

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม แยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

4.2 คำถามสำหรับการวิจัย

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่
2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันหรือไม่(ถ้าพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของนายจ้างและลูกจ้าง)
3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันหรือไม่
4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันหรือไม่

ข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือการวิจัย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้รับข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสามารถตอบคำถามสำหรับการวิจัย ข้อที่ 1 – 4 ได้ โดยใช้สถิติในการวิจัยคือ

1. ร้อยละ
 2. ความถี่
 3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
 4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Anova)
- รายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังต่อไปนี้

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คิดเป็นจำนวน 114 โรงงาน จึงมีการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 114 โรงงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของแต่ละโรงงาน คือ ตัวแทนนายจ้าง 1 คน และลูกจ้าง 1 คน หมายถึงมีการแจกแบบสอบถามให้กับตัวแทนนายจ้างจำนวน 114 ชุด และแจกแบบสอบถามให้กับลูกจ้างจำนวน 114 ชุด ผลการแจกแบบสอบถามได้รับแบบสอบถามคืน 89 โรงงาน(แบบสอบถามจากตัวแทนนายจ้างจำนวน 89 ชุด และลูกจ้างจำนวน 89 ชุด รวมเป็น 178 ชุด) จึงนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 25 โรงงาน(แบบสอบถามจากตัวแทนนายจ้างจำนวน 25 ชุด และลูกจ้างจำนวน 25 ชุด รวมเป็น 50 ชุด)มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ด้วย รวมแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 114 โรงงาน (228 ชุด)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและโรงงานอุตสาหกรรม แสดงผลการวิเคราะห์และสรุปผลไว้ดังตารางที่ 4.1 - 4.8

ตารางที่ 4.1
จำนวนร้อยละด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	68	29.8
หญิง	160	70.2
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 70.2 เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 4.2
จำนวนร้อยละของระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6	0	0
มัธยมศึกษาปีที่ 3	4	1.8
มัธยมศึกษาปีที่ 6 , ปวช.	14	6.1
ปวส.	36	15.8
ปริญญาตรี	144	63.2
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	30	13.2
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 63.2 และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ตารางที่ 4.3
จำนวนร้อยละสถานะภาพ

สถานภาพในโรงงาน อุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง / ตัวแทนนายจ้าง	114	50
ลูกจ้าง	114	50
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นนายจ้าง/ตัวแทนนายจ้าง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นลูกจ้าง 114 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 4.4
จำนวนร้อยละตำแหน่ง

สถานภาพในโรงงาน อุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร / ผู้จัดการ	54	23.7
พนักงานระดับหัวหน้างาน	98	43
พนักงานระดับปฏิบัติการ	76	33.3
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร/ผู้จัดการ ร้อยละ 23.7 เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานมากที่สุดถึงร้อยละ 43 และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 33.3

ตารางที่ 4.5
จำนวนร้อยละประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจของ โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรมอาหาร	22	9.6
อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	3	1.3
อุตสาหกรรมไม้และผลิตภัณฑ์จาก ไม้	2	0.9
อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่อง เรือน	2	0.9
อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์ จากกระดาษ	4	1.8
อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์	6	2.6
อุตสาหกรรมเคมี	22	9.6
อุตสาหกรรมปิโตรเคมีและ ผลิตภัณฑ์	8	3.5
อุตสาหกรรมยาง	4	1.8
อุตสาหกรรมพลาสติก	30	13.2
อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ	40	17.5
อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล	13	5.7
อุตสาหกรรมไฟฟ้า	4	1.8
อุตสาหกรรมอื่นๆ	68	29.8
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมประกอบธุรกิจประเภท อุตสาหกรรมผลิตโลหะ 40 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 17.5, อุตสาหกรรมพลาสติก 30 โรงงาน คิดเป็น ร้อยละ 13.2 และอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น เครื่องประดับภายในบ้าน 68 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 29.8

ตารางที่ 4.6
จำนวนร้อยละจำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จำนวนพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 50 คน	76	33.3
50 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300 คน	115	50.4
เกิน 300 คน ขึ้นไป	37	16.2
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่เกิน 50 คน ร้อยละ 33.3 เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 50 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300 คน ร้อยละ 50.4 และเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 300 คน ร้อยละ 16.2

ตารางที่ 4.7
จำนวนร้อยละการมีปัญหาทางด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ปัญหาด้านแรงงานหรือกรณี พิพาทด้านแรงงานใน โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
มี	28	12.3
ไม่มี	200	87.7
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมมีปัญหาด้านแรงงานหรือกรณีพิพาทด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 12.3 และไม่มีปัญหาด้านแรงงานหรือกรณีพิพาทด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 87.7

ตารางที่ 4.8

จำนวนร้อยละมีการจัดทำนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรม

การจัดทำนโยบายและ แผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ในโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
มี	116	50.9
ไม่มี	112	49.1
รวม	228	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรม 114 โรงงาน(จากผลการตอบแบบสอบถาม 228 ชุด)มีการจัดทำนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ร้อยละ 50.9

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างได้ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.11 - 4.34

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่างๆ ยกตัวอย่างข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านเงินเดือนและค่าจ้างของตัวแทนนายจ้างที่ได้จากการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เช่น

ตารางที่ 4.9
ตัวอย่างข้อมูลที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูป

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	3	2.6	2.6
ปานกลาง	31	27.2	29.8
มาก	62	54.4	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
Total	114	100.0	

การอธิบายข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นดังนี้

ค่า Frequency หรือค่าความถี่ แสดงถึงจำนวนประชากรตัวแทนนายจ้างที่ตอบแบบสอบถามที่ระดับต่าง ๆ เช่น ระดับน้อย มีค่าความถี่ 3 หมายถึง มีตัวแทนนายจ้าง 3 โรงงาน (คิดเป็น 2.6 เปอร์เซ็นต์) ที่ตอบแบบสอบถามในหัวข้อการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ จากทั้งหมด 114 โรงงาน (100 เปอร์เซ็นต์)

ด้านเงินเดือนและค่าจ้างของตัวแทนนายจ้าง

จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	3	2.6	2.6
ปานกลาง	31	27.2	29.8
มาก	62	54.4	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

จ่ายค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาเหมาะสมและตรงตามเวลา

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	2	1.8	1.8
ปานกลาง	15	13.2	14.9
มาก	56	49.1	64.0
มากที่สุด	41	36.0	100.0
รวม	114	100.0	

จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	2	1.8	1.8
ปานกลาง	32	28.1	29.8
มาก	50	43.9	73.7
มากที่สุด	30	26.3	100.0
รวม	114	100.0	

เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เมื่อมีวุฒิเพิ่มหรือ ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	14	12.3	17.5
ปานกลาง	38	33.3	50.9
มาก	44	38.6	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างของตัวแทนนายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

	N	Mean	Std. Deviation
A1	114	3.83	.715
A2	114	4.19	.727
A3	114	3.95	.785
A4	114	3.37	1.007
Valid N (listwise)	114		

การอธิบายข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคือ ค่า Mean หรือค่าเฉลี่ย แสดงถึงจำนวนประชากรตัวแทนนายจ้างที่ตอบแบบสอบถามจากหัวข้อต่างๆของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง เช่น จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.83 หมายถึง มีตัวแทนนายจ้างที่ตอบแบบสอบถามและให้ความคิดเห็นในหัวข้อนี้มีค่าเฉลี่ย 3.83 จาก 5 (การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามมี 5 ระดับ คือน้อยที่สุด = 1 น้อย = 2 ปานกลาง = 3 มาก = 4 มากที่สุด = 5) และผลการตอบแบบสอบถามมีการกระจายข้อมูลระดับการแสดงความคิดเห็นคิดเป็นค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ 0.715

ตารางที่ 4.10
อธิบายข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1.จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	114	3.83	.715
2.จ่ายค่าตอบแทน, ค่าล่วงเวลาเหมาะสมและตรงตามเวลา	114	4.19	.727
3.จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ	114	3.95	.785
4.เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เมื่อมีวุฒิเพิ่มหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น	114	3.37	1.007
รวม	114		

ตารางที่ 4.11
ความคิดเห็นปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ระดับที่มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม	0.715	3.83	มาก
จ่ายค่าตอบแทน, ค่าล่วงเวลาเหมาะสม	0.727	4.19	มาก
จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ	0.785	3.95	มาก
เพิ่มเงินค่าตอบแทนเมื่อมีวุฒิเพิ่ม	1.007	3.37	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.835	มาก

จากตารางที่ 4.11 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.835$) โดยมีจ่ายค่าตอบแทน, ค่าล่วงเวลาเหมาะสม ($\bar{X} = 4.19$) จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.95$) จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.83$) อยู่ในระดับมาก และเพิ่มเงินค่าตอบแทนเมื่อมีวุฒิเพิ่ม ($\bar{X} = 3.37$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการของตัวแทนนายจ้าง

ค่าครองชีพเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	9	7.9	7.9
น้อย	8	7.0	14.9
ปานกลาง	45	39.5	54.4
มาก	42	36.8	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

ค่าเบี้ยขยัน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	4	3.5	7.0
ปานกลาง	43	37.7	44.7
มาก	53	46.5	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

ชุดฟอร์มพนักงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	2	1.8	3.5
ปานกลาง	43	37.7	41.2
มาก	59	51.8	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

รถ รับ-ส่งพนักงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	22	19.3	19.3
น้อย	8	7.0	26.3
ปานกลาง	40	35.1	61.4
มาก	42	36.8	98.2
มากที่สุด	2	1.8	100.0
รวม	114	100.0	

บริการด้านที่พักอาศัย

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	36	31.6	31.6
น้อย	22	19.3	50.9
ปานกลาง	40	35.1	86.0
มาก	14	12.3	98.2
มากที่สุด	2	1.8	100.0
รวม	114	100.0	

ค่าน้ำมัน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	29	25.4	25.4
น้อย	20	17.5	43.0
ปานกลาง	45	39.5	82.5
มาก	18	15.8	98.2
มากที่สุด	2	1.8	100.0
รวม	114	100.0	

ความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	8	7.0	8.8
ปานกลาง	33	28.9	37.7
มาก	49	43.0	80.7
มากที่สุด	22	19.3	100.0
รวม	114	100.0	

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	26	22.8	22.8
น้อย	4	3.5	26.3
ปานกลาง	39	34.2	60.5
มาก	24	21.1	81.6
มากที่สุด	21	18.4	100.0
รวม	114	100.0	

กองทุนประกันสังคม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	1	.9	.9
ปานกลาง	40	35.1	36.0
มาก	46	40.4	76.3
มากที่สุด	27	23.7	100.0
รวม	114	100.0	

เงินครบเกษียณอายุจำนวนสูง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	10	8.8	8.8
น้อย	11	9.6	18.4
ปานกลาง	39	34.2	52.6
มาก	36	31.6	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

เงินช่วยกรณีเสียชีวิต

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	12	10.5	14.0
ปานกลาง	41	36.0	50.0
มาก	47	41.2	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

ค่าอาหาร

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	11	9.6	9.6
น้อย	18	15.8	25.4
ปานกลาง	47	41.2	66.7
มาก	32	28.1	94.7
มากที่สุด	6	5.3	100.0
รวม	114	100.0	

เงินช่วยเหลือมงคลสมรส

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	15	13.2	13.2
น้อย	18	15.8	28.9
ปานกลาง	59	51.8	80.7
มาก	20	17.5	98.2
มากที่สุด	2	1.8	100.0
รวม	114	100.0	

เงินค่ารักษาพยาบาล

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	12	10.5	10.5
น้อย	10	8.8	19.3
ปานกลาง	36	31.6	50.9
มาก	44	38.6	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	27	23.7	23.7
น้อย	25	21.9	45.6
ปานกลาง	44	38.6	84.2
มาก	14	12.3	96.5
มากที่สุด	4	3.5	100.0
รวม	114	100.0	

เงินประกันชีวิต/อุบัติเหตุ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	21	18.4	18.4
น้อย	10	8.8	27.2
ปานกลาง	45	39.5	66.7
มาก	26	22.8	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

เงินกู้

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	20	17.5	17.5
น้อย	24	21.1	38.6
ปานกลาง	48	42.1	80.7
มาก	18	15.8	96.5
มากที่สุด	4	3.5	100.0
รวม	114	100.0	

รางวัลจูงใจตามผลงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	14	12.3	17.5
ปานกลาง	46	40.4	57.9
มาก	34	29.8	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	4	3.5	5.3
ปานกลาง	25	21.9	27.2
มาก	58	50.9	78.1
มากที่สุด	25	21.9	100.0
รวม	114	100.0	

กิจกรรมนันทนาการ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	4	3.5	8.8
ปานกลาง	69	60.5	69.3
มาก	23	20.2	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการของตัวแทนนายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. ค่าครองชีพเหมาะสมกับ สถานะเศรษฐกิจ	114	3.32	1.007
2. ค่าเบี้ยขยัน	114	3.54	.843
3. ชุดฟอร์มพนักงาน	114	3.61	.724
4. รถ รับ-ส่งพนักงาน	114	2.95	1.135
5. บริการด้านที่พักอาศัย	114	2.33	1.102
6. ค่าน้ำมัน	114	2.51	1.091
7. ความปลอดภัยในการ ทำงาน	114	3.71	.919
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	114	3.09	1.380
9. กองทุนประกันสังคม	114	3.87	.782
10. เงินครบเกษียณอายุ จำนวนสูง	114	3.36	1.130
11. เงินช่วยกรณีเสียชีวิต	114	3.41	.920
12. ค่าอาหาร	114	3.04	1.021
13. เงินช่วยเหลือมงคล สมรส	114	2.79	.945
14. เงินค่ารักษาพยาบาล	114	3.30	1.113
15. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	114	2.50	1.091
16. เงินประกันชีวิต/อุบัติเหตุ	114	2.98	1.219
17. เงินกู้	114	2.67	1.053
18. รางวัลจูงใจตามผลงาน	114	3.32	1.016
19. วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย	114	3.88	.853
20. กิจกรรมนันทนาการ	114	3.27	.895
รวม	114		

ตารางที่ 4.12
ความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการ ส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์
1. ค่าครองชีพเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ	1.007	3.32	ปานกลาง
2. ค่าเบี้ยขยัน	0.843	3.54	มาก
3. ชุดฟอร์มพนักงาน	0.724	3.61	มาก
4. รถ รับ-ส่งพนักงาน	1.135	2.95	ปานกลาง
5. บริการด้านที่พักอาศัย	1.102	2.33	น้อย
6. ค่าน้ำมัน	1.091	2.51	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.919	3.71	มาก
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1.380	3.09	ปานกลาง
9. กองทุนประกันสังคม	0.782	3.87	มาก
10. เงินครบเกษียณอายุจำนวนสูง	1.130	3.36	ปานกลาง
11. เงินช่วยกรณีเสียชีวิต	0.920	3.41	ปานกลาง
12. ค่าอาหาร	1.021	3.04	ปานกลาง
13. เงินช่วยเหลือมงคลสมรส	0.945	2.79	ปานกลาง
14. เงินค่ารักษาพยาบาล	1.113	3.30	ปานกลาง
15. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	1.091	2.5	น้อย
16. เงินประกันชีวิต/อุบัติเหตุ	1.219	2.98	ปานกลาง
17. เงินกู้	1.053	2.67	ปานกลาง
18. รางวัลจูงใจตามผลงาน	1.016	3.32	ปานกลาง
19. วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย	0.853	3.88	มาก
20. กิจกรรมนันทนาการ	0.895	3.27	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.1725	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.172$) และความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของตัวแทนนายจ้าง ที่มีผลในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เช่น วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย, กองทุนประกันสังคม ($\bar{x} = 3.87$), ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.71$) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง เช่น เงินครบเกษียณอายุจำนวนสูง ($\bar{x} = 3.36$), ค่าครองชีพเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 3.32$) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{x} = 3.09$) และในระดับน้อย เช่น เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ($\bar{x} = 2.5$) เป็นต้น

ด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้าง

หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	16	14.0	15.8
ปานกลาง	54	47.4	63.2
มาก	38	33.3	96.5
มากที่สุด	4	3.5	100.0
รวม	114	100.0	

ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถชักถามได้

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	2	1.8	3.5
ปานกลาง	29	25.4	28.9
มาก	65	57.0	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	3	2.6	4.4
ปานกลาง	35	30.7	35.1
มาก	50	43.9	78.9
มากที่สุด	24	21.1	100.0
รวม	114	100.0	

มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวก ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	6	5.3	7.0
ปานกลาง	32	28.1	35.1
มาก	58	50.9	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว	114	3.23	.799
2. ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้	114	3.80	.766
3. เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ	114	3.80	.864
4. มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวก ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง	114	3.70	.841
รวม	114		

ตารางที่ 4.13
ความคิดเห็นปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว	0.799	3.23	ปานกลาง
2. ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้	0.766	3.80	มาก
3.เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ	0.864	3.80	มาก
4. มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวก ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง	0.841	3.70	มาก
ผลรวมเฉลี่ย		3.6325	มาก

จากตารางที่ 4.13 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.6325$) โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้, การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ, มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวกระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ($\bar{x} = 3.80$) และ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้างในลักษณะที่หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$)

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานของตัวแทนายจ้าง

เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	1	.9	2.6
ปานกลาง	30	26.3	28.9
มาก	63	55.3	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	4	3.5	3.5
ปานกลาง	23	20.2	23.7
มาก	69	60.5	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	2	1.8	1.8
ปานกลาง	27	23.7	25.4
มาก	63	55.3	80.7
มากที่สุด	22	19.3	100.0
รวม	114	100.0	

เมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	4	3.5	3.5
ปานกลาง	41	36.0	39.5
มาก	43	37.7	77.2
มากที่สุด	26	22.8	100.0
รวม	114	100.0	

สามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	8	7.0	7.0
ปานกลาง	37	32.5	39.5
มาก	63	55.3	94.7
มากที่สุด	6	5.3	100.0
รวม	114	100.0	

จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	16	14.0	17.5
ปานกลาง	39	34.2	51.8
มาก	45	39.5	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของตัวแทนนายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์	114	3.82	.767
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม	114	3.89	.701
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	114	3.92	.706
4. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง	114	3.80	.833
5. สามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง	114	3.59	.702
6. จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	114	3.36	.951
รวม	114		

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการ ส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์
1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์	0.767	3.82	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม	0.701	3.89	มาก
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.706	3.92	มาก
4. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงาน ได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง	0.833	3.80	มาก
5. สามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง	0.702	3.59	มาก
6. จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง	0.951	3.36	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.73	มาก

จากตารางที่ 4.14 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.92$), เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.89$) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์ ($\bar{x} = 3.82$) และสามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.59$) และการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.36$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของตัวแทนนายจ้าง

จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	12	10.5	12.3
ปานกลาง	35	30.7	43.0
มาก	49	43.0	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	12	10.5	12.3
ปานกลาง	31	27.2	39.5
มาก	53	46.5	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	12	10.5	14.0
ปานกลาง	44	38.6	52.6
มาก	44	38.6	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของตัวแทนนายจ้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง	114	3.57	.921
2. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	114	3.61	.918
3. ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา	114	3.39	.917
รวม	114		

ตารางที่ 4.15

ความคิดเห็นปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง	0.921	3.57	มาก
2. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.918	3.61	มาก
3. ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา	0.917	3.39	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.523	มาก

จากตารางที่ 4.15 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.532$) เช่น การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.61$) การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.57$) และการให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.39$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนนายจ้าง

ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	4	3.5	5.3
ปานกลาง	41	36.0	41.2
มาก	49	43.0	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

มีการประเมินผลยุติธรรม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	4	3.5	8.8
ปานกลาง	34	29.8	38.6
มาก	50	43.9	82.5
มากที่สุด	20	17.5	100.0
รวม	114	100.0	

เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	7	6.1	7.9
ปานกลาง	37	32.5	40.4
มาก	52	45.6	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

ใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	6	5.3	7.0
ปานกลาง	34	29.8	36.8
มาก	58	50.9	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนนายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	114	3.68	.847
2. มีการประเมินผลยุติธรรม	114	3.65	.986
3. เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ	114	3.64	.863
4. ใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน	114	3.67	.827
รวม	114		

ตารางที่ 4.16

ความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.847	3.68	มาก
2. มีการประเมินผลยุติธรรม	0.986	3.65	มาก
3. เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ	0.863	3.64	มาก
4. ใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน	0.827	3.67	มาก
ผลรวมเฉลี่ย		3.66	มาก

จากตารางที่ 4.16 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) โดย มีการส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.68$) การใช้ระบบคุณธรรมและ

คุณภาพของงาน ($\bar{x} = 3.67$) มีการประเมินผลยุติธรรม ($\bar{x} = 3.65$) และมีการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ ($\bar{x} = 3.64$)

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานของตัวแทนนายจ้าง

มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
ปานกลาง	38	33.3	35.1
มาก	56	49.1	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	4	3.5	5.3
ปานกลาง	38	33.3	38.6
มาก	54	47.4	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

จัดสิ่งแวดล้อมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	2	1.8	3.5
ปานกลาง	44	38.6	42.1
มาก	40	35.1	77.2
มากที่สุด	26	22.8	100.0
รวม	114	100.0	

ใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	2	1.8	3.5
ปานกลาง	34	29.8	33.3
มาก	50	43.9	77.2
มากที่สุด	26	22.8	100.0
รวม	114	100.0	

มีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	20	17.5	17.5
น้อย	10	8.8	26.3
ปานกลาง	28	24.6	50.9
มาก	40	35.1	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานของตัวแทนนายจ้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ	114	3.77	.776
2. มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน	114	3.68	.824
3. จัดสิ่งแวดลอมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ	114	3.75	.888
4. ใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	114	3.84	.858
5. มีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล	114	3.19	1.296
รวม	114		

ตารางที่ 4.17

ความคิดเห็นปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงาน	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ	0.776	3.77	มาก
2. มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.824	3.68	มาก
3. จัดสิ่งแวดลอมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ	0.888	3.75	มาก
4. ใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	0.858	3.84	มาก
5. มีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และ พยาบาล	1.296	3.19	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.646	มาก

จากตารางที่ 4.17 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.646$) คือการใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$) การมีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.77$) การจัดสิ่งแวดลอมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.75$) มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน ($\bar{x} = 3.68$) และมีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล ($\bar{x} = 3.19$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของตัวแทนนายจ้าง

มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	7	6.1	9.6
ปานกลาง	47	41.2	50.9
มาก	48	42.1	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	6	5.3	8.8
ปานกลาง	40	35.1	43.9
มาก	56	49.1	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	8	7.0	10.5
ปานกลาง	40	35.1	45.6
มาก	52	45.6	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	10	8.8	12.3
ปานกลาง	44	38.6	50.9
มาก	48	42.1	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของตัวแทน
นายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน	114	3.43	.852
2. ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี	114	3.51	.844
3. มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม	114	3.49	.885
4. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม	114	3.40	.880
รวม	114		

ตารางที่ 4.18

ความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน	0.852	3.43	ปานกลาง
2. ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี	0.844	3.51	มาก
3. มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม	0.885	3.49	ปานกลาง
4. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม	0.880	3.40	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.4575	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.457$) และความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลในระดับมาก คือ การควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี ($\bar{x} = 3.51$) ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง เช่น มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 3.49$) มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน ($\bar{x} = 3.43$) และนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.40$)

ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ของนายจ้าง

จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของนายจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	10	8.8	10.5
ปานกลาง	48	42.1	52.6
มาก	40	35.1	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

นายจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	2	1.8	7.0
ปานกลาง	44	38.6	45.6
มาก	48	42.1	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

การจัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	6	5.3	7.0
ปานกลาง	46	40.4	47.4
มาก	36	31.6	78.9
มากที่สุด	24	21.1	100.0
รวม	114	100.0	

ลูกจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	8	7.0	7.0
ปานกลาง	48	42.1	49.1
มาก	36	31.6	80.7
มากที่สุด	22	19.3	100.0
รวม	114	100.0	

ปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	4	3.5	3.5
ปานกลาง	46	40.4	43.9
มาก	36	31.6	75.4
มากที่สุด	28	24.6	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนนายจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและ ตัวแทนนายจ้าง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของนายจ้าง	114	3.47	.885
2. นายจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงาน สัมพันธ์	114	3.54	.923
3. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง	114	3.65	.931
4. ลูกจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	114	3.63	.875
5. ปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกัน	114	3.77	.863
รวม	114		

ตารางที่ 4.19

ความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของนายจ้าง	0.885	3.47	ปานกลาง
2. นายจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	0.923	3.54	มาก
3. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง	0.931	3.65	มาก
4. ลูกจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	0.875	3.63	มาก
5. ปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน	0.863	3.77	มาก
ผลรวมเฉลี่ย			มาก

จากตารางที่ 4.19 ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.612$) โดยการปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน ($\bar{x} = 3.77$) การจัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.65$) ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.63$) นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.54$) ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง คือ การจัดทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.47$)

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างของลูกจ้าง

จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	6	5.3	5.3
ปานกลาง	50	43.9	49.1
มาก	40	35.1	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

จ่ายค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาเหมาะสมและตรงตามเวลา

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
ปานกลาง	23	20.2	20.2
มาก	62	54.4	74.6
มากที่สุด	29	25.4	100.0
รวม	114	100.0	

จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	2	1.8	3.5
ปานกลาง	37	32.5	36.0
มาก	55	48.2	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เมื่อมีวุฒิเพิ่มหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	18	15.8	21.1
ปานกลาง	38	33.3	54.4
มาก	42	36.8	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	114	3.61	.815
2. จ่ายค่าตอบแทน, ค่าล่วงเวลาเหมาะสมและตรงตามเวลา	114	4.05	.676
3. จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ	114	3.75	.807
4. เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เมื่อมีวุฒิเพิ่มหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น	114	3.28	1.009
รวม	114		

ตารางที่ 4.20
ความคิดเห็นปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม กับหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.815	3.61	มาก
2. จ่ายค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาเหมาะสมและ ตรงตามเวลา	0.676	4.05	มาก
3. จ่ายโบนัสสม่ำเสมอ	0.807	3.75	มาก
4. เพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เมื่อมีวุฒิเพิ่มหรือ ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่รับผิดชอบ เพิ่มขึ้น	1.009	3.28	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.6725	มาก

จากตารางที่ 4.20 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.672$) คือ การจ่ายค่าตอบแทน, ค่าล่วงเวลาเหมาะสมและตรงตามเวลา ($\bar{x} = 4.05$) การจ่ายโบนัสสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.75$) การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.61$) และการเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้เมื่อมีวุฒิเพิ่มหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านสวัสดิการของลูกจ้าง

ค่าครองชีพเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	9	7.9	7.9
น้อย	16	14.0	21.9
ปานกลาง	47	41.2	63.2
มาก	24	21.1	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

ค่าเบี่ยงเบน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	14	12.3	15.8
ปานกลาง	36	31.6	47.4
มาก	52	45.6	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

ชุดฟอร์มพนักงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	8	7.0	7.0
ปานกลาง	38	33.3	40.4
มาก	52	45.6	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

รถ รับ-ส่งพนักงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	15	13.2	13.2
น้อย	16	14.0	27.2
ปานกลาง	45	39.5	66.7
มาก	30	26.3	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

บริการด้านที่พักอาศัย

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	35	30.7	30.7
น้อย	22	19.3	50.0
ปานกลาง	31	27.2	77.2
มาก	18	15.8	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

ค่าน้ำมัน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	45	39.5	39.5
น้อย	14	12.3	51.8
ปานกลาง	29	25.4	77.2
มาก	20	17.5	94.7
มากที่สุด	6	5.3	100.0
รวม	114	100.0	

ความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	8	7.0	10.5
ปานกลาง	26	22.8	33.3
มาก	55	48.2	81.6
มากที่สุด	21	18.4	100.0
รวม	114	100.0	

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	26	22.8	22.8
น้อย	6	5.3	28.1
ปานกลาง	26	22.8	50.9
มาก	37	32.5	83.3
มากที่สุด	19	16.7	100.0
รวม	114	100.0	

กองทุนประกันสังคม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
ปานกลาง	30	26.3	28.1
มาก	52	45.6	73.7
มากที่สุด	30	26.3	100.0
รวม	114	100.0	

เงินครบเกษียณอายุจำนวนสูง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	16	14.0	14.0
น้อย	8	7.0	21.1
ปานกลาง	38	33.3	54.4
มาก	34	29.8	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

เงินช่วยกรณีเสียชีวิต

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	10	8.8	8.8
น้อย	14	12.3	21.1
ปานกลาง	36	31.6	52.6
มาก	38	33.3	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

ค่าอาหาร

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	20	17.5	17.5
น้อย	21	18.4	36.0
ปานกลาง	29	25.4	61.4
มาก	32	28.1	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

เงินช่วยเหลือมงคลสมรส

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	26	22.8	22.8
น้อย	26	22.8	45.6
ปานกลาง	30	26.3	71.9
มาก	22	19.3	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

เงินค่ารักษาพยาบาล

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	11	9.6	9.6
น้อย	8	7.0	16.7
ปานกลาง	35	30.7	47.4
มาก	46	40.4	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	44	38.6	38.6
น้อย	16	14.0	52.6
ปานกลาง	26	22.8	75.4
มาก	18	15.8	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

เงินประกันชีวิต/อุบัติเหตุ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	26	22.8	22.8
น้อย	5	4.4	27.2
ปานกลาง	33	28.9	56.1
มาก	38	33.3	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

เงินกู้

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	36	31.6	31.6
น้อย	8	7.0	38.6
ปานกลาง	42	36.8	75.4
มาก	18	15.8	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

รางวัลสูงใจตามผลงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	18	15.8	15.8
น้อย	12	10.5	26.3
ปานกลาง	45	39.5	65.8
มาก	28	24.6	90.4
มากที่สุด	11	9.6	100.0
รวม	114	100.0	

วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	6	5.3	7.0
ปานกลาง	33	28.9	36.0
มาก	47	41.2	77.2
มากที่สุด	26	22.8	100.0
รวม	114	100.0	

กิจกรรมนันทนาการ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	13	11.4	11.4
น้อย	12	10.5	21.9
ปานกลาง	47	41.2	63.2
มาก	30	26.3	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็น
ดังนี้

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. ค่าครองชีพเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ	114	3.23	1.121
2. ค่าเบี้ยขยัน	114	3.40	.919
3. ชุดฟอร์มพนักงาน	114	3.67	.806
4. รถ รับ-ส่งพนักงาน	114	3.00	1.105
5. บริการด้านที่พักอาศัย	114	2.49	1.271
6. ค่าน้ำมัน	114	2.37	1.305
7. ความปลอดภัยในการทำงาน	114	3.71	.966
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	114	3.15	1.397
9. กองทุนประกันสังคม	114	3.95	.829
10. เงินครบเกษียณอายุจำนวนสูง	114	3.26	1.227
11. เงินช่วยกรณีเสียชีวิต	114	3.32	1.131
12. ค่าอาหาร	114	2.96	1.265
13. เงินช่วยเหลือมงคลสมรส	114	2.68	1.264
14. เงินค่ารักษาพยาบาล	114	3.39	1.101
15. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	114	2.42	1.369
16. เงินประกันชีวิต/อุบัติเหตุ	114	3.04	1.313
17. เงินกู้	114	2.63	1.312
18. รางวัลจูงใจตามผลงาน	114	3.02	1.175
19. วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย	114	3.78	.919
20. กิจกรรมนันทนาการ	114	3.14	1.112
รวม	114		

ตารางที่ 4.21
 ความคิดเห็นปัจจัยด้านสวัสดิการของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. ค่าครองชีพเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ	1.121	3.23	ปานกลาง
2. ค่าเบี้ยขยัน	0.919	3.40	ปานกลาง
3. ชุดฟอร์มพนักงาน	0.806	3.67	มาก
4. รถ รับ-ส่งพนักงาน	1.105	3.00	ปานกลาง
5. บริการด้านที่พักอาศัย	1.271	2.49	น้อย
6. ค่าน้ำมัน	1.305	2.37	น้อย
7. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.966	3.71	มาก
8. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	1.397	3.15	ปานกลาง
9. กองทุนประกันสังคม	0.829	3.95	มาก
10. เงินครบเกษียณอายุจำนวนสูง	1.227	3.26	ปานกลาง
11. เงินช่วยกรณีเสียชีวิต	1.131	3.32	ปานกลาง
12. ค่าอาหาร	1.265	2.96	น้อย
13. เงินช่วยเหลือมงคลสมรส	1.264	2.68	น้อย
14. เงินค่ารักษาพยาบาล	1.101	3.39	ปานกลาง
15. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	1.369	2.42	น้อย
16. เงินประกันชีวิต/อุบัติเหตุ	1.313	3.04	ปานกลาง
17. เงินกู้	1.312	2.63	ปานกลาง
18. รางวัลจูงใจตามผลงาน	1.175	3.02	ปานกลาง
19. วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย	0.919	3.78	มาก
20. กิจกรรมนันทนาการ	1.112	3.14	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.1305	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.130$) และความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการของลูกจ้างที่มีผลในระดับมาก คือ การมีกองทุนประกันสังคม ($\bar{x} = 3.95$) การมีวันหยุด/ลาตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.78$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.71$) มีชุดฟอร์มพนักงาน ($\bar{x} = 3.67$) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง เช่น มีเงินค่าเบียดเบียน ($\bar{x} = 3.40$) มีเงินค่ารักษาพยาบาล ($\bar{x} = 3.39$) มีเงินช่วยเหลือกรณีที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.32$) และในระดับน้อย เช่น เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ($\bar{x} = 2.42$) และค่าน้ำมัน ($\bar{x} = 2.37$) เป็นต้น

ด้านการติดต่อสื่อสารของลูกจ้าง

หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	16	14.0	17.5
ปานกลาง	56	49.1	66.7
มาก	32	28.1	94.7
มากที่สุด	6	5.3	100.0
รวม	114	100.0	

ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
ปานกลาง	52	45.6	45.6
มาก	44	38.6	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	6	5.3	7.0
ปานกลาง	52	45.6	52.6
มาก	34	29.8	82.5
มากที่สุด	20	17.5	100.0
รวม	114	100.0	

มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวก ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	3	2.6	4.4
ปานกลาง	45	39.5	43.9
มาก	48	42.1	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว	114	3.18	.865
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้	114	3.70	.728
3. เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ	114	3.56	.903
4. มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวก ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง	114	3.64	.821
รวม	114		

ตารางที่ 4.22

ความคิดเห็นปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว	0.865	3.18	ปานกลาง
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้	0.728	3.70	มาก
3. เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ	0.903	3.56	มาก
4. มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวก ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง	0.821	3.64	มาก
ผลรวมเฉลี่ย		3.52	มาก

จากตารางที่ 4.22 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) คือ การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถซักถาม

ได้ ($\bar{x} = 3.70$) การมีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวกระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ($\bar{x} = 3.64$) มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ ($\bar{x} = 3.56$) และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลางคือ หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว ($\bar{x} = 3.18$)

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานของลูกจ้าง

เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	6	5.3	8.8
ปานกลาง	42	36.8	45.6
มาก	50	43.9	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	4	3.5	7.0
ปานกลาง	46	40.4	47.4
มาก	46	40.4	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	8	7.0	7.0
ปานกลาง	31	27.2	34.2
มาก	65	57.0	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

เมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	12	10.5	12.3
ปานกลาง	44	38.6	50.9
มาก	38	33.3	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

สามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	19	16.7	20.2
ปานกลาง	43	37.7	57.9
มาก	36	31.6	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	21	18.4	21.9
ปานกลาง	39	34.2	56.1
มาก	32	28.1	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
เป็นดังนี้

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์	114	3.53	.885
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม	114	3.54	.884
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	114	3.68	.735
4. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง	114	3.51	.943
5. สามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง	114	3.29	.984
6. จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	114	3.34	1.063
รวม	114		

ตารางที่ 4.23

ความคิดเห็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์	0.885	3.53	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม	0.884	3.54	มาก
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.735	3.68	มาก
4. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง	0.943	3.51	มาก
5. สามารถแต่งตั้งผู้แทนพนักงาน/ลูกจ้าง	0.984	3.29	ปานกลาง
6. จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	1.063	3.34	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.4817	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.481$) และความคิดเห็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานของตัวแทนลูกจ้างที่มีผลในระดับมาก คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$) มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.54$) มีการเปิดโอกาสให้พนักงานร้องทุกข์ ($\bar{x} = 3.53$) และเมื่อมีปัญหาขัดแย้งในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 3.51$)

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของลูกจ้าง

จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	5	4.4	7.9
ปานกลาง	42	36.8	44.7
มาก	49	43.0	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	3	2.6	2.6
น้อย	10	8.8	11.4
ปานกลาง	37	32.5	43.9
มาก	52	45.6	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	10	8.8	8.8
น้อย	4	3.5	12.3
ปานกลาง	48	42.1	54.4
มาก	40	35.1	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง	114	3.56	.893
2. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	114	3.53	.895
3. ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา	114	3.35	1.022
รวม	114		

ตารางที่ 4.24

ความคิดเห็นปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง	0.893	3.56	มาก
2. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.895	3.53	มาก
3. ให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษา	1.022	3.35	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) และความคิดเห็นปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของตัวแทนลูกจ้างที่มีผลในระดับมาก คือ การจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 3.56$) และการให้โอกาสพนักงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ หรือ สถานศึกษา ($\bar{x} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้าง

ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	10	8.8	14.0
ปานกลาง	33	28.9	43.0
มาก	43	37.7	80.7
มากที่สุด	22	19.3	100.0
รวม	114	100.0	

มีการประเมินผลยุติธรรม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	18	15.8	17.5
ปานกลาง	34	29.8	47.4
มาก	42	36.8	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	19	16.7	21.9
ปานกลาง	29	25.4	47.4
มาก	42	36.8	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

ใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	6	5.3	10.5
ปานกลาง	39	34.2	44.7
มาก	53	46.5	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	114	3.57	1.064
2. มีการประเมินผลยุติธรรม	114	3.49	.998
3. เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ	114	3.41	1.104
4. ใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน	114	3.48	.924
รวม	114		

ตารางที่ 4.25

ความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนลูกจ้าง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.064	3.57	มาก
2. มีการประเมินผลยุติธรรม	0.998	3.49	ปานกลาง
3. เลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ	1.104	3.41	ปานกลาง
4. ใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน	0.924	3.48	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย		3.4875	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.487$)

และความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนลูกจ้างที่มีผลในระดับมาก คือ การส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.57$) และมีการประเมินผลที่ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.49$) มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{x} = 3.41$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความปลอดภัยในโรงงานของลูกจ้าง

มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	8	7.0	8.8
ปานกลาง	36	31.6	40.4
มาก	56	49.1	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	5	4.4	6.1
ปานกลาง	36	31.6	37.7
มาก	51	44.7	82.5
มากที่สุด	20	17.5	100.0
รวม	114	100.0	

จัดสิ่งแวดล้อมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	8	7.0	8.8
ปานกลาง	45	39.5	48.2
มาก	43	37.7	86.0
มากที่สุด	16	14.0	100.0
รวม	114	100.0	

ใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อย	10	8.8	8.8
ปานกลาง	29	25.4	34.2
มาก	57	50.0	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

มีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	20	17.5	17.5
น้อย	12	10.5	28.1
ปานกลาง	28	24.6	52.6
มาก	40	35.1	87.7
มากที่สุด	14	12.3	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานของลูกจ้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ	114	3.60	.838
2. มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน	114	3.72	.867
3. จัดสิ่งแวดล้อมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ	114	3.55	.883
4. ใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	114	3.73	.834
5. มีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล	114	3.14	1.282
รวม	114		

ตารางที่ 4.26
ความคิดเห็นปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงาน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ	0.838	3.60	มาก
2. มีการอบรมด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.867	3.72	มาก
3. จัดสิ่งแวดล้อมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ	0.883	3.55	มาก
4. ใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	0.834	3.73	มาก
5. มีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล	1.282	3.14	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	0.9408	3.548	มาก

จากตารางที่ 4.26 ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.548$) คือ การใช้มาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.73$) มีการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.72$) มีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.60$) การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงงานให้ถูกสุขลักษณะ ($\bar{x} = 3.55$) และมีสำนักงานให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล ($\bar{x} = 3.14$) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง

มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	8	7.0	7.0
น้อย	21	18.4	25.4
ปานกลาง	27	23.7	49.1
มาก	48	42.1	91.2
มากที่สุด	10	8.8	100.0
รวม	114	100.0	

ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	21	18.4	21.9
ปานกลาง	35	30.7	52.6
มาก	48	42.1	94.7
มากที่สุด	6	5.3	100.0
รวม	114	100.0	

มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	21	18.4	21.9
ปานกลาง	29	25.4	47.4
มาก	52	45.6	93.0
มากที่สุด	8	7.0	100.0
รวม	114	100.0	

นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	23	20.2	21.9
ปานกลาง	43	37.7	59.6
มาก	34	29.8	89.5
มากที่สุด	12	10.5	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน	114	3.27	1.083
2. ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี	114	3.27	.943
3. มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม	114	3.34	.976
4. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม	114	3.27	.962
รวม	114		

ตารางที่ 4.27

ความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการ ส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์
1. มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน	1.083	3.27	ปานกลาง
2. ควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด และสร้างสรรค์ในทางที่ดี	0.943	3.27	ปานกลาง
3. มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม	0.976	3.34	ปานกลาง
4. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม	0.962	3.27	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	0.991	3.2875	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.287$) คือการมีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 3.34$) มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน และควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี ($\bar{x} = 3.27$)

ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างของลูกจ้าง

จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของนายจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	14	12.3	17.5
ปานกลาง	50	43.9	61.4
มาก	26	22.8	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

นายจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	8	7.0	7.0
น้อย	14	12.3	19.3
ปานกลาง	34	29.8	49.1
มาก	40	35.1	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

การจัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	4	3.5	3.5
น้อย	14	12.3	15.8
ปานกลาง	48	42.1	57.9
มาก	30	26.3	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

ลูกจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	2	1.8	1.8
น้อย	10	8.8	10.5
ปานกลาง	52	45.6	56.1
มาก	32	28.1	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

ปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน

ระดับ	ค่าความถี่	ร้อยละ	รวมค่าร้อยละ
น้อยที่สุด	6	5.3	5.3
น้อย	14	12.3	17.5
ปานกลาง	42	36.8	54.4
มาก	34	29.8	84.2
มากที่สุด	18	15.8	100.0
รวม	114	100.0	

การประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างของลูกจ้าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของนายจ้าง	114	3.32	1.050
2. นายจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	114	3.40	1.111
3. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง	114	3.39	1.009
4. ลูกจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	114	3.47	.924
5. ปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน	114	3.39	1.060
รวม	114		

ตารางที่ 4.28

ความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ของลูกจ้าง

ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของนายจ้าง	1.050	3.32	ปานกลาง
2. นายจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	1.111	3.40	ปานกลาง
3. จัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง	1.009	3.39	ปานกลาง
4. ลูกจ้างมีทัศนคติทางที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์	0.924	3.47	ปานกลาง
5. ปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน	1.060	3.39	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	1.0308	3.394	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.394$) เช่น ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.47$) นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.40$) และการจัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.39$) เป็นต้น

จากตารางที่ 4.9 - 4.26 สรุปได้ว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และความปลอดภัยในโรงงาน มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นไม่ตรงกันในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม แยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.29

ความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดเล็ก

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.68	มาก
2. สวัสดิการ	3.09	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.65	มาก
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.67	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.38	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.67	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.50	ปานกลาง
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.37	ปานกลาง
9. ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.58	มาก

จากตารางที่ 4.29 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดเล็ก สรุปข้อมูลได้ดังนี้

1. ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

1.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.30

ความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดกลาง

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.91	มาก
2. สวัสดิการ	3.20	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.62	มาก
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.77	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.58	มาก
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.65	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.69	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.44	ปานกลาง
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.59	มาก

จากตารางที่ 4.30 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดกลาง สรุปข้อมูลได้ดังนี้

2. ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

2.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

2.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

2.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.31

ความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดใหญ่

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.92	มาก
2. สวัสดิการ	3.24	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.63	มาก
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.73	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.61	มาก
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.65	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.83	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.70	มาก
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.75	มาก

จากตารางที่ 4.31 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดใหญ่ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

3. ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.32
ความคิดเห็นของลูกจ้างโรงงานขนาดเล็ก

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.66	มาก
2. สวัสดิการ	3.07	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.59	มาก
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.45	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.40	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.52	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.35	ปานกลาง
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.15	ปานกลาง
9. ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.32 แสดงความคิดเห็นของลูกจ้าง โรงงานขนาดเล็ก สรุปข้อมูลได้ดังนี้

4. ลูกจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

4.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

4.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

4.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

4.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

4.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

4.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

4.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

4.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

4.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.33

ความคิดเห็นของลูกจ้างโรงงานขนาดกลาง

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.68	มาก
2. สวัสดิการ	3.14	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.45	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.46	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.47	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.45	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.56	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.27	ปานกลาง
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 แสดงความคิดเห็นของลูกจ้างโรงงานขนาดกลาง สรุปข้อมูลได้ดังนี้

5. ลูกจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

5.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

5.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

5.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

5.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

5.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

5.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

5.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

5.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

5.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.34

ความคิดเห็นของลูกจ้างโรงงานขนาดใหญ่

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	มีผลต่อการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.70	มาก
2. สวัสดิการ	3.21	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.58	มาก
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.62	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.67	มาก
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.55	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.90	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.65	มาก
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.59	มาก

จากตารางที่ 4.34 แสดงความคิดเห็นของลูกจ้างโรงงานขนาดใหญ่ สรุปข้อมูลได้ดังนี้

6. ลูกจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

- 6.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 6.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรม

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม ระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

ตารางที่ 4.35
ความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
ในโรงงานอุตสาหกรรม ของตัวแทนนายจ้าง

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า มีผลต่อการ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้านแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.81	มาก
2. สวัสดิการ	3.63	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.24	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.48	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.40	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.50	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.64	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.46	ปานกลาง
9. ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.79	มาก

ตารางที่ 4.35 ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า

1. ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
5. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

7. ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

8. ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

9. ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.36

ความเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมของลูกจ้าง

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ลูกจ้างเห็นว่ามีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.73	มาก
2. สวัสดิการ	3.62	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.19	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.53	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.48	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.37	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.66	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.48	ปานกลาง
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.71	มาก

ตารางที่ 4.36 ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ลูกจ้างเห็นว่า

1. ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
5. ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
7. ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
8. ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
9. ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.35 และ 4.36 สรุปได้ว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้าน เงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในโรงงาน และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นไม่ตรงกันในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน กล่าวคือตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม ระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างแยกตามขนาดของ โรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.37

ความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดเล็ก

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ตัวแทนนายจ้างคิดว่ามีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.83	มาก
2. สวัสดิการ	3.47	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	3.05	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.39	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.92	มาก
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.39	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.50	ปานกลาง
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.21	ปานกลาง
9. ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.71	มาก

จากตารางที่ 4.37 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดเล็ก

1. ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

1.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

1.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

1.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

1.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

1.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไข
และพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

1.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.38

ความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดกลาง

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ตัวแทนนายจ้างคิดว่ามี ผลต่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาด้านแรงงาน สัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.86	มาก
2. สวัสดิการ	3.70	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.32	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.50	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.42	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.55	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.74	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.57	มาก
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.89	มาก

จากตารางที่ 4.38 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดกลาง

2. ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

- 2.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 2.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 2.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 2.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.39
ความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดใหญ่

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ตัวแทนนายจ้างคิดว่ามีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.61	มาก
2. สวัสดิการ	3.70	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.37	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.62	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.52	มาก
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.56	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.61	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.64	มาก
9. ทศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.68	มาก

จากตารางที่ 4.39 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างโรงงานขนาดใหญ่

3. ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

3.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไข
และพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.40

ความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างโรงงานขนาดเล็ก

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ลูกจ้างคิดว่ามีผลต่อการ ปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาด้านแรงงาน สัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.76	มาก
2. สวัสดิการ	3.53	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.01	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.49	ปานกลาง
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.43	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.29	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.62	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.34	ปานกลาง
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.68	มาก

จากตารางที่ 4.40 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างโรงงานขนาดเล็ก

4. ลูกจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

4.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงาน
สัมพันธ์ได้ในระดับมาก

- 4.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 4.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 4.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก

ตารางที่ 4.41
ความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างโรงงานขนาดกลาง

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ลูกจ้างคิดว่ามีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.76	มาก
2. สวัสดิการ	3.56	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.19	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.51	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.44	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.35	ปานกลาง
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.66	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.46	ปานกลาง
9. ทศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.70	มาก

จากตารางที่ 4.41 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างโรงงานขนาดกลาง

5. ลูกจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

5.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

5.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

5.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

5.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

5.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

5.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

5.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

5.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไข
และพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

5.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

ตารางที่ 4.42

ความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างโรงงานขนาดใหญ่

ปัจจัยด้าน	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ลูกจ้างคิดว่ามีผลต่อการ ปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาด้านแรงงาน สัมพันธ์
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	3.60	มาก
2. สวัสดิการ	3.99	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร	3.55	มาก
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.65	มาก
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.69	มาก
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.59	มาก
7. ความปลอดภัยในโรงงาน	3.77	มาก
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.83	มาก
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.83	มาก

จากตารางที่ 4.42 แสดงความคิดเห็นของตัวแทนลูกจ้างโรงงานขนาดใหญ่

6. ลูกจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

6.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงาน
สัมพันธ์ได้ในระดับมาก

- 6.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม
ได้ในระดับมาก
- 6.3 ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์
ได้ในระดับมาก
- 6.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้าน
แรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไข
และพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่ โดยแยกตามปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน
โรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 9 ด้าน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)
ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแปรเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน
โรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 9 ด้านของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเปรียบเทียบกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แสดงตัวอย่าง ได้ดังนี้

ANOVA

รวมเงิน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.501	1	1.501	3.775	.053
Within Groups	89.870	226	.398		
Total	91.371	227			

การอธิบายข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คือ

จากตาราง พิจารณาค่า Sig. เป็นหลักโดยคอลัมน์ที่ระบุค่า Sig คือค่า P (P value : ความน่าจะเป็น) ที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน และการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดค่า α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ถ้าค่า P มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ α จะถือว่า Sig แต่ถ้าค่า P มีค่ามากกว่า α ถือว่าไม่ Sig

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.053 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่าค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.668 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.159 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.008 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.712 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.136 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.318 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.158 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.051 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันหรือไม่(พิจารณาแยกตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแปรเรื่องความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน ในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 9 ด้านเปรียบเทียบกัน โดยแยกตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้มาจากการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นดังนี้

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.140 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.585 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.965 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.720 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.437 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.991 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.265 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.383 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.698 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.881 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.319 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.040 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.905 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.620 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.716 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.923 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.166 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.902 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันหรือไม่

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแปรเรื่องความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบันแต่ละด้าน ของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเปรียบเทียบกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้มาจากการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นดังนี้

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.506 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.954 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.672 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนชายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.672 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.538 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.281 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนชายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสาขาอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.834 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.844 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.506 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันหรือไม่(พิจารณาแยกนายจ้าง/ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ตัวแปรเรื่องความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม ในปัจจัยทั้ง 9 ด้านเปรียบเทียบกัน โดยแยกตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้มาจากการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นดังนี้

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้างแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.505 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.397 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.259 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.596 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.706 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.622 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.512 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยใน โรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้าน แรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้าน แรงงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.081 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.528 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่าย นายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่าง

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.881 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.319 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.04 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า ค่า α (เท่ากับ Sig) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.905 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.620 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.716 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.923 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในโรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.166 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่าตัวแทนลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ได้ค่า P (ความน่าจะเป็น) = 0.902 α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.050 ดังนั้นค่า P มากกว่า ค่า α (เท่ากับ ไม่ Sig) จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่าตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