

การศึกษาการวิเคราะห์กำลังคนของอุตสาหกรรมที่มีคนงานตั้งแต่
๖๐๐ คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง



นางสาวกฤษฎาภรณ์ รื่นนารินารถ

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพาณิชยศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชา พาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๘

ISBN ๙๗๔-๘๗๒๘๒-๖-๘

008760

A STUDY ON THE WORK-FORCE ANALYSIS OF THE INDUSTRIES EMPLOYING
OVER SIX-HUNDRED WORKMEN IN BANGKOK METROPOLIS AND NEAR-BY PROVINCES

Miss Krisdaporn Ruennareenard

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Commerce

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

๑๔๘๕

ISBN ๙๗๔-๘๗๒๘๒-๖-๔

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการวิเคราะห์กำลังคนของอุตสาหกรรมที่มีคนงานตั้งแต่ ๖๐๐
 คนขึ้นไปในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง

โดย นางสาวกฤษฎาภรณ์ รื่นนารินารถ

ภาควิชา พาณิชยศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์เจริญ วรรณะสิน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สุทธิมา ชำนาญเวช



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... *สุประทีพ บุญนา* คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุประทีพ บุญนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... *สุธี เอกะจิตานนท์* ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สุธี เอกะจิตานนท์)

..... *ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ* กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ)

..... *จตุพร วัฒนสุขศรี* กรรมการ
 (อาจารย์ จตุพร วัฒนสุขศรี)

..... *เจริญ วรรณะสิน* กรรมการ
 (อาจารย์เจริญ วรรณะสิน)

..... *สุทธิมา ชำนาญเวช* กรรมการ
 (อาจารย์ สุทธิมา ชำนาญเวช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์กำลังคนของอุตสาหกรรมที่มีคนงานตั้งแต่ ๖๐๐ คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง
ชื่อนิติกร	นางสาวกฤษฎาภรณ์ รื่นนารินารถ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์เจริญ วรรณะสิน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์สุทธิมา ชำนาญเวช
ภาควิชา	พาณิชยศาสตร์
ปีการศึกษา	๒๕๒๗



บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์กำลังคนในหน่วยงานอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสถิติด้านกำลังคนที่แน่นอนและพอจะใช้เป็นมาตรฐานได้ โดยมุ่งศึกษาอัตราการขาดงานและสาเหตุ อัตราการหมุนเวียนของคนงาน ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาของการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และสุ่มตัวอย่างโดยจัดอุตสาหกรรมออกเป็น ๑๖ ประเภท ศึกษาประเภทละไม่ต่ำกว่า ๑๕ % โดยใช้แบบสอบถาม ๒ ชุด สำหรับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ด้านบุคคล และสำหรับคนงาน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูล พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ในพ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖ อุตสาหกรรมต่าง ๆ มีมาตรฐานอัตราการขาดงาน โดยเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๖ % ณ ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕
๒. อัตราการขาดงานของเพศชายและหญิงเป็นไปตามข้อสมมติฐานคือ การขาดงานของทั้งสองเพศไม่แตกต่างกันหรือเกิดขึ้นในอัตราที่ใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๒๕:๒๑
๓. ใน พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖ อุตสาหกรรมต่าง ๆ มีมาตรฐานอัตราการหมุนเวียนของคนงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๔ % ณ ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕
๔. ลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์น้อยมากกับอัตราการขาดงาน(๑) คือการขาดงานโดยไม่มีเหตุผลหรือเหตุผลไม่เพียงพอหรือไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา แต่มีความสัมพันธ์อย่างมากกับอัตราการขาดงาน(๒) คือการที่คนงานไม่มาทำงานในทุก

กรณี ในทิศทางตรงข้ามกัน และในทรรศนะของผู้บริหารส่วนใหญ่ต่างเห็นว่า สภาพแวดล้อมใน
การทำงานที่คนงานเบื่อหน่ายมากที่สุดคือ ผู้บริหารและหัวหน้างาน และในทรรศนะของคนงานคือ
ลักษณะงานที่ทำ แต่สิ่งที่คนงานต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงมากที่สุดคือสถานที่ทำงาน

