

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ได้กล่าวถึงการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับผลจากปัจจัยที่ทำการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในด้านปัจจัยดังกล่าว โดยแยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง และกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป

สำหรับวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 โรงงาน จากทั้งหมด 160 โรงงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของแต่ละโรงงาน คือ ตัวแทนนายจ้าง 1 คน และลูกจ้าง 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานประกอบการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรม

ผู้ศึกษาวิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 25 โรงงาน นำมาตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นที่สูงและเชื่อถือได้ จึงนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สรุปการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการ โดยสรุปดังนี้ คือ

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้

1.2 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือการศึกษาวิจัย ตอนที่ 1 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

1.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือการศึกษาวิจัย ตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

1.2.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)

2. สรุปผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย

รายละเอียดเกี่ยวกับการเสนอข้อมูล และผลการวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถานประกอบการ สรุปผลไว้ดังนี้

ร้อยละด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 70.2 เป็นเพศหญิง

ร้อยละของระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 63.2 และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ร้อยละของสถานะภาพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตัวแทนนายจ้าง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นลูกจ้าง 114 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ร้อยละของตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร/ผู้จัดการ ร้อยละ 23.7 เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานมากที่สุดถึงร้อยละ 43 และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 33.3

ร้อยละของประเภทธุรกิจพบว่า กลุ่มตัวอย่าง โรงงานอุตสาหกรรมประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมผลิตโลหะ 40 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อุตสาหกรรมพลาสติก 30 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น เครื่องประดับภายในบ้าน 68 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 29.8

ร้อยละของจำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่าง โรงงานอุตสาหกรรมเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่เกิน

50 คน ร้อยละ 33.3 เป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง 50 คนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300 คน ร้อยละ 50.4 และเป็นโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งมีพนักงานมากกว่า 300 คน ร้อยละ 16.2

ร้อยละของการมีปัญหาทางด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมมีปัญหาด้านแรงงานหรือกรณีพิพาทด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 12.3 และไม่มีปัญหาด้านแรงงานหรือกรณีพิพาทด้านแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ร้อยละ 87.7

ร้อยละของการมีการจัดทำนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรม 114 โรงงาน มีการจัดทำนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ร้อยละ 50.9

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมโดยแยกตามตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง พิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลไว้ดังนี้

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

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

ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้าง สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.6325$) โดยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ มีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวกระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ($\bar{x} = 3.80$) และ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้างในลักษณะที่หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$)

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

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

ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$) โดย มีการส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.68$) การใช้ระบบคุณธรรมและคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 3.67$) มีการประเมินผลคุณธรรม ($\bar{x} = 3.65$) และมีการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานและความสามารถ ($\bar{x} = 3.64$)

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

ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.457$) และความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลในระดับมาก คือ การควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและสร้างสรรค์ในทางที่ดี ($\bar{x} = 3.51$) ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง เช่น มีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 3.49$) มีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่

เหมาะสม ตามกฎหมายแรงงาน ($\bar{x} = 3.43$) และนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และความเหมาะสม($\bar{x} = 3.40$)

ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.612$) โดยการปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน ($\bar{x} = 3.77$) การขจัดทัศนคติในเชิงลบ (ทางที่ไม่ดี) ของลูกจ้าง ($\bar{x} = 3.65$) ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.63$) นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.54$) ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง คือ การขจัดทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง($\bar{x} = 3.47$)

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

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 มีเงินค่าเบี้ยขยัน ($\bar{x} = 3.40$) มีเงินค่ารักษาพยาบาล ($\bar{x} = 3.39$) มีเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต ($\bar{x} = 3.32$) และในระดับน้อย เช่น เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ($\bar{x} = 2.42$) และค่าน้ำมัน ($\bar{x} = 2.37$) เป็นต้น

ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) คือ การให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถซักถามได้ ($\bar{x} = 3.70$) การมีระบบสื่อสารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้โดยตรงและสะดวกระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ($\bar{x} = 3.64$) มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ ($\bar{x} = 3.56$) และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลางคือ หัวหน้างานสั่งการฝ่ายเดียว ($\bar{x} = 3.18$)

ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.481$) และความคิดเห็นปัจจัยด้าน

การมีส่วนร่วมของพนักงานของตัวแทนลูกจ้างที่มีผลในระดับมาก คือ พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.68$), มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตามความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.54$) มีการเปิดโอกาสให้พนักงานร้องทุกข์ ($\bar{x} = 3.53$) และเมื่อมีปัญหาขัดแย้งในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง ($\bar{x} = 3.51$)

