนของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับข้อมูลสถิติการหมุนเวียนของคนงานของอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย เป็นต้น

ขั้นตอนการวิจัย

ทำการวางแผนการวิจัยและร่างโครงงานที่จะทำการวิจัย สำรวจข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ และสอบถามผู้มีความรู้โดยทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษา พร้อมทั้งสร้างแบบสอบถาม ๒ ชุดคือ

---

[๑]สมาคมอุตสาหกรรมไทย, ดิเรคโทะรี ๑๙๘๑, (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๗๙-๕๙๖.

ชุดที่ ๑. เป็นแบบสอบถามผู้บริหารและเจ้าหน้าที่งานบุคคลแผนกบุคคล โดยออกไปสอบถามและสัมภาษณ์จำนวนทั้งหมด ๕๕ บริษัท ได้รับคืนเพียง ๔๗ บริษัท

ชุดที่ ๒. เป็นแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยสำรวจและสัมภาษณ์ทั้งหมด ๑,๔๐๐ ชุด ได้รับคืนมาทั้งหมด ๙๐๙ ชุด

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามทั้ง ๒ ชุดนี้ไปสำรวจและสัมภาษณ์ ได้ทำการทดสอบ (Pre-test) เครื่องมือดังกล่าวก่อน จำนวน ๕ บริษัท เท่ากับ ๑๐.๖๔% ของแบบสอบถามทั้งหมดสำหรับผู้บริหาร และคนงานเท่ากับ ๒๒.๐๐% ของแบบสอบถามทั้งหมด (๒๐๐ ชุด) กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่จะทำการวิจัย เช่น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาข้อบกพร่องและปัญหาต่าง ๆ ในแบบสอบถามสำหรับการปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนที่จะนำไปสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยเริ่มสำรวจ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๖ จนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ เป็นเวลา ๑๐ เดือน หลังจากนั้นทำการตรวจเช็คข้อมูลที่รวบรวมได้และประมวลข้อมูลที่ได้ ๒ วิธีคือ

๑. ประมวลด้วยมือ (Manual Data Processing) สำหรับข้อมูลของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทางด้านบุคคล

๒. ประมวลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer Data Processing) สำหรับข้อมูลในส่วนของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม

จากนั้นนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติและคณิตศาสตร์พร้อมทั้งแปลความหมาย สรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ เสนอแนะและเรียบเรียงออกมาเป็นรูปเล่ม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่า การวิจัยครั้งนี้จะให้ประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งด้านเอกชนและด้านรัฐบาล และด้านอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยให้ทราบถึงอัตราการขาดงานและอัตราการหมุนเวียนของคนงานในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในประเทศไทย

๒. ช่วยให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน

๓. ช่วยให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ของการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานเพื่ออุตสาหกรรมหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะได้ใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไปได้

๔. เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลทางสถิติที่แน่นอนเกี่ยวกับอัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน เพื่อเป็นประโยชน์แก่อุตสาหกรรมและธุรกิจอื่น ๆ

๕. ช่วยกระตุ้นให้อุตสาหกรรมต่าง ๆ เล็งเห็นความสำคัญของการวิเคราะห์กำลังคน ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์กำลังคนจะช่วยให้ทราบถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายทางด้านบุคคลทางหนึ่งด้วย

๖. ให้ทราบถึงทัศนคติและความต้องการของผู้บริหารและคนงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน อันเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๗. อื่น ๆ เช่น ได้แนวทางเปรียบเทียบอัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานของประเทศไทยกับประเทศที่เจริญแล้ว เพื่อใช้เป็นเครื่องชี้บ่งว่า การบริหารงานในแต่ละอุตสาหกรรม ควรจะได้รับการปรับปรุงหรือไม่อย่างไร

<u>ปัญหาในการวิจัย</u>

๑. อุตสาหกรรมบางแห่งมีขั้นตอนยุ่งยากในการเข้าพบผู้บริหาร

๒. อุตสาหกรรมบางแห่งมีขั้นตอนยุ่งยากในการขอนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ

๓. อุตสาหกรรมบางแห่งไม่มีนโยบายช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการวิจัย

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูลในอุตสาหกรรมบางแห่งต้องอาศัยเวลามาก ทำให้การวิจัยล่าช้า

๕. หน่วยงานบางแห่งปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือเพราะไม่ต้องการรบกวนเวลาในการทำงานของคนงาน

๖. อุตสาหกรรมบางแห่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้ข้อมูลผิดนัดทำให้เสียเวลา

๗. อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่มีการบันทึกและคำนวณอัตราการขาดงาน มีแต่ตารางการบันทึกเวลาการมาทำงานของคนงานและการหยุดงานแต่ละประเภทไว้เพื่อพิจารณาความดีความชอบเท่านั้น

คำนิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เขียนเน้นให้ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการตีความหมายให้ถูกต้องดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์กำลังคน หมายถึง การวิเคราะห์และศึกษาเกี่ยวกับการขาดงานกับการหมุนเวียนของคนงาน

๒. คนงาน หมายถึงผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึงลูกจ้างหรือพนักงานในโรงงานนั้น ๆ ด้วย

๓. จังหวัดใกล้เคียงกรุงเทพฯ หมายถึง จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี

๔. การขาดงาน หมายถึง การขาดงาน(๑) รวมกับการขาดงาน(๒) หรือการขาดงาน(๒) หรือ การหยุดงาน

๕. การขาดงาน(๑) หมายถึง การที่คนงานขาดงานหรือไม่มาทำงานหรือละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลหรือเหตุผลไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

๖. การขาดงาน(๒) หมายถึง การที่คนงานไม่มาทำงานในทุกกรณีหรือทุกประเภท

๗. อัตราการขาดงานและการเข้าออกของคนงานปี ๒๕๒๖ หมายถึง อัตราการขาดงานและการเข้าออกของคนงานในช่วงเวลาของเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน ปี ๒๕๒๖