๕. สาเหตุที่ทำให้คนงานขาดงานมาน้อยตามลำดับดังนี้ การเจ็บป่วย กิจธุระส่วนตัว
การใช้สิทธิหยุด ไปต่างจังหวัดหรือเพื่อหน้าต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วงเทศกาล ไม่มี
เหตุผล อื่น ๆ เช่น การจรรยา การเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ในสังคมแห่งใหม่

๖. สำหรับช่วงเวลาที่ต้องเตรียมคน เพื่อทดแทนคนขาดงานคือ คนงานจะขาดงาน
ในช่วงเทศกาลมากกว่าช่วงปลายสัปดาห์ และช่วงปลายสัปดาห์มากกว่าช่วงต้นสัปดาห์

ข้อเสนอแนะ การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรฐานอัตราการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน
เพื่อเป็นประโยชน์แก่อุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้ศึกษาเปรียบเทียบ และยังใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็น
ถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของอุตสาหกรรมไทยให้ทัดเทียมกับของต่างประเทศ
ได้ด้วย แต่ถ้าต้องการให้ข้อมูล ตัวเลข สถิติด้านนี้สมบูรณ์ถูกต้องมากยิ่งขึ้นและนำไปใช้เปรียบ
เทียบกันได้ทันที ก็ควรมีการใช้สูตรและให้คำนิยามของการขาดงาน การหมุนเวียนของคนงานที่
เหมือนกัน มีการประสานงานร่วมกัน ระหว่างฝ่ายรัฐบาล อุตสาหกรรม คนงานต่อการไหลเวียน
ของข้อมูล มีการสรรหาเทคนิควิธีการบันทึก วิเคราะห์ข้อมูลด้านนี้แบบง่าย ๆ โดยใช้กำลังคน
มากกว่าใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และเปิดโอกาสให้คนงานมีสิทธิ เสนอแนวความคิดในเรื่องนี้ซึ่ง
สร้างความพอใจให้กับคนงานที่ได้ใช้กำลังกายและสมองอย่างเต็มที่ สำหรับวิธีการลดปัญหาอัตรา
การขาดงาน และอัตราการหมุนเวียนที่สูงเกินไป รวมทั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมาก
ยิ่งขึ้น ควรอาศัยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๑. แก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานและกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ตลอดเวลา
ให้สอดคล้องกันอย่างเหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วย โดย
ทุกฝ่ายพอใจ

๒. ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความต้องการ พฤติกรรมของผู้บริหาร คนงาน วิธีการ
บริหารงานและแนวปฏิบัติของแต่ละฝ่ายอย่างละเอียดชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
การบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น ทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันอย่างมีสุข หรือผู้บริหารควรชี้แจงให้คนงานยอมรับ
และมีความเห็นสอดคล้องในแนวนโยบายการทำงานร่วมกันด้วยความรักใคร่ ตั้งใจทำงานโดย
เต็ม เห็นว่าอุตสาหกรรมคืออู่ข้าวอู่น้ำของทุกฝ่าย

๓. ผู้บริหารควรเข้าใจถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้จุดใจตลอดจนเทคนิคการจุดใจคนงาน
อย่างดีพอก่อนนำไปใช้

๔. ผู้บริหารควรมีโครงสร้างกำลังคนที่มีระบบหรือขั้นตอน

๕. ผู้บริหารควรมีกฎเกณฑ์ในการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสรรหาคนที่มีความ
ความสามารถ และกระจายคนให้เหมาะสมในตำแหน่งต่าง ๆ โดยถือหลัก "ใช้คนให้น้อยที่สุด
แต่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด"