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

ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.487$) และความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนลูกจ้างที่มีผลในระดับมาก คือ การส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.57$) และมีการประเมินผลที่ยุติธรรม ($\bar{x} = 3.49$) มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{x} = 3.41$) อยู่ในระดับปานกลาง

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

ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.287$) คือ การมีระบบและหลักการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 3.34$) มีการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน และควบคุมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด และสร้างสรรค์ในทางที่ดี ($\bar{x} = 3.27$)

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

สรุปได้ว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และความปลอดภัยในโรงงาน มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นไม่ตรงกันในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างโดยแยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม สรุปผลไว้ดังนี้

2.3.1 ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.3.2 ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.3.3 ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.3.4 ลูกจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

2.3.5 ลูกจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

2.3.6 ลูกจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยใน โรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

2.4 ความคิดเห็นในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรม โดยแยกตามตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง สรุปผลไว้ดังนี้

2.4.1 ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ตัวแทนนายจ้างเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยใน โรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2.4.2 ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ลูกจ้างเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

สรุปได้ว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้าน เงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร ความปลอดภัยในโรงงาน และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นไม่ตรงกันในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน กล่าวคือตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2.5 ความคิดเห็นในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง โดยแยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม สรุปผลไว้ดังนี้

2.5.1 ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2.5.2 ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2.5.3 ตัวแทนนายจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2.5.4 ลูกจ้างของโรงงานขนาดเล็กเห็นว่า

1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก

2.5.5 ลูกจ้างของโรงงานขนาดกลางเห็นว่า

1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2) ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง

4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

2.5.6 ลูกจ้างของโรงงานขนาดใหญ่เห็นว่า

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยด้านติดต่อสื่อสารมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 5) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 7) ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 8) ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก
- 9) ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่ โดยแยกตามปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 9 ด้าน

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้าน.....ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน H_1 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้าน.....ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน	1.ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	0.053	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	2.ด้านสวัสดิการ	0.668	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.159	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	4.ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.008	0.050	ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน</u>			
	5.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.712	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
6.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.136	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1	
<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>				

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	7. ด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.318	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>				
	8. ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	0.158	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>				
	9. ด้านทัศนคติ	0.051	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>				

2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม(ทั้ง 9 ด้าน)แตกต่างกันหรือไม่ (พิจารณาแยกนายจ้าง/ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง)

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ตัวแทนนายจ้าง H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน	1.ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	0.140	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	2.ด้านสวัสดิการ	0.585	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน	3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.965	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	4.ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.720	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	5.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.437	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	6.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.991	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	7. ด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.265	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	8.ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	0.383	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	9.ด้านทัศนคติ	0.698	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
ลูกจ้าง H_0 : ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน H_1 : ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน	1.ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	0.881	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	2.ด้านสวัสดิการ	0.319	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.040	0.050	ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน			
	4.ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.905	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	5.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.620	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน				

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	6.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.716	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	7.ด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.923	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	8.ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	0.166	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	9.ด้านทัศนคติ	0.902	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			

3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่ โดยแยกตามปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 9 ด้าน

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	1.ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	0.506	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>H_0: ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</p> <p>H_1: ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน</p>	2.ด้านสวัสดิการ	0.954	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.672	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	4.ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.672	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	5.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.538	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
	6.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.281	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>			
7. ด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.834	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1	
<u>สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ด้าน แรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</u>				

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	8.ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	0.844	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน				
	9.ด้านทัศนคติ	0.506	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
สรุปตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน				

4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม (ทั้ง 9 ด้าน) แตกต่างกันหรือไม่ (พิจารณาแยกนายจ้าง/ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง)

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ตัวแทนนายจ้าง H_0 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน	1.ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	0.505	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	2.ด้านสวัสดิการ	0.397	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.259	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน				

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H_1 : ตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน	4.ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.596	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	5.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.706	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	6.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.622	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	7. ด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.512	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	8.ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	0.081	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
9.ด้านทัศนคติ	0.528	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1	
สรุปตัวแทนนายจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน				

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>ลูกจ้าง</p> <p>H_0: ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน</p> <p>H_1: ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน</p>	1.ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	0.881	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	2.ด้านสวัสดิการ	0.319	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.040	0.050	ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน			
	4.ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.905	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	5.ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.620	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	6.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.716	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			

สมมติฐาน	ปัจจัย	ค่าความน่าจะเป็น (P Value)	ระดับนัยสำคัญ (α)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	7. ด้านความปลอดภัยในโรงงาน	0.923	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในโรงงานในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	8. ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	0.166	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			
	9. ด้านทัศนคติ	0.902	0.050	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1
	<u>สรุป</u> ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน			

