

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6



นายสุพร บุตรบำรุง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

Factors Affecting Absenteeism : A Case Study of Pakfood Public Company Limited

Branch 6

Mr. Suporn Butbumrung



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

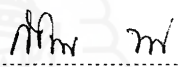
Sukhothai Thammathirat Open University

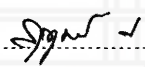
2011


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท แฟ็คฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6
ชื่อและนามสกุล นายสุพร บุตรบำรุง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุชুমาลัย ชำนิง)


(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

ผู้ศึกษา นายสุพร บุตรบำรุง รหัสนักศึกษา 2503002350 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการขาดงานของพนักงานบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงานบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 (3) เสนอแนะแนวทางในการป้องกันการขาดงานของพนักงานบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

ประชากร ได้แก่ พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนจำนวน 1,300 คน ของบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสถิติ Chi-Square

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 มีการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 26.5) ปัจจัยที่ทำให้พนักงานขาดงานมีสาเหตุจากสุขภาพทางกายเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.9) (2) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน และลักษณะทางการบริหาร ด้านความสามารถในการมาทำงาน สถานการณ์ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะ แนวทางในการลดการขาดงานของพนักงาน สามารถดำเนินการได้โดยการจัดสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพให้กับพนักงาน ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสุขภาพให้กับพนักงานเป็นประจำ หรือการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้ดูแลรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดหรือบรรเทาอาการเจ็บป่วย ที่สำคัญคือจะช่วยลดการขาดงานจากภาวะการเจ็บป่วยได้ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการด้านนันทนาการให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานอยากมาทำงานมากขึ้น

คำสำคัญ การขาดงาน พนักงาน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

กิตติกรรมประกาศ

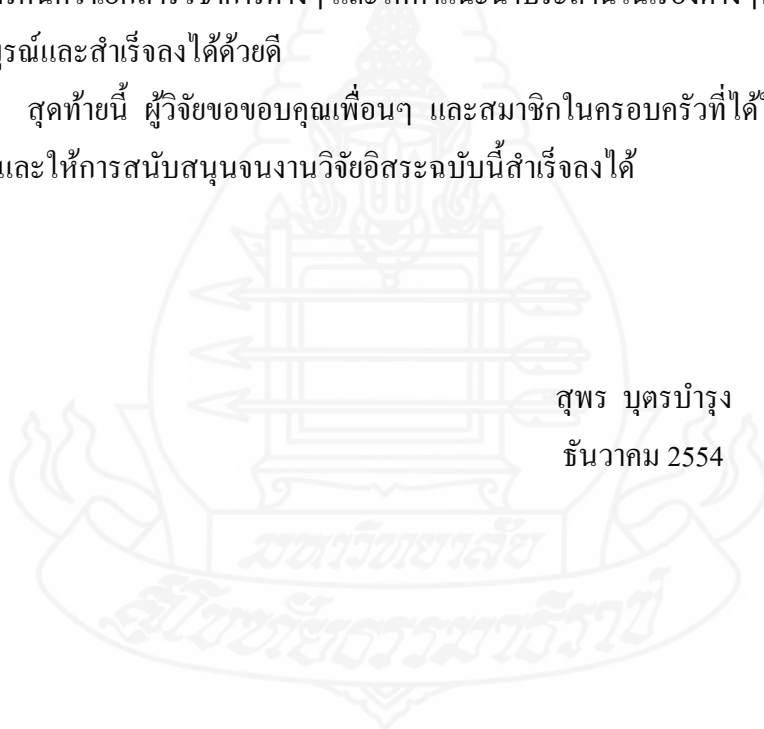
การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ รวมถึง คณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจน
สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บริหารฝ่ายต่างๆของบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 ที่ได้
กรุณาตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล
รวมทั้งขอบคุณพนักงานบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุน
ผู้วิจัยในการค้นคว้าเอกสารวิชาการต่างๆ และให้คำแนะนำประสานในเรื่องต่างๆที่ทำให้การศึกษาวิจัย
ครั้งนี้สมบูรณ์และสำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ และสมาชิกในครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจ ให้ความ
ช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนงานวิจัยอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้

สุพร บุตรบำรุง

ธันวาคม 2554

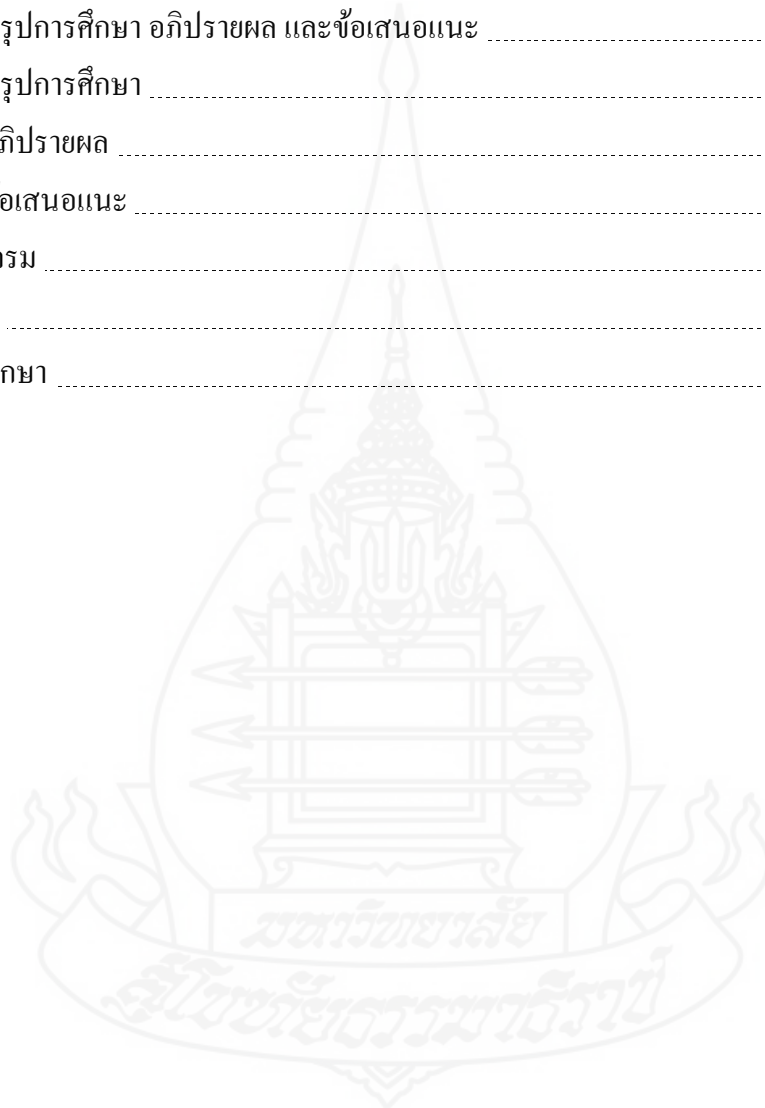


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการขาดงาน	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับการขาดงาน	13
ประวัติความเป็นมาของบริษัท เพ็ญฟู๊ด จำกัด (มหาชน)	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ผลการวิเคราะห์กับลักษณะส่วนบุคคล	34
ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการมาทำงาน	37
ผลการวิเคราะห์การขาดงาน	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการทดสอบสมมติฐาน	39
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	58
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการศึกษา	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	71
ประวัติผู้ศึกษา	79



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	โครงสร้างรายได้และมูลค่าจำหน่ายสินค้าบริษัท เพ็ชร์ฟู้ด จำกัด (มหาชน) 24
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 34
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสาเหตุที่ขาดงาน 37
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามจำนวนวันที่ขาดงาน 38
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามจำนวนครั้งที่ขาดงาน 38
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และอัตราการขาดงาน 39
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ และอัตราการขาดงาน 40
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และอัตราการขาดงาน 40
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และอัตราการขาดงาน 41
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน และอัตราการขาดงาน 41
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน และอัตราการขาดงาน 42
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการจ้าง และอัตราการขาดงาน 42
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการมาทำงาน และอัตราการขาดงาน 43
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ทำอยู่ปัจจุบันตรงกับความสามารถ 43
ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ท่านได้รับมอบหมาย 44
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ทำอยู่ทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มทักษะใหม่ๆ 44
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำ 45
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นหากเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องาน 45
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือ 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาวางตัวได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรมกับลูกน้อง	46
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ...	47
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาคอยปกป้อง ดูแล และรักษาสีทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ให้	47
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	48
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ในที่ทำงานมีเพื่อนสนิทที่พอจะปรับทุกข์ หรือปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวได้	48
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ท่านเคยมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้ง หรือขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ทำงาน	49
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน	49
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร และยินดีให้การช่วยเหลือท่าน	50
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีปฏิบัติงานแทนกัน ในกรณีผู้ใดไม่อยู่ หรือไม่มาทำงาน	50
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า : วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท	51
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า : วิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่	51
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า : ผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า : ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	52
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า : ท่านมีโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญ จากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่	53
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : ท่านรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง	53
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงสามารถยึดเป็นอาชีพได้จนเกษียณอายุ	54
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ไม่ถูกไล่ออกจากงานหากไม่ทำความผิด ร้ายแรง	54
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน และตรงเวลา	55
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : บริษัท มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่	55
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : ที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป	56
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : แสงสว่างมีเพียงพอต่อลักษณะงานที่ทำ	56
ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : บริษัทมีมาตรการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	57
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : บริษัทมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	57
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	58



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของนิโคลสัน	15
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองของเสตีเยร์และโรดส์	19
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองการขาดงานของบรู๊คและไพร์ซ์	21
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบังคับบัญชาในสายการผลิต บริษัท แผล็คฟู๊ด จำกัด (มหาชน)	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงรอบด้านทั้งปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ยังคงฟื้นตัวอย่างเปราะบาง ทำให้ความต้องการสินค้าของผู้บริโภคที่เป็นตลาดส่งออกขยายตัวน้อยกว่าที่ควรจะเป็น การอ่อนค่าลงของสกุลเงินดอลลาร์และการไหลเข้าของกระแสเงินทุนต่างประเทศทำให้ค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นส่งผลทำให้สินค้าส่งออกของไทยมีราคาแพงเมื่อเทียบกับสินค้าจากต่างประเทศ ปัจจัยเสี่ยงภายในประเทศ เช่น ปัญหาเงินเฟ้อที่เกิดจากราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้น ปัญหาภัยแล้ง และอุทกภัย ที่ส่งผลกระทบต่อราคาพืชผลทางการเกษตรทำให้ราคาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตปรับตัวสูงขึ้นมาก (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง : 2554) ทำให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าเพิ่มสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งผู้ประกอบการไทยไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตสินค้าเพื่อส่งออกจำหน่ายในต่างประเทศหรือผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆที่มีความไม่แน่นอน เพื่อรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและคงความได้เปรียบทางการแข่งขัน ตลอดจนสามารถนำพาองค์กรให้ฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆไปได้

ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีการแสวงหาตลาดใหม่ๆ รวมทั้งมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอยู่เสมอ โดยในส่วนของการบริหารงานภายใน มีการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตให้มีต้นทุนต่ำเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งการดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นจะสำเร็จไม่ได้โดยง่ายหากขาดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร

ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทุก องค์กรย่อมคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาหนึ่งที่หลายองค์กรประสบอยู่คือ ปัญหาการขาดงานของพนักงานที่ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร ยังก่อให้เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ค่าจ้างที่จ่ายไปโดยไม่ได้รับผลงานตอบแทนจากการขาดงานของพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการจ้างคนงานสำรองเพราะแรงงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานประจำวัน หรือ ค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานในการผลิตนอกเวลาในงานใน

กรณีที่เกิดไม่ทันตามความต้องการ ตลอดจนการที่หัวหน้างานต้องกระจายงานของคนที่เขาขาดงานไปให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ทำให้ พนักงานที่มาทำงานต้องทำงานหนักกว่าปกติ ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจและคุณภาพผลผลิตลดลงได้ (ธนิกา นามากุล, 2522 : 4) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารองค์การให้เจริญก้าวหน้า องค์การจึงต้องให้ความสนใจต่อปัญหาการขาดงานของคนงาน และหาสาเหตุหรือปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานขาดงาน และพิจารณาว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือหาแนวทางในการลดอัตราการขาดงานเพื่อให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพที่มีอยู่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 ดำเนินธุรกิจส่งออกอาหารทะเลแปรรูป โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน ปัจจัยลักษณะทางการบริหาร ด้านความสามารถในการมาทำงาน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ การเดินทาง ด้านสถานการณ์ในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานหรือไม่ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการ จัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่ศึกษา

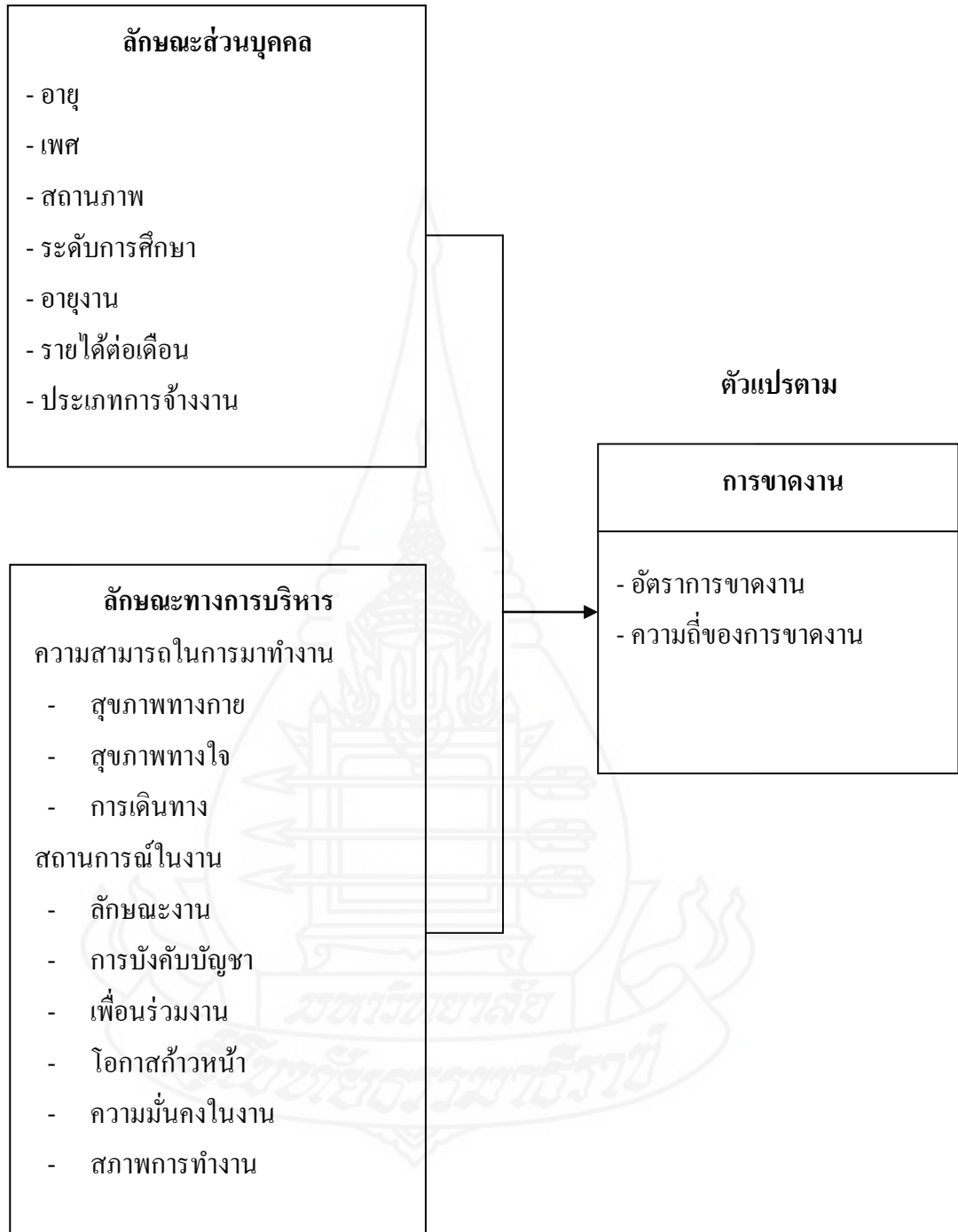
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการขาดงานของพนักงานบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6
- 2.2 เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการขาดงานของพนักงาน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันการขาดงานของพนักงาน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6” ศึกษาโดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับการขาดงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เป็นอย่างไร