๖. คนงาน รัฐบาล ผู้บริหารหรืออุตสาหกรรมควรถือหลัก "การอยู่ร่วมกัน โดยมิผล
ประโยชน์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน" ดังนั้นทุกฝ่ายต้อง เข้าใจถึงความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ด้วย

Thesis Title : A Study on the Work-force Analysis of the Industries
Employing over Six-hundred Workmen in Bangkok
Metropolis and near-by Provinces

Name : Miss Krisdaporn Ruennareenard

Advosor : Mr. Charoen Wathanasin

Co-advisor : Mrs. Suttima Jamnanvej

Department : Commerce

Academic Year : 1984

ABSTRACT

The objective is to study on the work-force analysis of the industries for accurate statistics standard on work-force by studying the absenteeism rate and the cause of such behaviour and the turnover rate. This problem has been studied from large scale industries divided into sixteen groups with samples no less than 15% from each group. Two questionnaires for the executives or personnel staff and workmen performance in industries during 1981-1983 have been used.

The results of study reveal that :

1. In 1981-1983, the standard of absenteeism rate of industries had average less that or equal to 6% at 0.05 significance level.
2. The absence rate of male and female workmen are same or of no difference or nearest rate equivalent to 25% and 21%
3. In 1981-1983, the standard of turnover rate of industries averages less than or equal to 9% at 0.05 significance level.

4. The working environment has relatively small effect on absenteeism category (1) i.e. the absenteeism without good reason or without the permission from the superior. However, it is closely related with the rate of absenteeism of category (2) i.e. the excused and unexcused absenteeism. The tiresome working environment for workers in the eyes of management is the executives and foremen themselves, while in the eyes of workers the boredom of the job is the nature of work itself; and that there is an essential requirement to improve the conditions of the workplace.

5. The causes of absenteeism (in order of importance) are

- A) Sickness.
- B) Personal reason.
- C) Legitimate leave of absence.
- D) Go up-country or tired of working environment.
- E) Festivities.
- F) Others non-reason absenteeism eg. bad traffic, changes of living conditions or social changes.

6. The period where the need arises to find replacement is during festivities since the rate of absenteeism would be much higher than during weekend, and during weekend more than the beginning of the week.

Recommendation : The studies is to enable the industries to obtain the standard rate of absenteeism and labour turnover rate for comparison purposes. It also serves as a tool to develop the personnel administration of the related industries to be at par with foreign countries. Should the complete data and definition of absenteeism be needed it is imperative to use the prepared data and definition which

is self-explanatory and the means of labour turnover through the co-ordination between the government and industries workers and the flow of informations. Efforts are made to simplify the collection of informations by manual than computer and at the sametime, provide the opportunity for workers to make suggestion which will lead to satisfaction among workers since they have to mentally and physically participate in the issue. The methods to reduce absenteeism rate and turnover rate to increase productivity should be as follow :-

1. The constant improvement of labour laws and working regulations to be in accord with the changing environment to achieve mutual satisfaction
2. The management should be aware of the needs of the workers, management attitudes, and the philosophy of all parties as the basic for formation of management guideline and policy aiming at peaceful co-existence. Management should be in line with the existing policy and of the same working team.
3. Management should understand motivation technique thoroughly before implementation.
4. Management should have a proper systems and a sound personnel structure.
5. Management should have a good strategy of personnel planning, continuously looking for good and capable people to fill in various positions with the concept of using less people to obtain maximum efficiency.
6. Workers government management and industries should be made understood and responsible to co-exist with mutual benefits.



กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับการเรียบเรียงขึ้นมาโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์และได้เป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทยโดยส่วนรวม ผู้เขียนได้รับความเมตตาจากบุคคลหลายฝ่ายที่ให้การช่วยเหลือด้วยดียิ่ง คือ อาจารย์เจริญ วรรณะสิน อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์สุทศิมา ชำนาญเวช อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบและให้คำชี้แนะตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วยังได้รับความร่วมมือช่วยเหลือด้วยดียิ่งจาก คุณวิศิษฐ์ น้อยพันธุ์ อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมและเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กองวางแผนและวิชาการ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ผู้จัดการและผู้บริหารงานบุคคลรวมทั้งเจ้าหน้าที่ หน่วยงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ คุณวงศ์พันธ์ ณ ลำพูน อาจารย์อนันต์ ผืนผาย คุณกิติพงษ์ เหมพูน และบุคคลอื่น ๆ ที่มีได้กล่าวชื่อนี้ ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความเมตตากรุณาช่วยเหลือจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลได้ด้วยดีตลอดมา

สำหรับการร่วมตรวจสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือด้วยดียิ่งจาก คุณเกรียงศักดิ์ บุรณพิทมะ หัวหน้ากำลังพลและระบบข้อมูลบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด คุณไพศาล เตมียี หัวหน้าส่วนแรงงานสัมพันธ์ บริษัทเมโทรแมร์เซ็นเนอรี จำกัด คุณพรชัย จินดาอุดม เศรษฐกร รองผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัทสหหะกระดาศไทย จำกัด และได้รับความช่วยเหลือทางด้านตัวเลขสถิติ และการวิเคราะห์ทางด้านคอมพิวเตอร์จากอาจารย์ศิริชัย พงษ์วิชัย และเจ้าหน้าที่ของสถาบันคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ดังนั้นผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ ที่ให้การช่วยเหลือและชี้แนะวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถ้าหากมีส่วนดี เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมคนงานและสังคมโดยส่วนรวมแล้ว ผู้เขียนขออน้อมอุทิศความดีให้แก่บิดา มารดา คุณตา ผู้มีพระคุณ บูรพาอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ ญาติ พี่น้องที่ล่วงลับไปแล้วและ อาจารย์สมควร ชื่นอ้อม รวมทั้งขอขอบคุณที่ ๑ น้อง ๆ ญาติ ๆ เพื่อน ๆ ศิษย์รักทุกคนที่ช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจแก่ผู้เขียนตลอดมา

ท้ายนี้ผู้เขียนใคร่ขอกราบระลึกคุณสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย พ่อขุนรามคำแหง องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทุกรัชกาล และพระแม่เจ้าจามะเทวี เจ้าเมืองลำพูนที่ได้ช่วย เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจแก่ผู้เขียนตั้งแต่เริ่มศึกษาจนสำเร็จ ณ สถาบันแห่งนี้



บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ญ
สารบัญภาพประกอบแผนภูมิและตาราง	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
สมมุติฐานในการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
วิธีการวิจัย	๔
ขั้นตอนการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
ปัญหาในการวิจัย	๗
คำนิยามของคำที่ใช้ในการวิจัย	๘
บทที่ ๒ ความสำคัญของอุตสาหกรรมต่อประเทศไทย	๙
การส่งเสริมของรัฐบาลและอุปสรรคของการส่งเสริมอุตสาหกรรมใน ปัจจุบัน	๑๐
ประเภทของอุตสาหกรรมที่วิจัย	๑๑
พฤติกรรมของตน	
บทที่ ๓ การวิเคราะห์กำลังคน	๒๕
การวิเคราะห์จำนวนผู้ปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ปริมาณงาน	๒๗
การวิเคราะห์กำลังคน	๒๙
การขาดงานและการมาสาย	๓๐
การหมุนเวียนของคนงาน	๖๑
สรุปการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงาน	๘๑

บทที่ ๔ ผลการวิจัย และข้อคิดเห็น	๘๖
การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๗
ผลการวิจัย	๘๘
การขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานในทรศณะของผู้บริหารและ	
เจ้าหน้าที่บุคคล	๘๘
การขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานในทรศณะของผู้ปฏิบัติใน	
โรงงานอุตสาหกรรม	๑๔๒
นโยบายการขาดงานและวิธีการบันทึกการขาดงานและการทำงาน	
ในอุตสาหกรรมไทย	๑๘๘
บทที่ ๕ ข้อเสนอแนะ	๑๘๙
ปัญหาการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานที่มีผลกระทบต่อหน่วย	
งานต่าง ๆ	๑๘๙
วิธีการแก้ไขปัญหาการขาดงานและการหมุนเวียนของคนงานใน	
อุตสาหกรรมต่าง ๆ	๑๙๐
ความคิดเห็นของผู้บริหารต่อวิธีการแก้ไขปัญหาการขาดงาน และปัญหา	
การหมุนเวียนเข้าออกของคนงาน	๑๙๑
ข้อเสนอแนะรวม	๒๐๖
บรรณานุกรม	๒๑๖
ภาคผนวก	๒๑๙
ประวัติ	๒๗๐

สารบัญภาพ แผนภูมิ และตาราง

ภาพที่		หน้า
๓.๐	แสดงหน้าที่การบริหารกำลังคน	๒๕
๓.๑	แสดงช่วงเวลาที่ยึดว่ามาสายและขาดงาน	๓๑
๓.๒	แสดงถึงองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการมาทำงานของคนงานในแต่ละวัน	๕๑
๓.๓	แสดงรายงานการขาดงานโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ในอุตสาหกรรมไทย ...	๕๖
๓.๔-๓.๖	แสดงรายงานการขาดงานโดยเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นรายสัปดาห์ รายเดือน รายปี ในอุตสาหกรรมต่างประเทศ	๕๗
๓.๗	แสดงบัตรบันทึกการมาทำงานของคนงานบริษัท จี ที อี ซิลวาเนีย ในพ.ศ. ๒๕๒๑ โดยที่มีวันหยุด ๑ วันในแต่ละสัปดาห์	๕๙
๓.๘	แสดงรายงานกำลังคนที่ขาดงาน	๖๐
๓.๘	แสดงการออกจากงานของคนงาน	๖๙
๓.๑๐	แสดงการคำนวณเปอร์เซ็นต์ของต้นทุนการหมุนเวียนแรงงานต่อคนงานที่ ออกไป ๑ คน	๗๕
๓.๑๑	แสดงการหมุนเวียนของคนงานด้วยความสมัครใจ	๗๘
๓.๑๒	แสดงการวิเคราะห์กำลังคน	๘๓
 แผนภูมิที่		
๔.๑	แสดงร้อยละของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน (๑) และการขาดงาน (๒) ที่เพิ่มขึ้นหรือต่อความสามารถในการขาดงานของ คนงานตามทรรศนะของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บุคคล	๑๐๓
๔.๒	แสดงเหตุผลที่หน่วยงานต่าง ๆ ถือเป็นการขาดงาน	๑๐๙
๔.๓	แสดงเปอร์เซ็นต์การขาดงานของคนงานชายและหญิง สำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่บุคคลในแต่ละอุตสาหกรรม	๑๒๓
๔.๔	แสดงการเปรียบเทียบการขาดงานของคนงานชายและคนงานหญิงในปี ๒๕๒๔- ๒๕๒๖	๑๒๔
๔.๕	แสดงถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการหมุนเวียนของคนงานในอุตสาหกรรมไทย.	๑๓๐

แผนภูมิที่

หน้า

๔.๖ แสดงทัศนคติของคณงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เป็นสาเหตุทำให้คณงาน เบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงาน ๑๔๘

๔.๗ แสดงการแก้ไขปัญหาคณงาน เมื่อประสบปัญหา เบื่อหน่ายไม่ยอมมาทำงาน ๑๔๙

๔.๘ แสดงความถี่ของความสนใจของหน่วยงานที่มีต่อคณงาน ๑๕๐

๔.๙ แสดงความถี่ของความต้อการของคณงานกรณีที่ไม่สามารถมาทำงานตามปกติได้หรือขาดงาน ๑๕๒

๔.๑๐ แสดงการ เปรียบเทียบทัศนคติของคณงานที่มีต่อปัญหาคณงานที่ค้างคั้งไว้ทั้งของคณงานและของหน่วยงานภายหลังจากมีการขาดงาน เกิดขึ้น ๑๕๓