5.3 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม ของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ

ผลที่ได้รับจากการวิจัยอาจเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและสอดคล้องกันระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง อันจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป ผลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามสามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัยเทียบเคียงระหว่างผลการศึกษาวิจัยกับแนวคิดทฤษฎีได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันในภาพรวมยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่หากจะพิจารณาเป็นรายด้านตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการ ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก แต่ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก แต่ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก แต่ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.7 ปัจจัยด้านความปลอดภัยในโรงงาน ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้าน

ความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

1.8 ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

1.9 ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก แต่ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

แสดงให้เห็นว่าฝ่ายตัวแทนนายจ้างมีความคิดเห็นด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกับความคิดเห็นของลูกจ้าง ซึ่งความแตกต่างกันทางความคิดนี้ หากไม่มีการปรับปรุงแก้ไขอาจเป็นชนวนให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการได้ ดังนั้นหากสถานประกอบการต้องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ก็จำเป็นต้องปรับความต้องการของลูกจ้างและการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างให้สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถสร้างความพอใจร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย

2. การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมโดยแยกตามขนาดของโรงงาน อุตสาหกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันในภาพรวม แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมของลูกจ้างด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน

แสดงให้เห็นว่าโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน ด้วย ฝ่ายบริหารจึงบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง และเป็นฉนวนปัญหาด้านแรงงานทั้งหลาย

จะเห็นได้ว่าคงเป็นเรื่องยากที่จะทำให้นายจ้างจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง อย่างเต็มที่เพราะ โรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดแตกต่างกัน ผลประโยชน์จากการดำเนินกิจการก็ย่อมแตกต่างกัน การจัดการ

ด้านแรงงานสัมพันธ์จึงไม่เท่ากัน หรือไม่เหมือนกัน ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมจึงต้องพิจารณาผลการดำเนินงานกิจการ และสถานการณ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่ตนทำงานอยู่ก่อน จึงทำการเรียกร้องสิ่งที่คิดว่าไม่เป็นธรรม

3. ด้านแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันในภาพรวม แต่หากจะพิจารณาเป็นรายด้านตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.2 ด้านสวัสดิการ ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านสวัสดิการสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง แต่ตัวแทนลูกจ้างเห็นว่าสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.5 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3.6 ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3.7 ด้านความปลอดภัยในโรงงาน ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาความปลอดภัยในโรงงานสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

3.8 ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่าแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับปานกลาง

3.9 ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเห็นว่า แนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สามารถส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมได้ในระดับมาก

4. ด้านแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมโดย แยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแทนนายจ้างและ ลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่างกันในภาพรวม แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมที่ แตกต่างกันไม่ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงาน อุตสาหกรรมของลูกจ้างด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกัน

จากข้อ 3 และข้อ 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแทนนายจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนา ด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกับความคิดเห็นของลูกจ้าง ซึ่งความแตกต่าง กันทางความคิดนี้อาจทำให้การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ทำได้ยาก ซึ่งอาจจะ ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ในไม่ช้า จึงจำเป็นที่นายจ้างต้องพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ไปทางที่จะช่วย เสริมสร้างความสามัคคี ประองคองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ของเกษมสันต์ วิจารณ์(2546,หน้า139-146)ที่กล่าวว่า สถานประกอบการทุกแห่งที่ ปราศจากความสงบราบรื่นและความเจริญก้าวหน้าจึงต้องพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้วยการขจัด พฤติกรรมที่แรงงานสัมพันธ์ในเชิงลบ และการสรรค์สร้างแรงงานสัมพันธ์เชิงบวก โดยนายจ้างต้อง ทำการปรับปรุงค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทนการทำงานตามกาลเวลาที่เหมาะสม มีการให้และ จัดสวัสดิการและให้สิทธิประโยชน์อื่น อันเป็นที่พอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการสื่อสารข้อความที่ดี ทั้ง การสื่อสารข้อความจากบนลงล่างขึ้นโดยใช้สื่อและกระบวนการต่างๆเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการกับฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายปฏิบัติงาน เช่นการจัดทำคู่มือพนักงาน การทำวารสารพนักงานสัมพันธ์ การประชุมลูกจ้างในระดับต่างๆ ตามกาลเวลา มีการ ประชุมสัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหา และแก้ไขปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันอย่าง สม่าเสมอ มีระบบและโครงการที่ให้โอกาสแก่ลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการ ควบคุมคุณภาพ คณะกรรมการเพื่อการประสานงานในกิจการ ระบบร่วมมือในการรักษาความ สะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย (5ส.) มีการสร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรม เช่นการ จัดการแข่งขันกีฬา การทัศนศึกษาและท่องเที่ยว การจัดงานประเพณีส่วนบุคคล เช่นงานศพ งาน อุปสมบท เป็นต้น มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและงานใน หน้าที่ของตน ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสั่งและสอนงาน เป็นต้น มีการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบในการทำงาน และเพื่อให้