4.2 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายการผลิตบริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

4.3 ลักษณะทางการบริหารของพนักงานสายการผลิตบริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการขาดงาน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน ของพนักงาน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 โดยมี ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) อายุ
- (2) เพศ
- (3) สถานภาพ
- (4) ระดับการศึกษา
- (5) อายุงาน
- (6) รายได้ต่อเดือน
- (7) ประเภทการจ้างงาน

ลักษณะทางการบริหาร ประกอบด้วย

- (1) ความสามารถในการมาทำงาน ได้แก่
 - (1.1) สุขภาพทางกาย
 - (1.2) สุขภาพทางใจ
- (1.3) การเดินทาง
- (2) สถานการณ์ในงาน ได้แก่
 - (2.1) ลักษณะงาน

- (2.2) การบังคับบัญชา
- (2.3) เพื่อนร่วมงาน
- (2.4) โอกาสก้าวหน้า
- (2.5) ความมั่นคงในงาน
- (2.6) สภาพการทำงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การขาดงาน โดยวัดจากอัตราการขาดงาน หรือความถี่ในการขาดงาน ของพนักงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงาน รายวันและรายเดือน สายการผลิตของบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 มีจำนวนประชากร 1,300 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับ 5% โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 306 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลระหว่างช่วงเดือนกรกฎาคม 2554 – กันยายน 2554 โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 20 – 24 ตุลาคม 2554

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การขาดงาน หมายถึง อัตราและความถี่ของการขาดงาน ที่วัดจากจำนวนวัน หรือจำนวนครั้ง ที่ขาดหายไปจากการทำงานของพนักงานเนื่องจากไม่ได้มาทำงานตามเวลาการทำงานที่กำหนดไม่ว่าจะได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงาน ซึ่งได้แบ่งการขาดงานของพนักงาน ดังนี้

6.1.1 การขาดงานตั้งแต่ 1-3 วัน (ภายในช่วง 1 เดือน) กำหนดให้เป็นการขาดงานในระดับต่ำ

6.1.2 การขาดงานตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป (ภายในช่วง 1 เดือน) กำหนดให้เป็นการขาดงานในระดับสูง

6.2 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานจากการศึกษาจะแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน

6.3 ประเภทการจ้างงาน หมายถึง

6.3.1 พนักงานรายวันประจำที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในสายการผลิตโดยตรง

6.3.2 พนักงานรายเดือนประจำที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และส่วนใหญ่ปฏิบัติการอยู่ในสายผลิต

6.4 ลักษณะทางการบริหาร จากการศึกษาจะแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

6.4.1 ความสามารถในการมาทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการมาทำงานของพนักงานซึ่งรวมถึงอุปสรรคบางอย่างที่เป็นข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ โดยปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ การเดินทาง

6.4.2 สถานการณ์ในงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และ สภาพการทำงาน

6.4.2.1 ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจในตัวตน ความท้าทาย โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษา การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ

6.4.2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง การให้อำนาจและหน้าที่ในการทำงาน การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตัวเอง

6.4.2.3 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6.4.2.4 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

6.4.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นใจในการทำงานที่องค์กรทำให้เชื่อว่าสามารถทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้อย่างยาวนาน

6.4.2.6 สภาพทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆบริเวณที่ ทำงาน ได้แก่ ระดับเสียง อุณหภูมิ แสงสว่าง ความปลอดภัยในการทำงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารของบริษัท สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณา วางแผน แก้ไขปัญหา หรือหาแนวทางร่วมกับพนักงานในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อ ลดระดับอัตราการขาดงานของพนักงาน

7.2 ผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเพื่อเป็นประโยชน์
สำหรับการศึกษาของผู้สนใจ สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทาง โดยมีประเด็นตามหัวข้อต่างๆดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการขาดงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการขาดงาน
3. ประวัติความเป็นมาของบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการขาดงาน

1.1 ความหมายของการขาดงาน

ณัฐชญา พิมพภรณ์ (2548 : 26) กล่าวว่า iva การขาดงานหมายถึง จำนวนวันหรือความถี่ที่พนักงานไม่ได้มาปฏิบัติงานตามวันและเวลาทำงานปกติ โดยไม่ได้มีการยื่นใบลาอย่างเป็นทางการต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ไม่รวมถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปี

กมลมาลย์ สิริพูนสวัสดิ์ (2550 : 11) กล่าวว่า iva การขาดงาน หมายถึง การที่คนงานไม่มาปรากฏตัว ในตารางเวลาการทำงาน แม้ว่าจะได้ขออนุญาตลาหยุดงานตามระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งกรณีที่คนงานหยุดงานไปโดยไม่ได้รับอนุญาต

จีเวล และซีกัล (Jewell and Siegall, 1990 : 472) กล่าวว่า iva การขาดงานหมายถึง จำนวนวัน หรือจำนวนชั่วโมงที่สูญเสียไป รวมทั้งความถี่ของการขาดงานที่เกิดขึ้นด้วย

สเปคเตอร์ (Spector, 1996 : 259) กล่าวว่า iva การขาดงานคือการที่พนักงานไม่มาทำงานตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดว่าเป็นปัญหาหลักอย่างหนึ่งขององค์การ

นิโคลสัน , บราวน์ และแซดวิก-โจนส์ (Nicholson, Brown and Chadwick-Jones, 1976 : 735) กล่าวว่า iva การขาดงานคือปฏิกิริยาของพนักงานที่กระทำเพื่อลดความเจ็บปวดที่ได้รับจากประสบการณ์ทำงาน

โรดส์ และสเตียร์ (Rhodes and Steers, 1990 : 10) กล่าวว่า iva การขาดงานเป็นการแสดงถึงความรู้สึกรังเกียจของการต่อต้าน การรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับสถานการณ์ในงาน

จากความหมายของการขาดงานที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่าการขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่ได้มาทำงานตามเวลาทำงานที่กำหนด ไม่ว่าจะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม ซึ่งพนักงานที่อยู่ในภาวะที่ร่างกายและจิตใจเป็นปกติ ตลอดจนบรรยากาศในที่ทำงานดีแล้ว พนักงานไม่ควรขาดงาน

1.2 ประเภทของการขาดงาน

แมทธิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 1994 : 99) ได้แบ่งประเภทของการขาดงานไว้ 2 ประเภท คือ

1. การขาดงานโดยตั้งใจ (Voluntary Absenteeism) หมายถึง การขาดงานที่มีการเตรียมการ และสามารถทราบล่วงหน้าได้ ซึ่งการขาดงานประเภทนี้สามารถหลีกเลี่ยงได้ และมีการเกิดขึ้นบ่อย เช่น การลาจิจ การหยุดพักผ่อน

2. การขาดงานโดยไม่ได้ตั้งใจ (Involuntary Absenteeism) หมายถึง การขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ไม่มีการเตรียมการไว้ก่อน เช่น การขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ เป็นต้น

โรเบอร์ตา คาวา (Roberta Cava, 1990 : 202-207) กล่าวถึงการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลสมควรมีอยู่ 5 ประเภท คือ

1. การขาดงานแบบเรื้อรัง หมายถึงการหยุดงานบ่อยๆ มา กกว่า 8 ครั้งขึ้นไปใน เวลา 1 ปี และแต่ละครั้งจะเป็นเวลาดั้งแต่ 1 วันขึ้นไป

2. การขาดงานเพราะความเกียจคร้านเหลวไหล หมายถึง การขาดงานเพื่อหาความ สนุกใส่ตัว

3. การขาดงานแบบรู้เท่าไม่ถึงการณ์พาซื้อ หมายถึง การขาดงานโดยเชื่อว่าถ้ามี สิทธิลาป่วย ก็ควรใช้สิทธิเมื่อไหร่ก็ได้ที่พอใจ ทั้งที่ไม่ได้เจ็บป่วยจริง

4. การขาดงานแบบผิดๆ หมายถึง ขาดงานทุกครั้งที่เจ็บป่วยแบบเล็กน้อยๆ ไม่ ค่อยแสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่ทำ ไม่สนใจว่าการขาดงานจะมีผลกระทบกระเทือนอย่างไร ต่อเศรษฐกิจขององค์กรหรือพนักงานอื่นที่ต้องทำงานแทน

5. การขาดงานด้วยเหตุผลที่เหมาะสม หมายถึง การขาดงานเนื่องจากเจ็บป่วยจริงๆ ความทุกข์โศกจากภรรยาของญาติพี่น้อง การทำกิจส่วนตัวที่จำเป็น เช่น ไปพบแพทย์ เป็นต้น

1.3 ความสูญเสียจากการขาดงาน

ลอง และอมสปี (Long and Omsby, 1977 quoted in Jewell and Siegall, 1990 : 471) ได้ประมาณค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้น จากการขาดงานขององค์กรต่างๆในประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่าสูงถึง 250 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี ซึ่งค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นนี้ รวมถึง

ค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานที่ขาดงานไป ค่าจ้างพนักงานชั่วคราวทดแทน รวมทั้งผลผลิตที่ต้องสูญเสียไป เนื่องจากพนักงานชั่วคราวนั้นไม่ได้รับการฝึกฝน จึงไม่สามารถผลิตผลผลิตได้เท่าเทียมกับพนักงานประจำที่ขาดงานไป

แมทธิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson, 1994 : 99-100) ได้กล่าวว่ากรณีที่พนักงานไม่มาทำงาน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานเกิดขึ้นหลายประการ เช่น สวัสดิการต่างๆที่บริษัทยังคงต้องให้กับพนักงานที่ขาดงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว การสูญเสียผลผลิต เวลาที่ต้องใช้ในการดูแลและสอนงานให้กับพนักงานที่ขาดงานไปย่อมต้องใช้เวลามากขึ้น ค่าล่วงเวลาที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานแทน และการจ้างงานชั่วคราว เป็นต้น

1.4 การวัดการขาดงาน

แฮมเมอร์ และแลนโดว์ (Hammer and Landau, 1981 : 579) กล่าวว่า วิธีการวัดการขาดงานมี 3 ประเภท ได้แก่ (1) วัดจำนวนชั่วโมงของการขาดงาน (2) วัดจำนวนวันของการขาดงาน และ(3) วัดความถี่ของการขาดงาน ซึ่งทั้ง 3 วิธีนี้ สามารถใช้วัดการขาดงานได้ ทุกประเภท ทั้งการขาดงานโดยตั้งใจ และการขาดงานโดยไม่ตั้งใจ นอกจากนี้ แฮมเมอร์ และแลนโดว์ (Hammer and Landau, 1981) ยังได้ทำการวิจัยพบว่าจำนวนชั่วโมงและจำนวนวันของการขาดงานโดยตั้งใจมีจำนวนสูงกว่า การขาดงานโดยไม่ตั้งใจ แต่ความถี่ของการขาดงานโดยไม่ตั้งใจจะมากกว่าความถี่ของการขาดงานโดยตั้งใจ

ดำรง วัฒนา (2541 : 57) กล่าวว่าไว้ว่า การขาดงานประกอบไปด้วยหลายสาเหตุและมีความซับซ้อนมากพร้อมทั้งมีความเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจในการมาทำงานหรือขาดงานของพนักงาน อาทิ ปัญหาด้านสุขภาพที่ สันนิษฐานต่อองค์การ ความเครียดในงาน ความขัดแย้งทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การวัดการขาดงานมีวิธีวัดได้หลายวิธีดังนี้

1. ความสูญเสียเวลารวม (Total Time Loss) เป็นวิธีการวัดการขาดงานที่ได้รับความนิยมสูงโดยการใช้สูตรคำนวณซึ่งจะได้อัตราร้อยละของเวลางานทั้งหมดที่สูญเสียไปจาก การขาดงาน

$$ttl = \frac{dl}{an \times td} \times 100$$

โดยที่ ttl = ความสูญเสียเวลารวม (Total Time Loss)

dl = วันที่สูญเสียไปจากการหยุดงาน (Day Lost to Absenteeism) ในระยะเวลาที่ใช้วัด

an = จำนวนวันเฉลี่ยของพนักงาน (Average Number of Employees)

td = จำนวนวันรวม (Total Days) ในระยะเวลาที่ใช้วัด

2. ความถี่ของการขาดงาน (Absence Occurrences) เป็นการนับจำนวนครั้งที่พนักงานขาดงาน โดยในการขาดงานครั้งหนึ่งอาจเป็นหนึ่งวันหรือหลายวัน ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาว่าพนักงานที่ขาดงานบ่อยๆกับพนักงานที่ขาดงานไม่บ่อยครั้งแต่ขาดงานครั้งละหลายๆวัน แบบใดที่จะก่อให้เกิดปัญหามากกว่ากัน ทั้งนี้ การขาดงานยังรวมถึงความเฉื่อยชาในการทำงาน (Tardiness) ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะเฉื่อยชา ก็ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการขาดงาน เพราะจะทำให้มีผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน เช่น ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา เป็นต้น

3. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของการขาดงานอาจใช้ข้อมูลเชิงประวัติในการตรวจสอบอัตราการขาดงานในช่วงระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร โดยการจัดทำเป็นรายงานเพื่อศึกษาแนวโน้มและรูปแบบของการขาดงานตามพฤติกรรมการทำงานแบบต่างๆ

โรดส์ และสเตียร์ (Rhodes and Steers, 1990 : 15-16) ได้ให้เหตุผลที่ควรมีการวัดการขาดงานไว้ได้แก่ (1) เพื่อการจัดการด้านค่าจ้าง เงินตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ การวัดการขาดงานจะช่วยให้องค์กรทราบว่าพนักงานคนใดมาทำงาน และพนักงานคนใดไม่มาทำงาน ซึ่งจะ เป็นหนทางหนึ่งที่จะนำไปสู่โปรแกรมการจ่ายผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในองค์กร (2) เพื่อการวางแผนอัตรากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะประวัติการขาดงานของพนักงาน จะสามารถช่วยในการทำนายอัตราการมาทำงานของพนักงานในอนาคตได้ (3) เพื่อระบุถึงปัญหาที่ ก่อให้เกิดการขาดงาน โดยสามารถตรวจสอบได้ว่าหน่วยงานใดมีอัตราการขาดงานสูง และตรวจวัด อัตราการขาดงานของทั้งองค์กร เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับอัตราการขาดงานในอุตสาหกรรม ประเภทเดียวกัน รวมทั้งนำไปเปรียบเทียบกับอัตราการขาดงานของประเทศได้ (4) เพื่อวัดและ ควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการขาดงาน ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนา และจัดโปรแกรมเพื่อควบคุม พฤติกรรมขาดงานของพนักงานต่อไป

1.5 การควบคุมการขาดงาน

แมทธิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 1994 : 100-101) กล่าวว่า การควบคุม การขาดงานโดยตั้งใจ สามารถกระทำได้ง่ายกว่าการควบคุมการขาดงานโดยไม่ตั้งใจ หาก นายจ้างทราบและเข้าใจถึงสาเหตุการขาดงาน โดยแมทธิส และแจ๊คสัน ได้เสนอแนวความคิดใน การควบคุมการขาดงานไว้ 3 แนวความคิด ได้แก่ (1) แนวคิดด้านระเบียบข้อบังคับ (Discipline Approach) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ได้นำแนวคิดนี้มาใช้เมื่อมีการขาดงานเกิดขึ้น โดยเริ่มจากการ ตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงานและสุดท้ายคือการให้ออกจากงาน (2) แนวคิดด้านการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement Approach) โดยบริษัทอาจจัดให้มี โปรแกรมการเสริมแรงทางบวกแก่พนักงานที่ไม่มีขาด งานเลย เช่น การให้เงินรางวัล การ

ประกาศเกียรติคุณ และวันหยุดพักผ่อนพิเศษ เป็นต้น (3) แนวคิดผสมผสาน (Combination Approach) เป็นการนำแนวคิดในข้อที่หนึ่งและสองข้างต้นมารวมกัน โดยจะให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแก่พนักงาน นั่นคือการที่พนักงานไม่มีการขาดงานเลย และการลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา นั่น คือ การขาดงานที่เกินกว่าที่บริษัทกำหนด เช่น การงดจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

จีเวล และซีกัล (Jewell and Siegall, 1990 : 479) ได้ยกตัวอย่างการแก้ปัญหาการขาดงานที่เกิดจากสถานการณ์ในงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการใช้วิธีให้การเสริมแรงทางบวกแก่พนักงาน ซึ่งสามารถช่วยลดอัตราการขาดงานลงได้ แต่อย่างไรก็ตามวิธีการให้การเสริมแรงทางบวก ก็ไม่ใช่วิธีการที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ทั้งนี้ ต้องพิจารณาตามสาเหตุของการขาดงานเป็นสำคัญ จึงจะสามารถเลือกวิธีการควบคุมการขาดงานที่เหมาะสมได้

นอกจากนั้น จีเวล และซีกัล ยัง กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดการขาดงานนั้นมาจาก ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม สถานการณ์ในงาน ซึ่งการแก้ไขในส่วนของสาเหตุจากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ในงาน สามารถกระทำได้ง่ายกว่าการแก้ไขในส่วนสาเหตุจากปัจจัยส่วนบุคคล

โรเบอร์ตา คาวา (Roberta Cava, 1990 : 202-207) ได้อธิบายยุทธวิธีที่ช่วยควบคุมการขาดงานตามประเภทของการขาดงานทั้ง 5 ประเภท คือ

1. การขาดงานแบบเรื้อรัง เมื่อพนักงานกลับมาทำงาน หัวหน้าควรปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 การกล่าวถึงความสำคัญของพนักงานคนนั้น
 - 1.2 อธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นในแผนกเนื่องจากการขาดงานของพนักงานคนนั้น
 - 1.3 สนับสนุนให้พนักงานคนนั้นเข้ามาทำงานบ่อยขึ้น
 - 1.4 อธิบายผลลัพธ์ที่จะตามมาหากพนักงานคนนั้นขาดงานบ่อยเกินไป
2. ขาดงานเพราะความเกียจคร้านเหลวไหล เพื่อให้พนักงานเลิกหนึ่งงานหัวหน้าควรปฏิบัติดังนี้
 - 2.1 เผชิญหน้ากับ พนักงานคนนั้นพร้อมแสดงหลักฐานการขาดงานของพนักงานคนนั้น
 - 2.2 ถามพนักงานคนนั้นว่าทำไมถึงเป็นอย่างนั้น
 - 2.3 ชี้แจงให้พนักงานคนนั้นลาป่วยถ้ามีเหตุผลที่เหมาะสม
 - 2.4 ทำให้แน่ใจว่าพนักงานคนนั้นรู้ว่าการบันทึกการขาดงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.5 ระบุรางวัลสิ่งตอบแทนที่พนักงานคนนั้นจะได้รับเมื่อเข้าทำงานสม่ำเสมอ

3. การขาดงานแบบรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือแบบพาซื้อ การควบคุมปัญหา ดังนี้
 - 3.1 เฝ้าจับหน้ากับพนักงานที่ขาดงานด้วยหลักฐานบันทึกเวลาขาดงานของเขา
 - 3.2 อธิบายให้ทราบว่าการป่วยคืออะไร บอกพนักงานคนนั้นว่าเขาทำงานในหน้าที่สำคัญ และบริษัทต้องเสียผลประโยชน์อย่างไร เมื่อพนักงานคนนั้นขาดงาน
 - 3.3 กระตุ้นให้พนักงานลาป่วยด้วยเหตุผลที่สมควร เช่น การเจ็บป่วยสาหัสจริงๆ
 - 3.4 ถามพนักงานให้ระบุว่า การขาดงานของเขามีผลกระทบต่อพนักงานคนอื่นอย่างไรบ้าง
4. การขาดงานแบบผิดๆ ควบคุมโดย
 - 4.1 ให้พูดตรงไปตรงมาเกี่ยวกับโทษทัณฑ์หากยังมีการขาดงานแบบผิดๆ อีก
 - 4.2 ชมเชยเมื่อทำงานได้ดีและทำตามกฎระเบียบของบริษัท
5. การขาดงานด้วยเหตุผลที่เหมาะสม ควบคุมโดยใช้นโยบายบริษัท เช่น ต้องมีใบรับรองแพทย์ในการลาป่วยมากกว่า 3 วันขึ้นไปใน 1 สัปดาห์ หรือเรียกให้พนักงานได้ตรวจสอบสุขภาพโดยแพทย์ของบริษัท ถ้าพนักงานคนนั้นลางานมากกว่า 10 วันใน 1 ปี เป็นต้น

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการขาดงาน

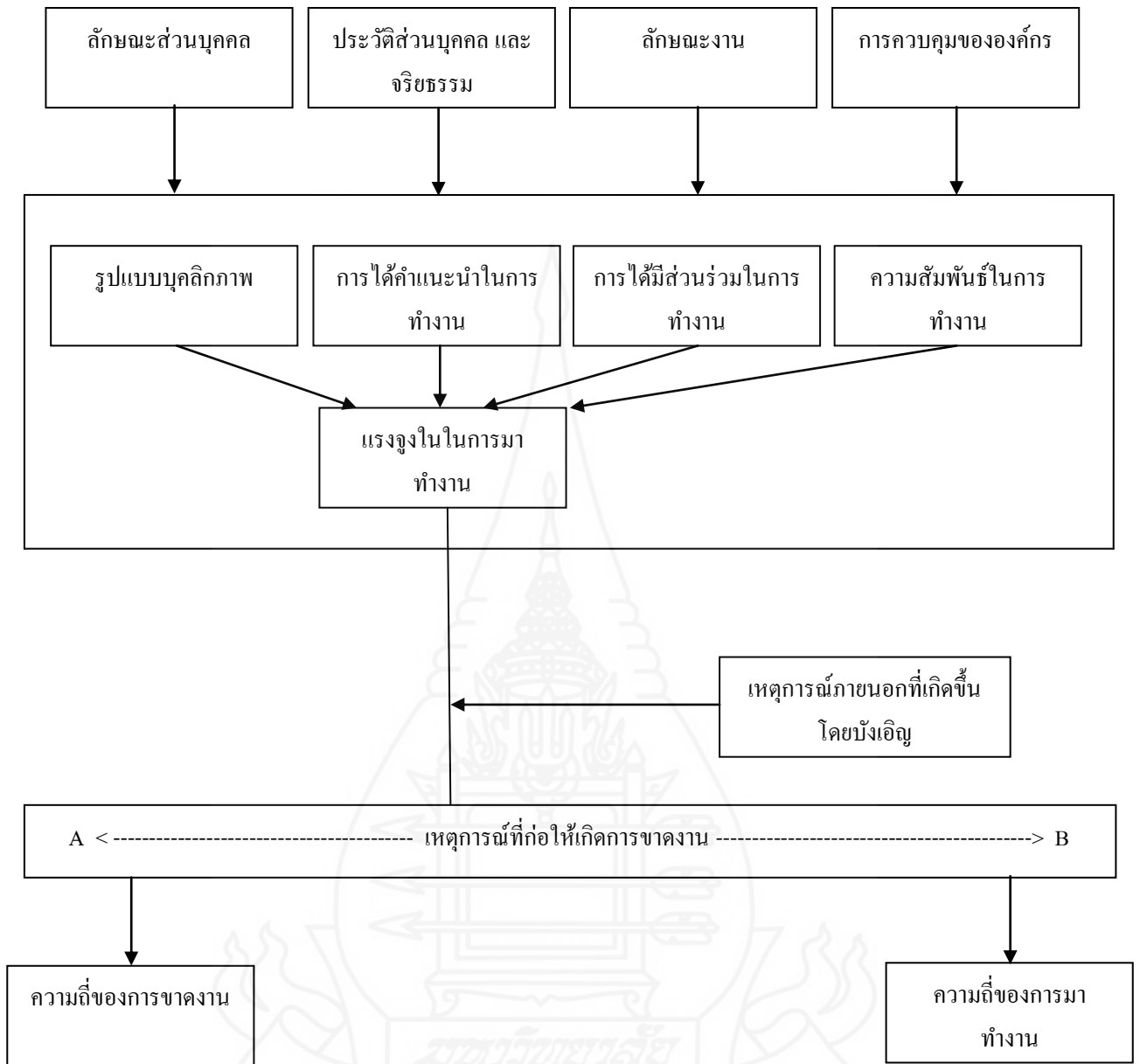
2.1 แบบจำลองการขาดงาน

2.1.1 แบบจำลองของนิโคลสัน (Nicholson's Model)

นิโคลสัน (Nicholson, 1977 quoted in Alastair and Mike, 2003, p. 31-33) เชื่อว่า พฤติกรรมการมาทำงานควรเป็นพฤติกรรมที่เป็นนิสัยปกติของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุการขาดงาน จำเป็นต้องให้ความสนใจถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานมาทำงานตามปกติด้วย พฤติกรรมการขาดงานมักจะเกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (A) และสถานการณ์ที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (B) ซึ่งสถานการณ์ A และ B นี้จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการมาทำงานหรือการขาดงาน โดยแรงผลักดันนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคลและเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น แนวคิดนี้เชื่อว่าแรงจูงใจในการมาทำงานของบุคคลได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบ 4 อย่าง ได้แก่ รูปแบบบุคลิกภาพ การได้รับคำแนะนำในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความสัมพันธ์ในงาน

การทำนายการขาดงานนั้น นิโคลสัน กล่าวว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับงานสูงจะไม่ตกอยู่ในอิทธิพลของเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการขาดงาน และบุคคลเหล่านี้จะขาดงานก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์ที่จำเป็นต้องขาดงานอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (A) แต่ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันกับงานต่ำ จะมีการขาดงานแม้ว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นไม่จำเป็นต้องขาดงาน และเป็นสถานการณ์ที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (B) ซึ่งตามแนวคิดของนิโคลสันอธิบายดังภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของนิโคลสัน (Nicholson's Model) แสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมในการมาทำงานและการขาดงานของพนักงาน (ที่มา: Nicholson, 1977 quoted in Alastair and Mike, 2003, p. 31-33)

2.1.2 แบบจำลองของสเตียร์ และโรดส์ (Steers and Rhodes's Model)

สเตียร์ และ โรดส์ (steers and Rhodes, 1978 : 391 – 407 อ้างใน สุภารัตน์ ปัทมวิชัย พร, 2542) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับการขาดงาน โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 104 เรื่อง ซึ่งแบบจำลองนี้พยายามนำเสนอกระบวนการที่ทำให้เกิดการขาดงานรวมทั้งพยายามทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงาน กล่าวคือ การมาทำงานของพนักงานนั้นมียอดประกอบ 2 ประการ ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการมาทำงาน (Attendance Motivation) (2) ความสามารถในการมาทำงาน (Ability to Attend) ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการมาทำงาน (Attendance Motivation) จะเป็นอิทธิพลเบื้องต้นต่อการมาทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 อย่างคือ

1.1 เกิดจากความพึงพอใจในสถานการณ์ในงาน โดยที่สถานการณ์ในงานจะมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความคาดหวังในงานของพนักงานต่อความพึงพอใจในสถานการณ์ในงานที่พนักงานได้รับการตอบสนอง ซึ่งสถานการณ์ในงานเป็นสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงาน คือ

1.1.1 ลักษณะงาน ซึ่งรวมถึงขอบข่ายงาน และระดับงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ ความช่วยเหลือและท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน และประโยชน์จากงาน

1.1.2 ความเครียดของงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความขัดแย้งในบทบาท ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีการขาดงานบ่อยขึ้น

1.1.3 ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดใหญ่ จะทำให้โอกาสสำหรับการมีส่วนร่วมและการมีปฏิริยาโต้ตอบทางสังคมลดน้อยลง ความสามารถของสมาชิกที่จะทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จก็จะ ลดลงด้วย

1.1.4 รูปแบบผู้นำ ซึ่งรูปแบบผู้นำจะ นำไปสู่การทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน

1.1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการมาทำงานของพนักงาน

1.1.6 โอกาสก้าวหน้า การรับรู้โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

1.1.7 ความมั่นคงในงาน หากพนักงานได้รับความมั่นคงจากการทำงานในองค์กร ย่อมส่งผลให้พนักงานนั้นเต็มใจและพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

1.1.8 สวัสดิการ เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่อยากทำงาน ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง

องค์ประกอบของสถานการณ์ในงานที่กล่าวมานี้ จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานด้วย

1.2 เกิดจากแรงผลักดันให้มาทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ซึ่งแรงผลักดันให้มาทำงานของพนักงานมีปัจจัยเกี่ยวข้อง คือ

1.2.1 สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ในสถานะที่มีการจ้างงานน้อยลง มีการเลิกจ้างพนักงาน จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และอัตราการขาดงานน้อยลง และพบว่าเมื่อพนักงานต้องการเปลี่ยนงานหรือกำลังหางานใหม่ อัตราการขาดงานจะสูงขึ้น

1.2.2 ระบบค่าตอบแทนและรางวัล มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเกณฑ์การทำงาน ถ้าพนักงานรับรู้ความสัมพันธ์เหล่านี้ต่ำจะมีการทำงานในระดับต่ำ ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง และขาดงานเพิ่มขึ้น

1.2.3 บรรทัดฐานของกลุ่ม จะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่เห็นความสำคัญต่อการมาทำงาน กลมเกลียวกันสูง อัตราการขาดงานก็จะน้อย

1.2.4 จรรยาบรรณในการทำงาน การที่พนักงานให้ความสำคัญต่องาน เห็นคุณค่าของงาน และทุ่มเทเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ จะทำให้พนักงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2.5 ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กร เต็มใจที่จะทำงานให้แก่องค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. ความสามารถในการมาทำงาน (Ability to Attend) การมาทำงานของพนักงานนอกจากจะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการมาทำงานแล้ว ยังขึ้นกับความสามารถในการมาทำงานอีกด้วย ซึ่งอุปสรรคบางอย่างที่เป็นข้อจำกัดต่อพฤติกรรมการมาทำงานของพนักงานทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ ได้แก่

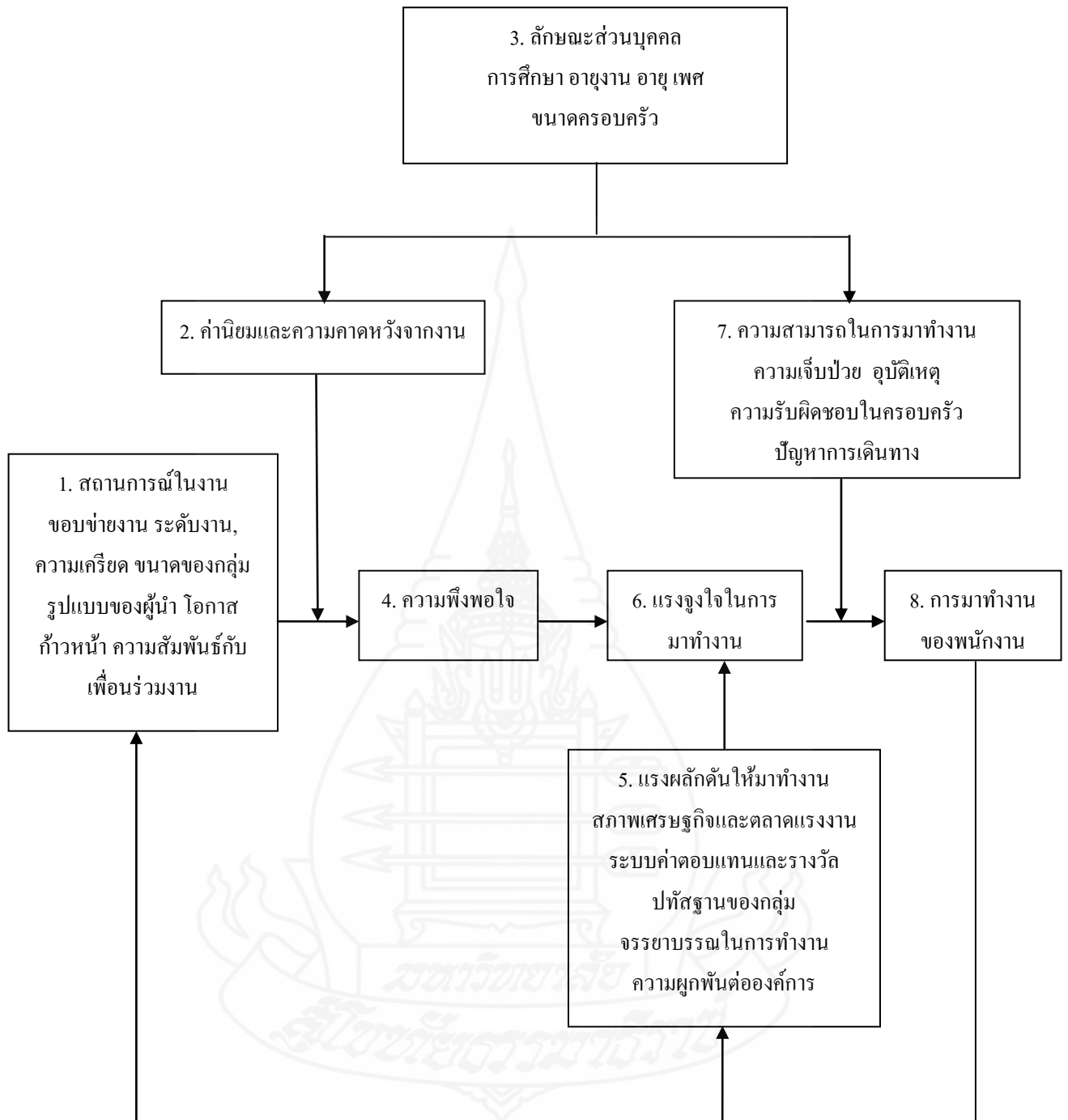
2.1 ความเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ เป็นสถานการณ์ที่พนักงานต้องประสบกับความเจ็บป่วย หรือได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานหรือนอกเวลางาน จนทำให้พนักงานไม่สามารถมาทำงานได้

2.2 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้สึก ภาระความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อครอบครัวในขณะนั้น อันเป็นสาเหตุทำให้พนักงานนั้นตัดสินใจที่จะไม่มาทำงาน

2.3 ปัญหาการเดินทาง อุปสรรคต่างๆในการเดินทางของพนักงาน เช่น ระยะทางหรือเวลาในการเดินทาง น้ำท่วม เป็นต้น เป็นผลทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะไม่มาทำงาน

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมาทำงานทั้ง 2 ปัจจัย อันได้แก่ แรงจูงใจในการมาทำงาน (Attendance Motivation) และความสามารถในการมาทำงาน (Ability to Attend) ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงรายละเอียดดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 แบบจำลองของสเตียร์และ โรดส์ (Steers and Rhode’s Model) แสดงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน (Major Influences on Employer Attendance) (ที่มา : Steers and Rhode, 1978 : 391-407 อ้างใน สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร, 2542)

2.1.3 แบบจำลองการขาดงานของบรู๊คและไพรซ์ (Brooke and Price's Model of Absenteeism)

บรู๊ค และไพรซ์ (Brooke and Price, 1989 อ้างใน สุภารัตน์ ปัทมวิชัยพร , 2542) ได้ปรับปรุงและเพิ่มเติมแบบจำลองของสเติร์และโรดส์โดยตัวแปรตามของแบบจำลองนี้ คือ ความถี่ของการขาดงาน ซึ่งวัดโดยใช้แบบรายงานตนเอง (Self-Report) ผลการศึกษาพบว่า การขาดงานของพนักงานมีปัจจัยเกี่ยวข้องอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

1) ความผูกพันในงาน (Commitment) มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานของพนักงาน หากพนักงานมีความผูกพันในงานสูง จะมีอัตราการขาดงานต่ำ แบบจำลองนี้แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบอีก 3 ประการ คือ ระดับของการได้รับอำนาจในการตัดสินใจ การได้มีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในงาน

2) การได้มีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานของพนักงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นั่นคือหากพนักงานมีส่วนร่วมในงานมาก ก็จะมีอัตราการขาดงานต่ำ และมีความพึงพอใจในงานสูง

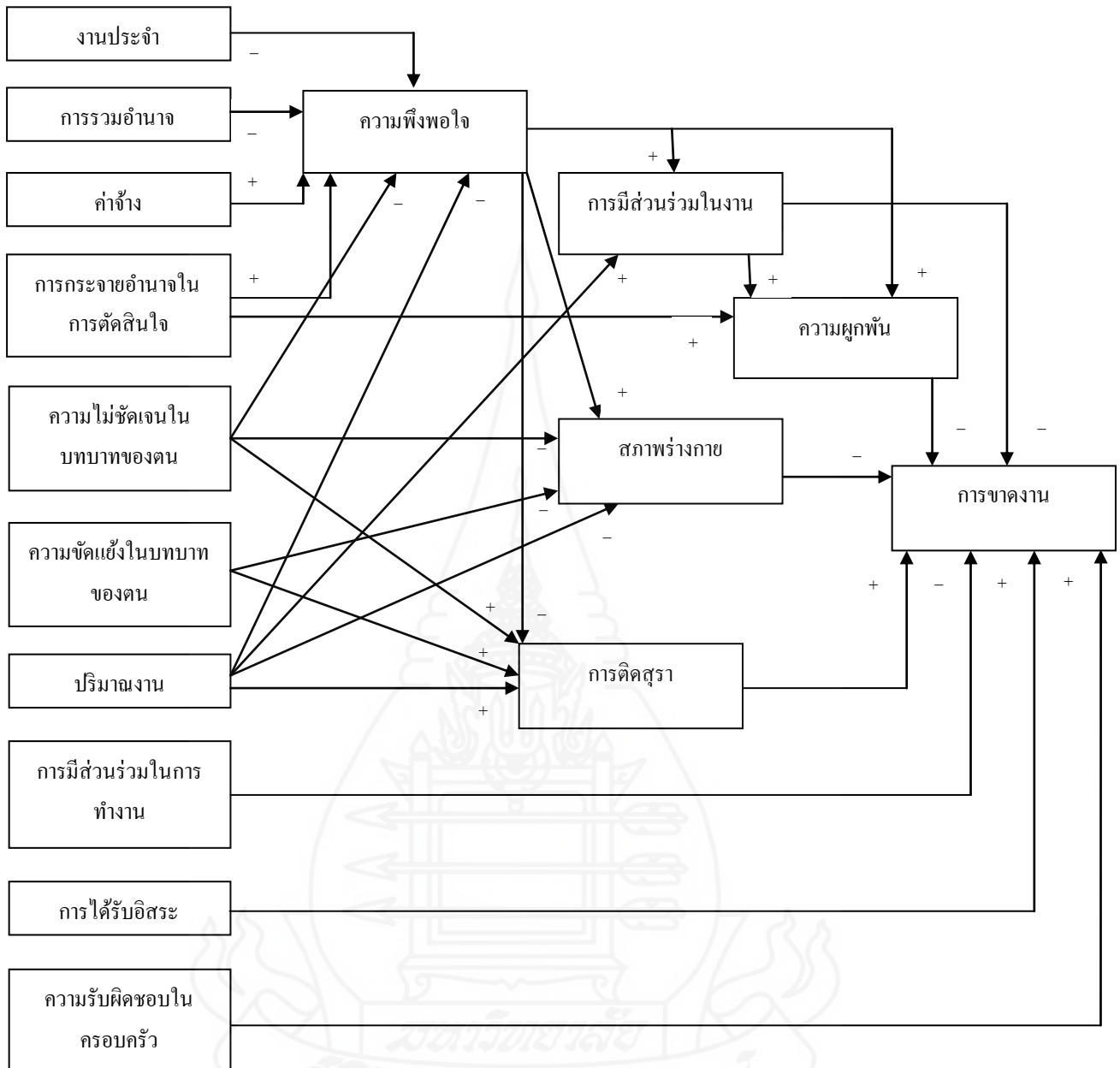
3) สุขภาพของพนักงาน (Health Status) มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีสุขภาพดี สมบูรณ์แข็งแรง จะมีอัตราการขาดงานต่ำ นอกจากนี้ สุขภาพของพนักงานยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับปริมาณงาน ความขัดแย้งในบทบาทของตน และความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน แต่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

4) การติดสุราของพนักงาน (Alcohol Involvement) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการขาดงาน พนักงานที่ติดสุรามากจะมีอัตราการขาดงานสูงตามไปด้วย ซึ่งการติดสุราของพนักงานสามารถเกิดขึ้นได้ โดยได้รับอิทธิพลมาจากปริมาณงาน ความขัดแย้งในบทบาทของตน และความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน

5) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work Involvement) มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานของพนักงาน หากพนักงานได้มีส่วนร่วมในงานมาก ก็จะมีอัตราการขาดงานน้อย

6) การได้รับอิสระในการทำงาน (Organizational Permissiveness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการขาดงาน พนักงานที่ได้อิสระในการทำงานมาก จะมีอัตราการขาดงานสูงด้วย

7) ความรับผิดชอบในครอบครัว (Kinship Responsibility) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการขาดงาน พนักงานที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมาก จะมีอัตราการขาดงานสูง



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองการขาดงานของบรู๊คและไพร์ซ์ (Brooke and Price's Model of Absenteeism) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการขาดงานของพนักงาน (ที่มา : Rhodes, Susan R., and Steers, Richard M., 1990 : 45-51 อ้างใน สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร , 2542)

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงานสายการผลิตที่เป็นทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนของบริษัท แป็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 จากการบูรณาการแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานอันได้แก่ (1) แบบจำลองของนิโคลสัน (Nicholson's Model) ที่เชื่อว่าแรงจูงใจในการมาทำงานหรือไม่มาทำงานได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบ 4 อย่าง ได้แก่ รูปแบบบุคลิกภาพ การได้รับคำแนะนำในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความสัมพันธ์ในงาน (2) แบบจำลองของสเตียร์ และโรดส์ (Steers and Rhodes's Model) ที่พยายามนำเสนอกระบวนการที่ทำให้เกิดการขาดงานรวมทั้งพยายามทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานโดยเชื่อว่า การมาทำงานของพนักงานมีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจ ในการมาทำงาน และความสามารถในการมาทำงาน (3) แบบจำลองการขาดงานของบรู๊คและไพรซ์ (Brooke and Price's Model) ที่เชื่อว่าการขาดงานของพนักงานมีปัจจัยเกี่ยวข้อง 7 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันในงาน การได้มีส่วนร่วมในงาน สุขภาพของพนักงาน การตัดสินใจของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน และความรับผิดชอบในครอบครัว ที่ผู้ศึกษาเห็นว่าแบบจำลองทั้ง 3 แบบ ดังกล่าว ล้วนมีเนื้อหาสาระที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานคล้ายคลึงกันแม้จะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน โดยเลือกศึกษาปัจจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ผู้ศึกษาสนใจศึกษาลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน

2. ปัจจัยลักษณะทางการบริหาร ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเกี่ยวกับ

2.1 ความสามารถในการ มาทำงาน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ การเดินทาง

2.2.สถานการณ์ในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน

ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน ที่เลือกศึกษา ทั้ง 2 ปัจจัย ข้างต้น สามารถแสดงรายละเอียดดังกรอบแนวคิดการศึกษาภาพที่ 1.1

3. ประวัติความเป็นมาของ บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

3.1 ความเป็นมาและภาพรวมการประกอบธุรกิจ

บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เริ่มทำธุรกิจอาหารทะเลแช่เยือกแข็งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 โดยใช้ชื่อว่า บริษัท ตง หยวน จำกัด (TYC) โรงงานแห่งแรก คือ โรงงานเจ้าพระยาห้องเย็น ก่อตั้งขึ้นในปี 2515 ตั้งอยู่ ถนนเจริญกรุง ซอย 54 กรุงเทพมหานคร ต่อมาในปี 2522-2527 ได้ขยายธุรกิจโดยก่อสร้างโรงงานอีก 3 แห่งกระจายใน 3 จังหวัด ได้แก่ บริษัท โอคินอส จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร บริษัท ทักษิณสมุทร จำกัด จังหวัดสงขลา และบริษัท ปากพนังห้องเย็น จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ. 2533 เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยใช้ชื่อว่า บริษัท ปากพนังห้องเย็น จำกัด (มหาชน) และเปลี่ยนชื่อ เป็น บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2544 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 7,000,000 เหรียญสหรัฐ ที่ตั้งโรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ สายการผลิตจำแนกตามผลิตภัณฑ์ และดำเนินการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า สินค้าแปรรูปส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อาหารแช่เยือกแข็ง เช่น กุ้ง เนื้อปู และผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป เช่น เหมประ ต้มซ่า วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตส่วนใหญ่เป็นวัตถุดิบภายในประเทศ ในปี พ.ศ. 2545 บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ได้ก่อสร้างโรงงานอีกหนึ่งแห่งในจังหวัดสมุทรสาคร (สาขาที่ 6) เพื่อดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง ต้มซ่า ฯลฯ ส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศ เนื่องจากความต้องการอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็งพร้อมรับประทานในตลาดต่างประเทศมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นมาก โดยมีตลาดส่งออกที่สำคัญ คือ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ยุโรป และตะวันออกกลาง บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และมีการบริหารจัดการตามระบบมาตรฐานสากลจนเป็นที่ยอมรับทุกระบบ ได้แก่ HACCP, GMP, BRC, ACC, HALAL, ISO 9001, ISO 17025 ทำให้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เป็นที่ยอมรับของลูกค้าในตลาดต่างประเทศรวมถึงร้านค้าประเภทคิสเค๊าท์สโตร์ เช่น วอลมาร์ต และโรงแรมระดับ 5 ดาวในต่างประเทศ

3.2 ลักษณะของผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป และ กุ้งสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์อาหาร แช่เย็นและแช่ เยือกแข็ง ซึ่งสามารถจำแบ่งตามประเภทของผลิตภัณฑ์ ได้ดังนี้

3.2.1 ผลิตภัณฑ์กุ้งแช่เยือกแข็ง วัตถุดิบหลัก ได้แก่ กุ้งขาว (Vanamei) เป็นกุ้งเพาะเลี้ยง มีมูลค่าการขายประมาณร้อยละ 90 ของผลิตภัณฑ์กุ้งแช่เยือกแข็งทั้งหมด กุ้งประเภทอื่น ๆ ได้แก่ กุ้งแม่น้ำ กุ้ง นำเข้าจากประเทศซาอุดีอาระเบีย กุ้งน้ำเย็นจากทะเลเหนือ หรือกุ้งแดงที่นำเข้าจากประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น นำมาแปรรูปให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า เช่น เด็ดหัว ปอกเปลือก ผ่าหลัง ต้ม ชุบแป้งทอด ฯลฯ จากนั้นจึงนำมาเข้าสู่กระบวนการแช่เยือกแข็ง

3.2.2 ผลิตภัณฑ์เนื้อปูพาสเจอร์ไรซ์บรรจุกระป๋อง ซึ่งจัดเก็บที่อุณหภูมิประมาณ 1-4 องศาเซลเซียส วัตถุดิบหลัก คือ เนื้อปูม้า มีขั้นตอนการผลิตคือ นำมาต้ม และแช่เปลือก แยกระดับคุณภาพของเนื้อปู และบรรจุกระป๋อง นอกจากนั้น เนื้อปูบางส่วนจะนำมาใช้เป็นวัตถุดิบในการทำ Crab Cake ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง

3.2.3 ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป และอาหารกึ่งสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง ได้แก่ ต้มยำชนิดต่างๆ อาทิเช่น ขนมหีบ ซาลาเปา กุ้งชุบแป้ง ปอเปี๊ยะกุ้ง ฯลฯ อาหารสำเร็จรูป และอาหารกึ่งสำเร็จรูปอื่น ซึ่งผลิตตามความต้องการของลูกค้า

3.3 สายผลิตภัณฑ์และสัดส่วนรายได้ (ปี พ.ศ. 2551 – 2552)

บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีผลิตภัณฑ์แยกตามสายการผลิตหลักได้ 4 สายผลิตภัณฑ์ และมีสัดส่วนรายได้ ดังนี้

ตารางโครงสร้างรายได้และมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์

ยอดขายในประเทศและต่างประเทศ	2553		2552		2551	
	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ	ล้านบาท	ร้อยละ
กุ้งแช่แข็ง	5,713.68	72.49	6,427.34	78.46	6,522.01	76.81
เนื้อปูพาสเจอร์ไรซ์	440.99	5.59	196.60	2.40	335.80	3.96
อาหารทะเลอื่นๆแช่แข็ง	2.76	0.04	-	-	47.87	0.56
อาหารสำเร็จรูปแช่แข็ง	1,724.80	21.88	1,568.19	19.14	1,584.93	18.67
รวม	7,882.23	100.00	8,192.13	100.00	8,480.61	100.00

ตารางที่ 2.4 ตารางแสดงโครงสร้างรายได้และมูลค่าจำหน่ายสินค้า บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ออนไลน์). แหล่งที่มา:

<http://www.set.or.th/set/companyprofile.do?symbol=PPC&language=th&country=TH>

(15 สิงหาคม 2554)

3.4 เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ

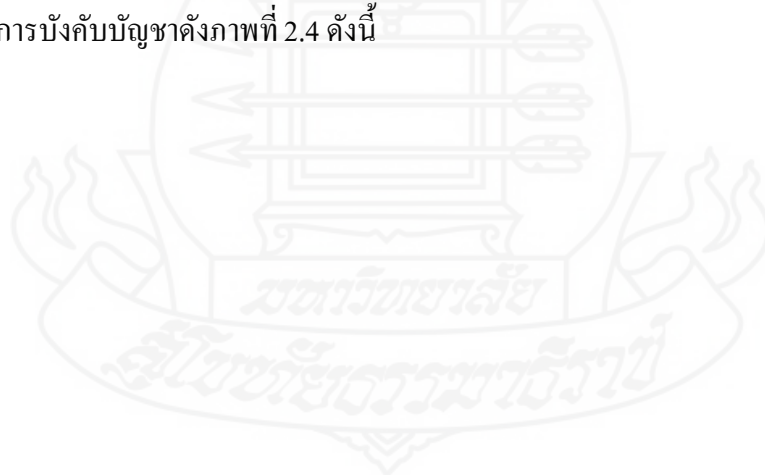
ในปี 2553 บริษัทมียอดขายประมาณ 7,882.23 ล้านบาทโดยลดลงจากปีก่อนหน้าที่มียอดขาย 8,192.13 ล้านบาท ถึงร้อยละ 3.78 แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับในปี 2554 บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายในการขายสินค้าส่งออก เข้าประเทศญี่ปุ่น ในสัดส่วนที่มากขึ้นและมุ่งเน้นการควบคุม

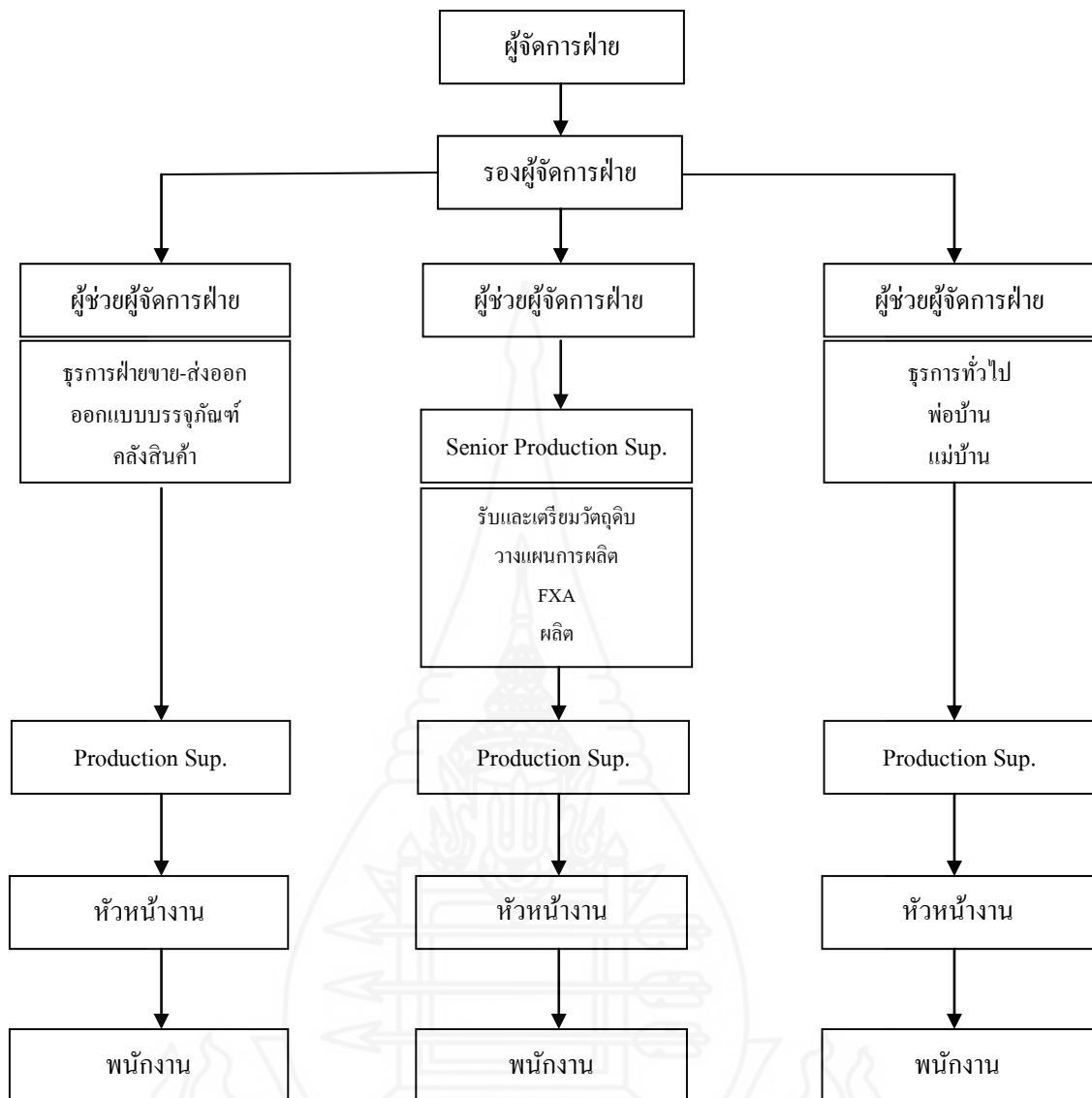
ต้นทุนในการผลิตและการขายอย่างต่อเนื่อง และสำหรับตลาดภายในประเทศ บริษัทฯ มุ่งเป้าหมายในการขยายสาขา และจุดจำหน่ายสินค้า T-Time ให้มากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 10

3.5 โครงสร้างการบังคับบัญชาในสายการผลิต

บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 3,394 คน ปฏิบัติงานประจำสาขาต่างๆทั้งในกรุงเทพฯและต่างจังหวัด โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,300 คน จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการในสายการผลิตจำนวน 1,200 คน และพนักงานปฏิบัติการนอกสายการผลิตจำนวน 100 คน พนักงานปฏิบัติการในสายการผลิตจำแนกเป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 100 คน และพนักงานรายวันจำนวน 1,100 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2554)

การจ้างงานดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัททั้งกระบวนการ กระบวนการจ้างงานดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ ทดสอบภาษาอังกฤษพื้นฐาน และทดสอบเชาว์ปัญญา (ในบางแผนก) รวมถึงการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร การสัมภาษณ์จะเป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผู้ที่ผ่านการสัมภาษณ์ ทดสอบ และผ่านการตรวจสอบสุขภาพแล้ว จะต้องผ่านการอบรม ปฐมนิเทศ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะจะทำให้พนักงานใหม่ได้รับทราบข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับบริษัทลักษณะงาน ก่อนที่เข้าปฏิบัติงาน โดยจะทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน 119 วัน ทั้งนี้ พนักงานสายการผลิตจะขึ้นตรงกับฝ่ายผลิต โดยมีสายการบังคับบัญชาดังภาพที่ 2.4 ดังนี้





ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบังคับบัญชาในสายการผลิต

3.6 ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต

ลักษณะการปฏิบัติงานในสายการผลิตที่จำแนกสายงานตามประเภทผลิตภัณฑ์ แบ่งสายงานเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ก ฝ้ายผลิตดิบ ฝ้ายผลิตสุก ฝ้ายกึ่งทะเลน้ำลิกแช่เยือกแข็ง และฝ้าย อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทั้งนี้ สถานที่ปฏิบัติงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน

ลักษณะงานเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานรายวันปฏิบัติงานสลับวันหยุดกันไป ในแต่ละสัปดาห์ เวลาปฏิบัติงานปกติ 8.00 – 17.00 น. เริ่มตั้งแต่ ชุดทำความสะอาดสายการผลิตเข้า

มาทำความสะอาดเวลา 06.00 น. ตามด้วยฝ้ายผลิตเวลา 8.00 น. และบางหน่วยการผลิตจะแบ่งเป็น 2 กะ คือ กะแรกปฏิบัติงานระหว่าง 8.00 - 21.00 น. และ กะที่สอง 17.00-02.00 น. การเปลี่ยนกะเดือนละ 2 ครั้ง ปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 6 วัน (จันทร์ – เสาร์) วันละ 8 ชั่วโมงไม่รวมเวลาพัก พนักงานรายเดือนปฏิบัติงานระหว่าง 8.00 – 17.00 น. สัปดาห์ละ 6 วัน (จันทร์ – เสาร์) วันละ 8 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาพัก

3.7 หลักเกณฑ์การทดลองงานและการบรรจุงาน

พนักงานรายวันและรายเดือนจะมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่เกินกว่า 119 วัน โดยมีเกณฑ์พิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำ ตามเงื่อนไขดังนี้

1. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาโดยผลการประเมินต้องได้คะแนนประเมินไม่น้อยกว่า 50 %
2. ไม่เคยทำความผิดถึงขั้นถูกพิจารณาโทษให้พักงาน
3. มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

3.8 หลักเกณฑ์การพิจารณาผลการทำงาน

พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีละ 2 ครั้ง โดยหัวข้อในการประเมินสำหรับพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน จะมีหัวข้อในการประเมินที่แตกต่างกันไป ซึ่งประเด็นต่างๆจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลของการประเมินในแต่ละช่วง จะถูกนำมาพิจารณาเปรียบเทียบการพัฒนาของพนักงาน เพื่อการพิจารณาผลตอบแทนปลายปี อันประกอบด้วย การปรับเงินเดือน การจ่ายโบนัส การให้เงินรางวัลต่างๆ รวมทั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ ผลการประเมินแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี ปานกลาง และต้องปรับปรุง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนิกา มานากุล (2522: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของการขาดงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษากรณีโรงงานสุราบางยี่ขัน บริษัทสุรามหาคุณ จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่ขาดงานน้อยจำนวน 216 คน และกลุ่มพนักงานที่ขาดงานมากจำนวน 88 คน พบว่า เพศชายจะขาดงานมากกว่าเพศหญิง คนงานที่มีระดับรายได้ของครอบครัวต่ำจะมีการขาดงานมากกว่าคนงานที่มีระดับรายได้ของครอบครัวสูงกว่า คนงานที่มีจำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะมากจะมีการขาดงานสูงกว่าคนงานที่มีจำนวนบุตรที่อยู่ในความอุปการะน้อยกว่า คนงานที่มีความเบื่อหน่ายและอึดอัดใจในการทำงานจะมีการขาดงานมาก

วีณา ตรีทศกุล (2535: บทคัดย่อ) ศึกษาการไม่มาทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ระดับการไม่มาทำงานของพนักงานอยู่ระหว่าง 1-15 วัน และผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการไม่มาทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในสถานการณ์ในงานและปัญหาความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับการไม่มาทำงาน อายุและอายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการไม่มาทำงาน และไม่พบว่า ปัญหา การเดินทางมาทำงาน เพศ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับการไม่มาทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กานดา จันทร์แย้ม (2538: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์ พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ เพศ รายได้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการไม่มาทำงาน

สุภารัตน์ ปัทมวิชัยพร (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการขาดงานของพนักงานรายวันและรายเดือนจำนวน 298 คน ผลการวิจัยพบว่า มีเพียงเพศและสถานภาพสมรสเท่านั้นที่มีผลต่อการขาดงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ อายุงาน การศึกษา ระบบค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงาน จรรยาบรรณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีผลต่อการขาดงานของพนักงาน ซึ่งสุภารัตน์ได้อภิปรายผลการวิจัยไว้ว่า เนื่องจากในช่วง ที่ทำการศึกษาวิจัย (2541) เป็นช่วงที่ประเทศไทยกำลังอยู่ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ดังนั้น อิทธิพลของสภาพเศรษฐกิจ และการเงินของประเทศที่ตกต่ำทำให้องค์กรหลายแห่งต้องมีการปิดตัว หรือลดขนาดองค์กรลงทำให้พนักงานเกิดความหวาดกลัวและรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ดังนั้น พนักงานจึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้ตนเองถูกเลิกจ้าง

สมฤดี พลละคร (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการขาดงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ

ลำดับการเกิด สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรของพนักงาน จำนวนบุคคลในครอบครัวที่ต้องดูแล และผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยที่ต้องดูแล ไม่มีผลต่ออัตราการขาดงาน ระดับการศึกษา ลักษณะการทำงาน ลักษณะงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อการขาดงาน อายุตัว อายุงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางลบต่ออัตราการขาดงาน

นัฐชญา พิมพ์ภรณ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 150 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล (ด้านการเงิน) แตกต่างกันมีการขาดงานไม่แตกต่างกัน

สุธิดา ชญาแก้ว (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของเขาวนอารมณ์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาและอัตราการขาดงาน : กรณีศึกษาสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน แต่ไม่พบว่า อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

นิโคลสัน,บราวน์ และแซดวิก-โจนส์ (Nicholson, Brown and Chadwick-Jones, 1977) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลกับการขาดงาน โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตขององค์กรต่างๆ 16 แห่ง จำนวน 1,222 คน พบว่าปัจจัยด้านอายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน

วัตสัน (Watson, 1981) ศึกษาเกี่ยวกับการขาดงาน โดยนำแบบของเสดีย์ร์และโรดส์มาศึกษาในบางแง่มุม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล สถานการณ์ในงาน ความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานสายการผลิตในโรงงานแห่งหนึ่งจำนวน 116 คน พบว่า การขาดงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสามประการที่นำมาศึกษาโดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ในงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับการขาดงาน

แฮมเมอร์, แลนด์อูว์ และสเทิร์น (Hammer, Landau and Stern, 1981) ศึกษาเรื่องการมีโอกาสดูแลความคิดเห็นของพนักงานกับการขาดงาน โดยใช้แบบจำลองของเสดีย์ร์และโรดส์มาเป็นกรอบในการศึกษากับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 112 คน พบว่า การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นของ พนักงานในรูปแบบของสหภาพแรงงานเป็นตัวทำนายการขาดงานได้และการขาดงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ระดับงาน และอายุตัว แต่พบว่าการขาดงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการศึกษาของพนักงาน

เคลเลอร์ (Keller, 1983) ศึกษาเกี่ยวกับการทำนายการขาดงานจากประวัติการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยส่วนบุคคล และบุคลิกภาพของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานผลิตแห่งหนึ่งจำนวน 174 คน พบว่า ประวัติการทำงาน ความสามัคคีกันในกลุ่ม สามารถทำนายอัตราการขาดงานได้ การขาดงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุงาน ระดับความสามัคคีในกลุ่ม และระดับความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และเพศหญิงมีอัตราการขาดงานสูงกว่าเพศชาย

แมททิว และ โคห์เลอร์ (Mathieu and Kohler, 1990) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อการขาดงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขับรถจำนวน 196 คน พบว่า อัตราการขาดงานเฉลี่ยของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตราการขาดงานของบุคคล อายุของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน

ดาลตัน และ เมส (Dalton and Mesch, 1991) ศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มและการลดการขาดงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทที่ดำเนินธุรกิจสาธารณูปโภค จำนวน 1,292 คน พบว่า พนักงานหญิงมีอัตราการขาดงานรวมน้อยกว่าพนักงานชาย อายุงาน อายุ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานรวม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานสายการผลิตบริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,300 คน จำแนกเป็นพนักงานรายวัน 1,100 คน พนักงานรายเดือน 200 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานสายการผลิตบริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 จำนวน 306 คน ซึ่งผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับ% โดยมีระดับความเชื่อมั่น95% ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = ขนาดประชากร
e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนจำแนกเป็นพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประเภทพนักงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานรายวัน	1,100	259
พนักงานรายเดือน	200	47
รวม	1,300	306

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแผนคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิดการศึกษา แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน ข้อมูลการขาดงาน ได้แก่ จำนวนวันที่ขาดงาน จำนวนครั้งที่ขาดงาน ความสามารถในการมาทำงาน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ การเดินทาง

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ในงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน

ลักษณะของแบบสอบถาม ให้กาเครื่องหมาย ✓ ใน () หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่าบริษัทควรมีนโยบาย หรือการดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ปัญหาการขาดงานของพนักงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องโดยปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ครอบคลุมเนื้อหา
2. สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ดูรายนามในภาคผนวก) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา และการใช้ภาษาที่เหมาะสมแล้วให้คะแนน จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item – objective congruence : IOC) คำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้กับพนักงานสายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 ชุด เพื่อตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในกำหนดโดยมีระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 20 – 24 ตุลาคม 2554 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 306 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ลงรหัสไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้าน อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน จำนวนวันที่ขาดงาน ความถี่ในการขาดงาน ปัจจัยลักษณะทางการบริหาร ด้านความสามารถในการมาทำงาน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ การเดินทาง และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

4.2 การวิเคราะห์ค่าไค- สแควร์ (Chi-Square) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และการขาดงาน และการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางการบริหาร และการขาดงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แอปเปิ้ล จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 306 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้งจำนวน ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการมาทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การขาดงาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयงาน รายได้ต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่วงอายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	60	19.6
	26 - 35 ปี	121	39.5
	36 - 45 ปี	67	21.9
	46 ปี ขึ้นไป	50	16.3
	ไม่ระบุ	8	2.7
2. เพศ	หญิง	215	70.3
	ชาย	79	25.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	ไม่ระบุ	12	3.9
3. สถานภาพ			
	โสด	106	34.6
	สมรสและพอกอยู่กับครอบครัว	140	45.8
	หย่าร้าง หรือ หม้าย	20	6.5
	สมรสแต่ไม่ได้พอกอยู่กับครอบครัว	33	10.8
	ไม่ระบุ	7	2.3
4. ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา	103	33.7
	มัธยมศึกษาตอนต้น	73	23.9
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	64	20.9
	ปวส./เทียบเท่า	22	7.2
	ปริญญาตรีขึ้นไป	33	10.8
	ไม่ระบุ	11	3.5
5. อายุงาน			
	น้อยกว่า 4 เดือน	37	12.1
	ตั้งแต่ 4-12 เดือน	57	18.6
	มากกว่า 1 ปี – 3 ปี	82	26.8
	มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป	125	40.8
	ไม่ระบุ	5	1.6
6. รายได้			
	น้อยกว่า 7,000 บาท	47	15.4
	7,000-10,000 บาท	149	48.7
	10,001-13,000 บาท	83	27.1
	13,001 บาทขึ้นไป	20	6.5
	ไม่ระบุ	7	2.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. การจ้างงาน			
	รายวัน	245	80.1
	รายเดือน	53	17.3
	ไม่ระบุ	8	2.6

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

1. ช่วงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ตามลำดับ
2. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ในขณะที่เพศชายมีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8
3. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและพักอยู่กับครอบครัว จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 เป็นโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และหย่าร้างหรือหม้าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 รองลงมาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 จบการศึกษาระดับ ปวส./ เทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และ ตามลำดับ
5. อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 1ปี –3ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 อายุ

งานตั้งแต่ 4-12 เดือน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และอายุงานน้อยกว่า 4 เดือน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ตามลำดับ

6. รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 7,000-10,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมามีรายได้ 10,001-13,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และมีรายได้ 13,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

7. การจ้างงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการจ้างงานเป็นรายวัน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 ในขณะที่มีการจ้างงานเป็นรายเดือน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการมาทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการมาทำงานของ ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางใจ การเดินทาง รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสาเหตุที่ขาดงาน

สาเหตุที่ขาดงาน	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพกาย	168	54.9
สุขภาพใจ	22	7.2
ครอบครัว	28	9.2
เดินทาง	30	9.8
อื่นๆ	22	7.2
ไม่ระบุ	36	11.8

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขาดงานเนื่องจากสุขภาพกาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาขาดงานเนื่องจากการเดินทาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 ขาดงานเนื่องจากสุขภาพใจ และสาเหตุอื่นๆ มีจำนวนเท่ากันคือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การขาดงาน

3.1 อัตราการขาดงาน

ผลการวิเคราะห์อัตราการขาดงาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามจำนวนวันที่ขาดงาน

จำนวนวันที่ขาดงาน	จำนวน	ร้อยละ
อัตราการขาดงาน 1-3 วัน	81	26.5
อัตราขาดงาน 4 วันขึ้นไป	13	4.2
ไม่ระบุ	212	63.9

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในรอบ 1 เดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราขาดงาน 1-3 วัน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 จัดเป็นการขาดงานในระดับต่ำ อัตราการขาดงาน 4 วันขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 จัดเป็นการขาดงานในระดับสูง

3.2 ความถี่ของการขาดงาน

ผลการวิเคราะห์ความถี่ของการขาดงาน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามจำนวนครั้งที่ขาดงาน

จำนวนครั้งที่ขาดงาน	จำนวน	ร้อยละ
สัปดาห์ละครั้ง	26	8.5
เดือนละครั้ง	136	44.4
เดือนละสองครั้ง	52	17.0
เดือนละสามครั้ง	25	8.2
ไม่ระบุ	67	21.9

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขาดงานเดือนละครั้ง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาขาดงานเดือนละสองครั้ง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ขาดงานสัปดาห์ละครั้ง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และขาดงานเดือนละสามครั้ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายการผลิตบริษัท เพ็ญฟู๊ด จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป	
อัตราการขาดงานต่ำ	18	39	13	9	79
อัตราการขาดงานสูง	2	6	3	2	13
รวม	20	45	16	11	92

Chi-Square = 0.735 df = 3 , p = 0.865

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 เพศมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
อัตราการขาดงานต่ำ	12	67	79
อัตราการขาดงานสูง	2	11	13
รวม	14	78	92

Chi-Square = 0.000 df = 1 , p= 0.986

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	สถานภาพ				รวม
	โสด	สมและพักอยู่กับครอบครัว	หย่าร้าง/หม้าย	สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว	
อัตราการขาดงานต่ำ	25	35	7	12	79
อัตราการขาดงานสูง	3	6	3	1	13
รวม	28	41	10	13	92

Chi-Square = 2.798 df = 3 , p= 0.424

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	ระดับการศึกษา					รวม
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ปวส./ เทียบเท่า	ปริญญาตรี ขึ้นไป	
อัตราการขาดงานต่ำ	20	20	18	6	16	80
อัตราการขาดงานสูง	3	2	3	3	2	13
รวม	23	22	21	9	18	93

Chi-Square = 3.382 df = 4 , p= 0.496

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	อายุงาน				รวม
	น้อยกว่า 4 เดือน	ตั้งแต่ 4-12 เดือน	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป	
อัตราการขาดงานต่ำ	6	18	26	31	81
อัตราการขาดงานสูง	0	3	5	5	13
รวม	6	21	31	36	94

Chi-Square = 1.104 df = 3 , p= 0.776

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	รายได้ต่อเดือน				รวม
	น้อยกว่า 7,000 บาท	7,000-10,000 บาท	10,001- 13,000 บาท	13,001 บาท ขึ้นไป	
อัตราการขาดงานต่ำ	16	40	13	12	81
อัตราการขาดงานสูง	1	6	5	1	13
รวม	17	46	18	13	94

Chi-Square = 4.274 df = 3 , p= 0.233

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ประเภทการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการจ้าง และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	ประเภทการจ้าง		รวม
	รายวัน	รายเดือน	
อัตราการขาดงานต่ำ	60	19	79
อัตราการขาดงานสูง	9	4	13
รวม	69	23	92

Chi-Square = 0.269 df = 1 , p= 0.604

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประเภทการจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางการบริหารของพนักงานสายการผลิตบริษัท แป็คฟู้ด จำกัด

(มหาชน) มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการมาทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการมาทำงาน และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	ความสามารถในการมาทำงาน			รวม
	สุขภาพทางกาย	สุขภาพทางใจ	การเดินทาง	
อัตราการขาดงานต่ำ	55	2	6	63
อัตราการขาดงานสูง	6	1	2	9
รวม	61	3	8	72

Chi-Square = 2.729 df = 2 , p = 0.255

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสามารถในการมาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 สถานการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

สมมติฐานที่ 2.2.1 สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ทำอยู่ปัจจุบันตรงกับความสามารถ และอัตราการขาดงาน

อัตราการขาดงาน	งานที่ทำอยู่ปัจจุบันตรงกับ		รวม
	ความสามารถ		
	ตรงกับความรู้ ความสามารถ	ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	
อัตราการขาดงานต่ำ	66	15	81
อัตราการขาดงานสูง	10	3	13
รวม	76	18	94

Chi-Square = 0.150 df = 1 , p = 0.698

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ทำอยู่ปัจจุบันตรงกับความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ได้รับมอบหมาย

อัตราการขาดงาน	งานที่ได้รับมอบหมาย		รวม
	มีขอบเขตชัดเจน ปฏิบัติตามได้ง่าย	มีขอบเขตไม่ชัดเจน ปฏิบัติตามได้ยาก	
อัตราการขาดงานต่ำ	62	19	81
อัตราการขาดงานสูง	10	3	13
รวม	72	22	94

Chi-Square = 0.001 df = 1 , p= 0.976

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ทำอยู่ทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มทักษะใหม่ๆ

อัตราการขาดงาน	งานที่ทำอยู่ทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มทักษะใหม่ๆ			รวม
	อยู่เสมอๆ	เป็นบางครั้ง	ไม่มีโอกาส	
อัตราการขาดงานต่ำ	33	43	5	81
อัตราการขาดงานสูง	4	9	0	13
รวม	37	52	5	94

Chi-Square = 1.613 df = 2 , p= 0.446

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : งานที่ทำอยู่ทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้เพิ่มทักษะใหม่ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำ

อัตราการขาดงาน	สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่			รวม
	ไม่มีโอกาส	ทำเป็นบางครั้ง	อยู่เสมอๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	9	56	16	81
อัตราการขาดงานสูง	0	11	2	13
รวม	9	67	18	94

Chi-Square = 1.933 df = 2 , p= 0.380

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นหากเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องาน

อัตราการขาดงาน	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นหากเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องาน			รวม
	ยอมรับทุกครั้ง	เป็นบางครั้ง	ไม่ยอมรับ	
อัตราการขาดงานต่ำ	12	64	4	80
อัตราการขาดงานสูง	2	11	0	13
รวม	14	75	4	93

Chi-Square = 0.681 df = 2 , p= 0.712

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงาน : เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นหากเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.2 สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือ

อัตราการขาดงาน	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือ			รวม
	เป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหา	ไม่เคยให้คำปรึกษา	เป็นบางครั้ง	
อัตราการขาดงานต่ำ	49	3	28	80
อัตราการขาดงานสูง	6	0	7	13
รวม	55	3	35	93

Chi-Square = 1.974 df = 2 , p= 0.373

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาวางตัวได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรมกับลูกน้อง

อัตราการขาดงาน	ผู้บังคับบัญชาวางตัวได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรมกับลูกน้อง			รวม
	เป็นอย่างดี	ไม่เคยเลย	เป็นบางครั้ง	
อัตราการขาดงานต่ำ	41	4	35	80
อัตราการขาดงานสูง	4	1	7	12
รวม	45	5	42	92

Chi-Square = 1.384 df = 2 , p= 0.501

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาวางตัวได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรมกับลูกน้อง ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมอบหมายงานสำคัญให้ทำ

อัตราการจัดงาน	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดย มอบหมายงานสำคัญให้ทำ			รวม
	บ่อยๆ	ไม่เคยเลย	เป็นบางครั้ง	
อัตราการจัดงานต่ำ	30	2	48	80
อัตราการจัดงานสูง	4	0	9	13
รวม	34	2	57	3

Chi-Square = 0.619 df = 2 , p= 0.734

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการจัดงานจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาคอยปกป้อง ดูแล และรักษาสีทึบประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ให้

อัตราการจัดงาน	ผู้บังคับบัญชาคอยปกป้อง ดูแล และรักษาสีทึบ ประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ให้			รวม
	บ่อยๆ	ไม่เคยเลย	เป็นบางครั้ง	
อัตราการจัดงานต่ำ	43	5	32	80
อัตราการจัดงานสูง	5	2	6	13
รวม	48	7	38	93

Chi-Square = 1.850 df = 2 , p= 0.397

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาคอยปกป้อง ดูแล และรักษาสีทึบประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ให้ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการจัดงานจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

อัตราการขาดงาน	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่			รวม
	บ่อยๆ	ไม่เคยเลย	เป็นบางครั้ง	
อัตราการขาดงานต่ำ	41	2	37	80
อัตราการขาดงานสูง	4	0	8	12
รวม	45	2	45	92

Chi-Square = 1.874 df = 2 , p= 0.392

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชา : ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราขาดงานจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.3 สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ในที่ทำงานมีเพื่อนสนิทพอที่จะปรับทุกข์หรือปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวได้

อัตราการขาดงาน	ในที่ทำงานมีเพื่อนสนิทพอที่จะปรับทุกข์หรือปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวได้		รวม
	มี	ไม่มี	
อัตราการขาดงานต่ำ	73	7	80
อัตราการขาดงานสูง	12	0	12
รวม	85	7	92

Chi-Square = 1.136 df = 1 , p= 0.286

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ในที่ทำงานมีเพื่อนสนิทพอที่จะปรับทุกข์หรือปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เคยมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งหรือขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ทำงาน

อัตราการขาดงาน	เคยมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งหรือขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ทำงาน			รวม
	เคยเสมอๆ	เป็นครั้งคราว	ไม่เคยเลย	
อัตราการขาดงานต่ำ	5	38	37	80
อัตราการขาดงานสูง	1	3	8	12
รวม	6	41	45	92

Chi-Square = 2.144 df = 2 , p= 0.342

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เคยมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งหรือขัดแย้งกับผู้อื่นในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน

อัตราการขาดงาน	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน		รวม
	ใช่	ไม่ใช่	
อัตราการขาดงานต่ำ	70	10	80
อัตราการขาดงานสูง	10	1	11
รวม	80	11	91

Chi-Square = 0.106 df = 1 , p= 0.745

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตรและยินดีให้ความช่วยเหลือ

อัตราการขาดงาน	เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตรและ ยินดีให้ความช่วยเหลือ		รวม
	เป็นครั้งคราว		
	เสมอๆ	เป็นครั้งคราว	
อัตราการขาดงานต่ำ	56	23	79
อัตราการขาดงานสูง	8	4	12
รวม	64	27	91

Chi-Square = 0.089 df = 1 , p= 0.766

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตรและยินดีให้ความช่วยเหลือ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีปฏิบัติงานแทนกันในกรณีผู้ใดไม่อยู่หรือไม่มาทำงาน

อัตราการขาดงาน	ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีปฏิบัติงานแทนกันใน กรณีผู้ใดไม่อยู่หรือไม่มาทำงาน			รวม
	เป็นครั้งคราว			
	เสมอๆ	เป็นครั้งคราว	ไม่เคยเลย	
อัตราการขาดงานต่ำ	47	27	6	80
อัตราการขาดงานสูง	6	6	0	12
รวม	53	33	6	92

Chi-Square = 1.807 df = 2 , p= 0.405

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงาน : ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีปฏิบัติงานแทนกันในกรณีผู้ใดไม่อยู่หรือไม่มาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.4 สถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า :
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท

อัตราการขาดงาน	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท			รวม
	เป็นที่พอใจ	ไม่พอใจ	รู้สึกเฉยๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	37	4	38	79
อัตราการขาดงานสูง	2	1	9	12
รวม	39	5	47	91

Chi-Square = 3.875 df = 2 , p= 0.144

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า :
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า :
วิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่

อัตราการขาดงาน	วิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่			รวม
	เป็นที่พอใจ	ไม่พอใจ	รู้สึกเฉยๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	30	3	47	80
อัตราการขาดงานสูง	4	1	7	12
รวม	34	4	54	92

Chi-Square = 0.553 df = 2 , p= 0.758

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า :
วิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า : ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านก้าวหน้าในที่ทำงาน

อัตราการขาดงาน	ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านก้าวหน้าในที่ทำงาน			รวม
	ใช่	ไม่ใช่	รู้สึกเฉยๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	39	6	35	80
อัตราการขาดงานสูง	4	3	5	12
รวม	43	9	40	92

Chi-Square = 3.808 df = 2 , p= 0.149

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า : ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านก้าวหน้าในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า : ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น

อัตราการขาดงาน	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น			รวม
	บ่อยๆ	ไม่เคย	เป็นบางครั้ง	
อัตราการขาดงานต่ำ	24	4	52	80
อัตราการขาดงานสูง	4	0	8	12
รวม	28	4	60	92

Chi-Square = 0.643 df = 2 , p= 0.725

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า : ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า : ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

อัตราการขาดงาน	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และ ความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่			รวม
	มีโอกาส	ไม่มีโอกาส	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	64	8	4	76
อัตราการขาดงานสูง	9	2	2	13
รวม	73	10	6	89

Chi-Square = 2.224 df = 2 , p= 0.329

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้าน โอกาสก้าวหน้า : ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ไม่มี ความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.5 สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงใน งาน : การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง

อัตราการขาดงาน	การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง			รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	58	11	8	
อัตราการขาดงานสูง	11	0	2	
รวม	69	11	10	

Chi-Square = 2.232 df = 2 , p= 0.328

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : การทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง สามารถยึดเป็นอาชีพได้จนเกษียณอายุ

อัตราค่าจ้างงาน	งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง สามารถยึดเป็นอาชีพได้จนเกษียณอายุ			รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อื่นๆ	
อัตราค่าจ้างงานต่ำ	49	18	7	74
อัตราค่าจ้างงานสูง	8	3	2	13
รวม	57	21	9	87

Chi-Square = 0.419 df = 2 , p= 0.811

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง สามารถยึดเป็นอาชีพได้จนเกษียณอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ไม่ถูกไล่ออกจากงานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง

อัตราค่าจ้างงาน	งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ไม่ถูกไล่ออกจากงานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง			รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อื่นๆ	
อัตราค่าจ้างงานต่ำ	65	7	5	77
อัตราค่าจ้างงานสูง	12	0	0	12
รวม	77	7	5	89

Chi-Square = 2.162 df = 2 , p= 0.339

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ไม่ถูกไล่ออกจากงานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา

อัตราการขาดงาน	งานที่ทำอยู่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา			รวม
	ใช่	ไม่ใช่	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	75	3	1	79
อัตราการขาดงานสูง	13	0	0	13
รวม	88	3	1	92

Chi-Square = 0.688 df = 2 , p= 0.709

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : งานที่ทำอยู่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนและตรงเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่

อัตราการขาดงาน	บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่			รวม
	ใช่	ไม่ใช่	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	63	9	6	78
อัตราการขาดงานสูง	12	0	1	13
รวม	75	9	7	91

Chi-Square = 1.680 df = 2 , p= 0.432

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงาน : บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.6 สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : ที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป

อัตราการขาดงาน	ที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป			รวม
	ใช่	ไม่ใช่	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	66	10	3	79
อัตราการขาดงานสูง	9	3	1	13
รวม	75	13	4	92

Chi-Square = 1.528 df = 2 , p= 0.466

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน: ที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : แสงสว่างมีเพียงพอต่อลักษณะงานที่ทำ

อัตราการขาดงาน	แสงสว่างมีเพียงพอต่อลักษณะงานที่ทำ			รวม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	79	2	1	79
อัตราการขาดงานสูง	11	1	1	13
รวม	87	3	2	92

Chi-Square = 3.191 df = 2 , p= 0.203

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน: แสงสว่างมีเพียงพอต่อลักษณะงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : บริษัทที่มีมาตรการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

อัตราการขาดงาน	บริษัทที่มีมาตรการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน			รวม
	มี	ไม่มี	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	68	4	6	78
อัตราการขาดงานสูง	11	0	2	13
รวม	79	4	8	91

Chi-Square = 1.425 df = 2 , p= 0.490

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน: บริษัทที่มีมาตรการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : บริษัทที่มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

อัตราการขาดงาน	บริษัทที่มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน			รวม
	มี	ไม่มี	อื่นๆ	
อัตราการขาดงานต่ำ	61	7	10	78
อัตราการขาดงานสูง	10	2	1	13
รวม	71	9	11	91

Chi-Square = 0.708 df = 2 , p= 0.702

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน: บริษัทที่มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน : ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน

อัตราการทำงาน	ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน			รวม
	มากเกินไปไม่มีเวลาพักผ่อน	น้อยเกินไปไม่พอกับค่าใช้จ่าย	เหมาะสมแล้ว	
อัตราการทำงานต่ำ	20	8	45	73
อัตราการทำงานสูง	5	0	8	13
รวม	25	8	53	86

Chi-Square = 1.889 df = 2 , p= 0.389

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงาน: ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการทำงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การประมวลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดมีจำนวน 98 คน จากแบบสอบถามที่แจกจ่ายจำนวนทั้งสิ้น 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 32.0 โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียงและวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ปัจจัยการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.	ด้านรายได้และสวัสดิการ	81	82.7
2.	ด้านการบังคับบัญชา	13	13.3
3.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2	2.0
4.	ด้านสภาพการทำงาน	2	2.0

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด เห็นได้ว่า ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า

อิทธิพลต่อการต่อกรขาดงานมากที่สุด คือ บัญชีด้านรายได้และสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับบัญชีด้านการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 13.1 โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละบัญชีดังนี้

1. **ด้านรายได้และสวัสดิการ** พนักงานมีความเห็นว่า ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในส่วนเบี้ยขยัน การเพิ่มค่าแรงตามอายุงาน และมีเงินรางวัลประจำปีสำหรับผู้ไม่ขาดงาน เพื่อจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่มีความขยันและทุ่มเททำงานให้แก่บริษัท รวมถึงการปรับเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้เพียงพอ

2. **ด้านการบังคับบัญชา** พนักงานมีความเห็นว่า หัวหน้างานรับฟังปัญหาและเห็นความสำคัญของพนักงาน มีความยุติธรรม และรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

3. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พนักงานมีความเห็นว่า ควรมีพื้นที่ในการพักผ่อน และโรงอาหารให้มากขึ้นสำหรับช่วงเวลาหยุดพักการทำงานของพนักงาน และควรมีลานสำหรับเล่นกีฬา

4. **ด้านสภาพการทำงาน** พนักงานมีความเห็นว่า ควรมีการจัดเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับผลิตในแต่ละวัน และมีผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอกับจำนวนพนักงาน



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาอัตราหรือความถี่ในการขาดงานของพนักงานบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงานบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันการขาดงานของพนักงานบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6

1.2 วิธีการศึกษา

การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานรายวันและรายเดือนสายการผลิตของบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 มีจำนวนประชากร 1,300 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับ 5% โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 306 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และค่าสถิติ Chi-Square ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ระดับการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการขาดงานในรอบ 1 เดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการ ขาดงานต่ำ กล่าวคือ จำนวนวันที่ขาดงานอยู่ในช่วง 1-3 วัน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมา มีระดับการขาดงานสูง คือ ขาดงานตั้งแต่ 4 วันขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.2 ในด้านความถี่ของการขาดงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ขาดงาน เดือนละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาขาดงานเดือนละ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 17.0 ขาดงานสัปดาห์ละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.5 และขาดงานเดือนละสามครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.2

1.3.2 ความสามารถในการมาทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ขาดงาน โดยมีสาเหตุจากสุขภาพทางกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาขาดงาน โดยมีสาเหตุจากการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 9.8 และขาดงาน โดยมีสาเหตุจากสุขภาพใจ คิดเป็นร้อยละ 7.2

1.3.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายการผลิตบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 เพศมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 อายุงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ประเภทการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า ประเภทการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางการบริหารของพนักงานสายการผลิตบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ความสามารถในการมาทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการมาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 สถานการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

สมมติฐานที่ 2.2.1 สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ในงานด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.2 สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ในงานด้านการบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.3 สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ในงานด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.4 สถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ในงานด้านโอกาสก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.5 สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ในงานด้านความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2.6 สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

ผลการศึกษา พบว่า สถานการณ์ในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 98 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 306 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่ามีอิทธิพลต่อการต่อกรขาดงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 13.1

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล

2.1.1 อายุ ในด้านอายุของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในวัยผู้ใหญ่ระดับอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 ทั้งนี้ ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า อายุของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานนั้น มีความสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ นัฐชญา พิมพารณ์(2548) สุธิดา ชญาแก้ว (2548)

2.1.2 เพศ ในด้านเพศของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงที่มีถึงร้อยละ 70.3 ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ กับอัตราการขาดงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิณา ตรีทศกุล (2535) สมฤดี พล ละคร(2544) นัฐชญา พิมพารณ์(2548)

2.1.3 สถานภาพ ในด้านสถานภาพของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและพักอยู่กับครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 45.8 ทั้งนี้ ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า สถานภาพของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน มีความสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ สมฤดี พลละคร(2544) นัฐชญา พิมพารณ์(2548) สุธิดา ชญาแก้ว(2548)

2.1.4 ระดับการศึกษา ในด้านระดับการศึกษาของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 33.7 ทั้งนี้ ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน มีความสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ วิณา ตรีทศกุล(2535) สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร(2542)

2.1.5 อายุงาน ในด้านอายุงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 40.8 ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุ งานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับอัตราการขาดงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร(2542) สุธิดา ชญาแก้ว(2548)

2.1.6 รายได้ ในด้านรายได้ของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้ 7,000-10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 48.7 ทั้งนี้ ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่ารายได้ของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ อัตราการขาดงาน

2.1.7 ประเภทการจ้างงาน ในด้านประเภทการจ้างงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 80.1 ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร(2542)

2.2 ลักษณะทางการบริหาร

2.2.1 ความสามารถในการมาทำงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขาดงานโดยมีสาเหตุจากสุขภาพทางกาย คิดเป็นร้อยละ 54.9 ขาดงานโดยมีสาเหตุจากการเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 9.8 และขาดงานโดยมีสาเหตุจากสุขภาพใจ คิดเป็นร้อยละ 7.2 ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสามารถในการมาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน

2.2.2 สถานการณ์ในงาน จากการศึกษาพบว่า สถานการณ์ใน งานด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร(2542) วัตสัน(1981)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แพล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 พบว่ามีประเด็นที่สมควรนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเพื่อลดอัตราการขาดงานของพนักงานได้ดังนี้

3.1.1 จากการศึกษาพบว่า สาเหตุของการขาดงานของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากสุขภาพทางกาย ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจโดยดูแลถึงสาเหตุของการเจ็บป่วยของพนักงานว่าเกิดจากการทำงาน หรือเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรเพื่อแสดงถึงการเอาใจใส่ในตัวพนักงานอย่างแท้จริง หากพบว่าลักษณะงานที่ทำหรือสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีส่วนต่อการเจ็บป่วยของพนักงาน จะได้หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้องและตรงจุด แต่หากพบว่า

เจ็บป่วยของพนักงานไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน องค์กรอาจดูแลพนักงานได้โดยการจัดสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพให้กับพนักงานซึ่งอาจทำได้โดยการจัดหาแพทย์มาประจำที่โรงงานหรือการประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาตรวจสุขภาพให้แก่พนักงานเป็นประจำหรือการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพให้พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้ดูแลรักษาสุขภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยลดหรือบรรเทาอาการเจ็บป่วย ที่สำคัญคือจะสามารถช่วยลดการขาดงานจากภาวะการเจ็บป่วยได้

3.1.2 จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สูงอายุ ทำงานมานาน และมีความรู้ น้อย ซึ่งคนกลุ่มนี้มักจะลดความกระตือรือร้นในการทำงานลงแล้ว ความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จหรือโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ลดลง คนในกลุ่มนี้มักต้องการความมั่นคงในงาน และต้องการหลักประกันความมั่นคงหลังเกษียณอายุ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการยอมรับและยกย่อง โดยมีการจัดรางวัลสำหรับพนักงานอาวุโสที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี หรือการให้ รางวัลที่อยู่ปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาาน โดยอาจกำหนดรางวัลเป็นขั้นบันไดตามอายุงานของพนักงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ การจัดสวัสดิการหลังเกษียณอายุ เช่น โครงการเงินสะสม หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตลอดจนให้การฝึกอบรมพัฒนาความรู้แก่คนงานกลุ่มนี้ตามโอกาสอันควรเพื่อให้คนงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท

3.1.3 จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันสายการผลิต ที่ลักษณะของงานเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อเนื่องในแต่ละสายการผลิต ซึ่งจากลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานมากนัก เนื่องจากกระบวนการทำงานได้ถูกกำหนดไว้แล้วในแต่ละขั้นตอนการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการมาทำงานได้โดยการลดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานซ้ำๆกันเป็นเวลานาน โดยให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานระหว่างพนักงานฝ่ายต่างๆเพื่อลดความจำเจและเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่องานมากขึ้นและผู้บริหารให้ความสำคัญโดยนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาใช้จริง ตลอดจนจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนและคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน รวมถึงการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกกลุ่มและการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้ในส่วนของการบังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้มีความกระตือรือร้น ซึ่งคุณภาพในการบังคับบัญชาของหัวหน้างานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมาทำงานของพนักงาน กล่าวคือ หัวหน้างานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการที่หัวหน้างานยื่นมือเข้าไปให้การช่วยเหลือ หรือได้ถามแสดงความห่วงใยเมื่อพนักงานประสบ

ปัญหา อาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี และรักที่จะทำงานมากขึ้น ดังนั้น การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชา ระดับหัวหน้างานจึงควรมีการตรวจสอบและหาข้อมูลให้ชัดเจน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการขาดงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร หรือศึกษาตัวแปรอื่นๆในเชิงลึกยิ่งขึ้น เช่น ประวัติการมาทำงาน ภาวะสุขภาพ อีทธิพลของกลุ่มทางสังคม ความเครียดและภาวะทางเศรษฐกิจ ตลอดจนบุคลิกภาพที่มีผลต่อการขาดงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำนายการขาดงานได้ และนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการขาดงานของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ และการทดลอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และลึกยิ่งขึ้น

3.2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดจากรขาดงานของพนักงาน เช่น มูลค่าความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับองค์กรเมื่อพนักงานไม่มาทำงาน เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา จันทรย์แย้ม (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กัมการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัฐฉา พิมาภรณ์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการขาดงานของพนักงานในโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพารา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ณัฐฉา ศิริพูนสวัสดิ์ (2550) “พฤติกรรมการดื่มสุรากับการขาดงานและการมาทำงานสายของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ดำรงค์ วัฒนา (2541) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ คณะรัฐศาสตร์ 50 ปี กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.set.or.th/set/companyprofile.do?symbol=PPC&language=th&country=TH> (15 สิงหาคม 2554)
- ชนิกา มานากุล (2522) “ปัญหาและสาเหตุของการขาดงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีคนงานโรงงานสุราบางยี่ขัน บริษัท สุรามหาคุณ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.pakfood.co.th/home/html> (15 สิงหาคม 2554)
- โรเบอร์ตา คาวา กลยุทธ์การแก้ไขและจัดการกับคนที่ยุ่งยาก แปลจาก โดย อนงค์ ธนเสถียร (2535) กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด
- วีณา ตรีทศกุล (2535) “การไม่มาทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมฤดี พลละคร (2544) “พฤติกรรมการขาดงานของพนักงานบริษัทเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุดารัตน์ ปัทมวิชัยพร (2542) “ปัจจัยที่ผลต่อการขาดงานของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุธิดา ชญาแก้ว (2548) “ความสัมพันธ์ของเขavnารมณั พดติกรรมการเผชิญปัญหา และอัตราการขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Alastair Evans and Mike Walters (2003) *From Absence to Attendance*. London: The Cromwell Press.

Dalton, Dan R. and Mesch, Debra J. (1991) "On the Extent and Reduction of Avoidable Absenteeism : An Assessment of Absence Policy Provisions". *Journal of Applied Psychology*. 76 : 810-817

Hammer, Tove Helland; Landau, Jacqueline C; and Stern, Robert N. (1981) "Methodological Issue in the Use of Absence Data". *Journal of Applied Psychology*. 66, : 574-581

Hammer, Tove Halland; Landau, Jacqueline C.; and Stern, Robert N. (1981) "Absenteeism When Workers have Voice ; The Case of Employee Ownership". *Journal of Applied Psychology* . 66 : 561-573

Jewell L.N., and Siegall, Marc. (1990) *Contemporary Industrial / Organizational Psychology*. Chicago: West Publishing.

Keller, Robert T. (1983) "Predicting Absenteeism from Prior Absenteeism, Attitudinal Factors and Nonattitudinal Factors ". *Journal of Applied Psychology*. 68 : 536-540

Mathieu, John E., and Kohler, Stacey S, (1990) "A Cross-Level Examination of Group Absence Influences on Individual Absence". *Journal of Applied Psychology*.75 : 217-220

Mathis, Robert L., and Jackson. John H. (1994) *Human Resource Managment*. USA: West Publishing Corporation.

Nicholson, Nigel; Brown, Colin A ; and Chadwick-Jones, J.K. (1976) "Absence from Work and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*. 61, : 728-737

Nicholson, Nigel; Brown, Colin A ; and Chadwick-Jones, J.K. (1977) "Absence from Work and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*. 62, : 319-327

Rhodes, Susan R., and Steers, Richard M. (1990) *Managing Employee Absenteeism*. New York: Addison Wesley Pub.

Spector, Paul E. (1996) *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons.

Watson, Collin J, (1981) "An Evaluation of some Aspects of the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance". *Journal of Applied Psychology* . 66, : 385-389





ภาคผนวก

นายนามผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ | อาจารย์ที่ปรึกษา |
| 2. นายคุณย์วิทย์ อรัญยะนาค | ผู้จัดการฝ่ายผลิต |
| 3. นายอภิชาติ ใจช่วง | ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ |
| 4. นางสาวศศิประภา แสงฉาย | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป |



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด
(มหาชน) สาขาที่ 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขาดงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 6 ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้มากที่สุด จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรงกับความรู้สึของท่านมากที่สุด
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านทั้งสิ้น โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น
3. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน จำนวน 6 หน้า ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถในการมาทำงาน
 - ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขาดงาน
4. “การขาดงาน” ในที่นี้หมายถึง การที่พนักงานไม่ได้มาทำงานตามเวลาการทำงานที่กำหนดไม่ว่าจะได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และ ความสามารถในการมาทำงาน

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 26 – 35 ปี
 3. 36 – 45 ปี 4. 46 ปี ขึ้นไป

2. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรสและพักอยู่กับครอบครัว
 3. หย่าร้าง หรือ หม้าย 4. สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว

4. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 4. ปวส. /เทียบเท่า
 5.ปริญญาตรีขึ้นไป

5. อายุงาน

1. น้อยกว่า 4 เดือน 2. ตั้งแต่ 4 – 12 เดือน
 3. มากกว่า 1 ปี – 3 ปี 4. มากกว่า 3 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่า 7,000 บาท 2. 7,000 – 10,000 บาท
 3. 10,001 – 13,000 บาท 4. 13,001 บาท ขึ้นไป

7. ประเภทการจ้างงาน

1. รายวัน 2. รายเดือน

8. ในเดือนที่ผ่านมาท่านขาดงาน (หยุดงานโดยไม่รวมพักร้อน)วัน

9. ความถี่ในการขาดงานของท่าน

1. สัปดาห์ละครั้ง 2. เดือนละครั้ง
 3. เดือนละสองครั้ง 4. เดือนละสามครั้ง

10. สาเหตุที่ท่านขาดงานคือข้อใด

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. สุขภาพกาย | <input type="checkbox"/> 2. สุขภาพใจ |
| <input type="checkbox"/> 3. ครอบครัว | <input type="checkbox"/> 4. เดินทาง |
| <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ (ระบุ)..... | |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ให้ตรงกับท่านมากที่สุด

1. ด้านลักษณะงาน

1) งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันตรงกับความสามารถของท่านหรือไม่

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ตรงกับความรู้ความสามารถ |
| <input type="checkbox"/> 2. ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ |

2) งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างไร

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. มีขอบเขตงานที่ชัดเจนปฏิบัติตามได้ง่าย |
| <input type="checkbox"/> 2. มีขอบเขตงานที่ไม่ชัดเจนทำให้ปฏิบัติตามได้ยาก |

3) งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้ เพิ่มทักษะใหม่ๆหรือไม่

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. อยู่เสมอๆ |
| <input type="checkbox"/> 2. เป็นบางครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ไม่มีโอกาส |

4) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ท่านทำหรือไม่

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น | <input type="checkbox"/> 2. เป็นบางครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. อยู่เสมอๆ | |

5) เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน หากเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องาน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ยอมรับทุกครั้ง | <input type="checkbox"/> 2. เป็นบางครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ไม่ยอมรับ | |

2. ด้านการบังคับบัญชา

6) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน และให้ความช่วยเหลือท่าน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. เป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหา | <input type="checkbox"/> 2. ไม่เคยให้คำปรึกษา |
| <input type="checkbox"/> 3. เป็นบางครั้ง | |

- 7) ผู้บังคับบัญชาของท่านวางตัวได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรมกับลูกน้อง
1. เป็นอย่างดี 2. ไม่เคยเลย
3. เป็นบางครั้ง
- 8) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาโดยมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ
1. บ่อยๆ 2. ไม่เคยเลย
3. เป็นบางครั้ง
- 9) ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยปกป้อง ดูแล และรักษาสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ให้ท่าน
1. บ่อยๆ 2. ไม่เคยเลย
3. เป็นบางครั้ง
- 10) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่
1. บ่อยๆ 2. ไม่เคยเลย
3. เป็นบางครั้ง

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน

- 11) ในที่ทำงานของท่านมีเพื่อนสนิทที่พอจะปรับทุกข์ หรือปรึกษาหารือในเรื่องส่วนตัวได้บ้างหรือไม่
1. มี 2. ไม่มี
- 12) ท่านเคยมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้ง หรือขัดแย้งกับผู้อื่นที่ทำงานในหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานเดียวกับท่านบ้างหรือไม่
1. เคยเสมอๆ 2. เคยเป็นครั้งคราว
3. ไม่เคยมีเรื่องทะเลาะ หรือขัดแย้งกับใครเลย
- 13) เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน
1. ใช่ 2. ไม่ใช่
- 14) เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตร และยินดีให้การช่วยเหลือท่าน
1. เสมอๆ 2. เป็นครั้งคราว
3. ไม่เคยเลย
- 15) ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีปฏิบัติงานแทนกันในกรณีที่เขาหรือท่านไม่อยู่หรือไม่มาทำงาน
1. เสมอๆ 2. เป็นครั้งคราว
3. ไม่เคยเลย

4. โอกาสก้าวหน้า

16) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ

1. เป็นที่พอใจของท่าน 2. ไม่พอใจ
 3. รู้สึกเฉยๆ

17) วิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่

1. เป็นที่พอใจของท่าน 2. ไม่พอใจ
 3. รู้สึกเฉยๆ

18) ผลการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1. ใช่ 2. ไม่ใช่
 3. รู้สึก เฉยๆ

19) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น

1. บ่อยๆ 2. ไม่เคย
 3. เป็นบางครั้ง

20) ท่านมีโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

1. มีโอกาส 2. ไม่มีโอกาส
 3. อื่นๆ (ระบุ).....

5. ความมั่นคงในงาน

21) ท่านรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง

1. เห็นด้วย 2. ไม่เห็นด้วย
 3. อื่นๆ (ระบุ).....

22) งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงสามารถยึดเป็นอาชีพได้จนเกษียณอายุ

1. เห็นด้วย 2. ไม่เห็นด้วย
 3. อื่นๆ (ระบุ).....

23) งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ท่านไม่ถูกไล่ออกจากงานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง

1. เห็นด้วย 2. ไม่เห็นด้วย
 3. อื่นๆ (ระบุ).....

24) งานที่ทำอยู่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน และตรงเวลา

1. ใช่ 2. ไม่ใช่
 3. อื่นๆ (ระบุ).....

25) บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่

1. ใช่ 2. ไม่ใช่

3. อื่นๆ (ระบุ).....

6. สภาพการทำงาน

26) ที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป

1. ใช่ 2. ไม่ใช่

3. อื่นๆ (ระบุ).....

27) แสงสว่างมีเพียงพอต่อลักษณะงานที่ทำ

1. เห็นด้วย 2. ไม่เห็นด้วย

3. อื่นๆ (ระบุ).....

28) บริษัทมีมาตรการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

1. มี 2. ไม่มี

3. อื่นๆ (ระบุ).....

29) บริษัทมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน

1. มี 2. ไม่มี

3. อื่นๆ (ระบุ).....

30) ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน

1. มากเกินไปไม่มีเวลาพักผ่อน 2. น้อยเกินไปไม่พอกับค่าใช้จ่าย

3. เหมาะสมแล้ว

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขาดงานของพนักงาน

ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีนโยบายหรือการดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ปัญหาการขาดงานของพนักงาน

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสุพร บุตรบำรุง
วัน เดือน ปีเกิด	4 มิถุนายน 2508
สถานที่เกิด	บางกอกน้อย กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	นบ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2534
สถานที่ทำงาน	บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สาขา 6 อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร
ตำแหน่ง	รองผู้จัดการทั่วไป