๔.๑๑ แสดงถึงความต้องการของคณงานในการปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานในหน่วยงาน ๑๕๔

ตารางที่

๔.๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประ เภทของกิจการกับอายุของการก่อตั้งกิจการ ๘๘

๔.๒ แสดงระดับการศึกษาของคณงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ๘๑

๔.๓ แสดงระดับการศึกษาของคณงานในอุตสาหกรรมแต่ละประ เภท ๘๒

๔.๔ แสดงระ เียบยการมาทำงานและบทลงโทษทางวินัย เกี่ยวกับการมาทำงานสายหรือการขาดงาน ๘๔

๔.๕ แสดงกฎและระ เียบยข้อบ้งคั้ง เกี่ยวกับการหยุดงานของคณงาน ๘๖

๔.๖ แสดงการจัด เรียงลำดับสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่มีอิทธิพลทำให้คณงานขาดงาน(๑) เพิ่มมากขึ้น ในทัศนคติของผู้บริการ ๑๐๐

๔.๗ แสดงการจัด เรียงลำดับความมากน้อยของสภาพแวดล้อมและลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลทำให้คณงานขาดงาน เพิ่มมากขึ้น ในอุตสาหกรรมแต่ละประ เภทตามทัศนคติของผู้บริหาร ๑๐๑

๔.๘ แสดงการจัด เรียงลำดับ เหตุผลของคณงานที่ยื่น เสนอต่อหน่วยงาน เมื่อขาดงานหรือไม่มาทำงานตามทัศนคติของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่บุคคล ... ๑๐๔

๔.๙ แสดงในทัศนคติของผู้บริหาร เกี่ยวกับ เหตุผลของคณงานที่ยื่น เสนอต่อหน่วยงาน เมื่อ ไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติโดยจำแนกตามประ เภทของอุตสาหกรรม ๑๐๕

ตารางที่	หน้า
๔.๑๐	แสดงเรียงลำดับสาเหตุการขาดงานที่แท้จริงของคณงานตามความคิดเห็น ของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ทางด้านบุคคล ๑๐๖
๔.๑๑	แสดงการจัดเรียงลำดับสาเหตุการขาดงานของคณงานที่แท้จริงตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโดยแยกแยะตามประเภทของอุตสาหกรรม ๑๐๗
๔.๑๒	แสดงร้อยละของการให้ความหมายของการขาดงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ๑๑๑
๔.๑๓	แสดงการใช้สูตรคำนวณอัตราการขาดงานของคณงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ๑๑๓
๔.๑๔	แสดงถึงหลักการคำนวณหาอัตราการขาดงาน (๑) และ (๒) หรือการหยุดงาน ของคณงานในหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย ๑๑๔
๔.๑๔.๑	แสดงภาพบันทึกข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการขาดงาน การหยุด งานและการมาทำงานของคณงาน ตลอดจนการคำนวณหาอัตราการขาดงาน (๑) และ (๒) ๑๑๔
๔.๑๕	แสดงอัตราการขาดงาน (๑) ของคณงานสำหรับปี ๒๕๒๔ ๒๕๒๕ ๒๕๒๖ ... ๑๑๗
๔.๑๖	แสดงอัตราการขาดงาน (๒) ของคณงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖ ๑๒๐
๔.๑๗	แสดงสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานที่มีผลต่อการขาดงานของคณงาน. ๑๒๖
๔.๑๘	แสดงการจัดเรียงอันดับมากน้อยของการหมุนเวียนของคณงานในแต่ละลักษณะ ของอุตสาหกรรมไทย และอุตสาหกรรมในแต่ละประเภท ๑๒๘
๔.๑๘	แสดงความจำเป็นของหน่วยงานต่อการหมุนเวียนของคณงานในอุตสาหกรรม ไทย ๑๓๑
๔.๒๐	แสดงอัตราการหมุนเวียน เนื่องจากการเข้างานของคณงานตามสูตรที่ ๑ สำหรับปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖ ๑๓๓
๔.๒๑	แสดงอัตราการหมุนเวียน เนื่องจากการเข้างานของคณงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๕ และ ๒๕๒๖ ๑๓๔
๔.๒๒	แสดงอัตราการหมุนเวียน เนื่องจากการออกจากงานของคณงานตามสูตรที่ ๑ สำหรับปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖ ๑๓๔
๔.๒๓	แสดงอัตราการหมุนเวียน เนื่องจากการออกจากงานของคณงานตามสูตรที่ ๒ สำหรับปี ๒๕๒๕-๒๕๒๖ ๑๓๕
๔.๒๔	แสดงจำนวนแบบสอบถามสำหรับคณงานหรือผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ออกสำรวจ ๑๔๓

ตารางที่	หน้า
๔.๒๕	แสดงแบบสอบถามคนงานที่ใช้ในการวิเคราะห์จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม . ๑๕๔
๔.๒๖	แสดงความถี่ของ เพศและแผนกงานของคนงาน ๑๕๕
๔.๒๗	แสดงถึง เหตุผลของคนงานกรณีที่ขาดงานหรือไม่สามารถมาทำงานตามปกติได้ สำหรับปี ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๕ ๑๕๖
๔.๒๘	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างช่วงเวลาความสามารถในการทำงานหรือความ บ่อยครั้งในการที่ไม่สามารถมาทำงานตามปกติได้ ๑๕๑
๔.๒๘- ๔.๓๐	แสดงสาเหตุที่ทำให้คนงานไม่สามารถมาทำงานได้ตามปกติ จำแนกตามแผนก งานที่คนงานทำ ๑๕๗, ๖๖๐
๔.๓๑	แสดงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้คนงานขาดงานและไม่มาทำงานได้ตามปกติโดย แยกศึกษาตาม เพศ ๑๖๔
๔.๓๒	แสดงถึงสาเหตุของการขาดงานหรือไม่มาทำงานโดยจำแนกตามจำนวนสมาชิก ในครอบครัวของคนงาน (ขนาดของครอบครัว) ของปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ ๑๖๘
๔.๓๓	แสดงความรู้สึกของคนงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละแผนก . ๑๗๒
๔.๓๔	แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลทำให้คนงานเกิดความรู้สึก เบื่อ หน่ายไม่อยากจะมาทำงานหรือขาดงาน โดยจำแนกตามแผนงานที่ทำ ๑๗๓
๔.๓๕	แสดงการแก้ไขปัญหาคงของคนงานเมื่อเกิดความรู้สึก เบื่อหน่าย ไม่อยากมา ทำงานในแผนกต่าง ๆ ที่ทำโดยพิจารณาจากร้อยละของ V.O แต่ละข้อและ ร้อยละของบอกรวมผู้ตอบทั้งสิ้น ตลอดจนร้อยละของแต่ละแผนกงาน ๑๗๗
๔.๓๖	แสดงการดูแลเอาใจใส่คนงานของหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกตามแผนกงาน ที่ทำ ๑๘๑
๔.๓๗	แสดงการ เปรียบเทียบการขาดงานของคนงานในช่วงต่าง ๆ : เทศกาล: ต้นสัปดาห์: ปลายสัปดาห์ ๑๘๓
๔.๓๘	แสดงความคิดเห็นของคนงานกรณีที่มีการขาดงาน (๒) หรือไม่มาทำงานจำแนก ตามแผนกงานที่ทำ ๑๘๕
๔.๓๙	แสดงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่คนงานต้องการให้มีการ ปรับปรุงและแก้ไขเพื่อเป็นการจูงใจ และกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจมา ทำงานอย่างสม่ำเสมอ หรือ เพื่อลดการขาดงานและการออกจากงานของ คนงานโดยจำแนกตามแผนกงานที่ทำ ๑๘๖