ลูกจ้างได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความชอบของลูกจ้าง มีแผนการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ลูกจ้างเห็น โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในการทำงานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม และมีการเร่งรัดและควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง มีระบบและหลักการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรม มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้นำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

การที่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากแต่ละฝ่ายมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างกัน และต่างฝ่ายต่างพยายามแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของฝ่ายตน ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้างต้องการกำไรสูงสุด จึงพยายามลดต้นทุน เช่น ปลดพนักงาน จ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนอื่นๆ ต่ำ เป็นต้น และความต้องการที่แตกต่างเหล่านี้จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือข้อพิพาทด้านแรงงานต่อไป และการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีควรพิจารณาทั้งฝ่ายตัวแทนนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายควรพบปะกันเป็นระยะเพื่อสร้างเสริมและสื่อสารให้ทราบถึงความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายเพื่อปรับให้สอดคล้องกันให้มากที่สุดโดยได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ฝ่ายลูกจ้างก็ควรพิจารณาข้อเรียกร้องของตนว่าเหมาะสมหรือไม่ และควรยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้สถานประกอบการดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น

อย่างไรก็ตามผลจากการวิจัยและแนวคิดต่างๆ จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการให้เป็นที่ไปในทางที่ดี เพราะหากปฏิบัติได้จะสามารถพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ตลอดจนการดำเนินกิจการของสถานประกอบการเป็นอย่างมาก เพราะลูกจ้างจะทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจรวมถึงรักสถานประกอบการอย่างจริงใจ

5.4 ข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง พบว่ามีข้อเสนอแนะ แนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเพิ่มเติมอีกหลายประการ ซึ่งสาระสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง

1.1 ให้มีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม โดยสำรวจความต้องการของลูกจ้าง และพิจารณาสวัสดิการในบริเวณใกล้เคียงด้วย

1.2 ให้นายจ้างพิจารณาประเมินผลเพื่อปรับเงินเดือน หรือเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

1.3 ให้สถานประกอบการเปิดเผยสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ให้ลูกจ้างส่งตัวแทนเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการตามความจำเป็น เช่น การจัดสวัสดิการ การจัดการด้านความปลอดภัย

1.5 ให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างยุติธรรม และหมุนเวียนให้ทั่วถึง

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง

2.1 ลูกจ้างควรรับฟังความคิดเห็นของนายจ้าง และพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานประกอบการ

2.2 ลูกจ้างที่เป็นหัวหน้างาน ควรชี้แจงสถานการณ์ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของสถานประกอบการที่เป็นจริงให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา เพราะอาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสถานประกอบการได้

2.3 การเรียกร้องต่างๆ ของลูกจ้าง ควรพิจารณาถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ รวมถึงความเป็นไปได้ในส่วนรวมที่จะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ และสถานประกอบการสามารถจะดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ คือ การกำหนดผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม และยอมรับทั้ง 2 ฝ่าย เช่น การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างอย่างเหมาะสม ตามเวลา มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสม และทั่วถึง มีการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมและพัฒนาในเรื่องที่เป็นประโยชน์อย่างทั่วถึง จัดสถานประกอบการให้ปลอดภัย

กำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานที่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างยอมรับร่วมกัน และปรับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างต่อแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปในทางที่ดี

และปัจจัยที่ส่งผลเสียต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ คือ การที่ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างต่างคำนึงแต่ประโยชน์ส่วนตน โดยนายจ้างให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในอัตราที่ต่ำกว่าสถานประกอบการใกล้เคียง และตลาดแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างเองก็มีความต้องการในผลประโยชน์ต่างๆโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานประกอบการ

ดังนั้นหากจะป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน ก็ต้องร่วมมือกันทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่ฝ่ายเดียว และรัฐบาลต้องเข้ามามีบทบาทโดยเป็นผู้เข้ามาส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนกำหนด กฎหมายที่จะคุ้มครองทั้งนายจ้างและลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน