

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่ได้รับผลจากปัจจัยที่ทำการศึกษา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แยกตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

คำถามสำหรับการวิจัย

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันหรือไม่ (ถ้าพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของนายจ้างและลูกจ้าง)
3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันหรือไม่ (ถ้าพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของนายจ้างและลูกจ้าง)
4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่สอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

ข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 1 ตอนที่ 2 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้สามารถตอบคำถามสำหรับการวิจัยข้อที่ 1 – 3 ได้โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ

1. ร้อยละ
2. ค่าความถี่

3. ไคสแควร์ (Chi-square test)

สำหรับคำถามสำหรับการวิจัยข้อ 4 ได้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากเครื่องมือการวิจัยชุดที่

1 ตอนที่ 3 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ สัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ (Kendall's Concordance Coefficient) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าอันดับที่ของข้อมูล

รายละเอียดเกี่ยวกับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังต่อไปนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แสดงผลการวิเคราะห์และสรุปผลไว้ตามตารางที่ 4.1 – 4.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม แสดงผลวิเคราะห์และสรุปผลไว้ตามตารางที่ 4.11 – 4.20

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ แสดงผลวิเคราะห์และสรุปผลไว้ตามตารางที่ 4.21 – 4.30

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ แสดงผลวิเคราะห์และสรุปผลไว้ตามตารางที่ 4.31 – 4.39

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ในการศึกษาว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวสถิติ ไคสแควร์ (Chi-square test) ดังต่อไปนี้ (ดูตารางที่ 4.1 – 4.10)

ตารางที่ 4-1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

เงินเดือนและค่าจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง(ค่าความถี่)	169	180	115	13	7	484
(ค่าร้อยละ)	34.92	37.19	23.76	2.69	1.45	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	428	373	427	123	29	1,380
(ค่าร้อยละ)	31.01	27.03	30.94	8.91	2.10	74.03
รวม (ค่าความถี่)	597	553	542	136	36	1,864
(ค่าร้อยละ)	32.03	29.67	29.08	7.30	1.93	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 40.37083$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งตัวแทน
นายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน
ประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างสามารถส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในระดับมากที่สุด (พิจารณาจากค่าฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความคิดเห็นที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

สวัสดิการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	362	796	744	294	224	2,420
(ค่าร้อยละ)	14.96	32.89	30.74	12.15	9.26	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	1,153	1,744	1,999	1,234	770	6,900
(ค่าร้อยละ)	16.71	25.28	28.97	17.88	11.16	74.03
รวม (ค่าความถี่)	1,515	2,540	2,743	1,528	994	9,320
(ค่าร้อยละ)	16.26	27.25	29.43	16.39	10.67	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงาน

สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงาน

สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 85.46897$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการ ในการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งตัวแทนนายจ้างเห็นว่า
ปัจจัยด้านสวัสดิการ สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการในระดับมาก แต่
ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการ สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณา
จากฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความคิดเห็นในระดับที่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
ที่ดีในสถานประกอบการ

การติดต่อสื่อสาร	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	58	229	140	37	20	484
(ค่าร้อยละ)	11.98	47.31	28.93	7.64	4.13	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	159	445	533	138	105	1,380
(ค่าร้อยละ)	11.52	32.25	38.62	10.00	7.61	74.03
รวม (ค่าความถี่)	217	674	673	175	125	1,864
(ค่าร้อยละ)	11.64	36.16	36.11	9.39	6.71	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 40.47288$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร ในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแทน
นายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน
ประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารสามารถส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณาจากฐานนิยามของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความคิดเห็นใน
ระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	99	350	237	35	5	726
(ค่าร้อยละ)	13.64	48.21	32.64	4.82	0.69	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	335	669	596	343	127	2070
(ค่าร้อยละ)	16.18	32.32	28.79	16.57	6.14	74.03
รวม (ค่าความถี่)	434	1,019	833	378	132	2,796
(ค่าร้อยละ)	15.52	36.44	29.79	13.52	4.72	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 130.81912$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งทั้ง
สองฝ่ายเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน
ประกอบการในระดับมาก รองลงมา คือ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง แต่ตัวแทน
นายจ้างให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างด้วยค่าร้อยละที่สูงกว่ามาก (พิจารณาจากค่า
ฐานนิยมเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญ
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกันมากจึงทำให้
ความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังคงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

การฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	26	171	140	21	5	363
(ค่าร้อยละ)	7.16	47.11	38.57	5.79	1.38	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	228	241	341	165	60	1,035
(ค่าร้อยละ)	22.03	23.29	32.95	15.94	5.80	74.03
รวม (ค่าความถี่)	254	412	481	186	65	1,398
(ค่าร้อยละ)	18.17	29.47	34.41	13.30	4.65	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใน
การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใน
การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 119.03851$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
ที่ดีในสถานประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณาจากค่าฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วน
สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความ
คิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	87	229	132	33	3	484
(ค่าร้อยละ)	17.98	47.31	27.27	6.82	0.62	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	354	343	376	221	86	1,380
(ค่าร้อยละ)	25.65	24.86	27.25	16.01	6.23	74.03
รวม (ค่าความถี่)	441	572	508	254	89	1,864
(ค่าร้อยละ)	23.66	30.69	27.25	13.63	4.77	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 113.70065$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่ง
ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน
สถานประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณาจากค่าฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญ
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความ
คิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
ที่ดีในสถานประกอบการ

ความปลอดภัยในสถาน ประกอบการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	126	271	162	41	5	605
(ค่าร้อยละ)	20.83	44.79	26.78	6.78	0.83	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	435	472	491	254	73	1,725
(ค่าร้อยละ)	25.22	27.36	28.46	14.72	4.23	74.03
รวม (ค่าความถี่)	561	743	653	295	78	2,330
(ค่าร้อยละ)	24.08	31.89	28.03	12.66	3.35	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 84.58278$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัย ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัย สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณาจากค่าฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความคิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างกับลูกจ้างด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

นโยบายและแผนงานด้าน แรงงานสัมพันธ์	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	52	221	164	32	15	484
(ค่าร้อยละ)	10.74	45.66	33.88	6.61	3.10	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	350	273	482	196	79	1,380
(ค่าร้อยละ)	25.36	19.78	34.93	14.20	5.72	74.03
รวม (ค่าความถี่)	402	494	646	228	94	1,864
(ค่าร้อยละ)	21.57	26.50	34.66	12.23	5.04	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 147.9464112$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณาจากฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความคิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

ทัศนคติของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	130	235	215	18	7	605
(ค่าร้อยละ)	21.49	38.84	35.54	2.98	1.16	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	452	367	557	235	114	1,725
(ค่าร้อยละ)	26.20	21.28	32.29	13.62	6.61	74.03
รวม (ค่าความถี่)	582	602	772	253	121	2,330
(ค่าร้อยละ)	24.98	25.84	33.13	10.86	5.19	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 131.318078$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับปานกลาง (พิจารณาจากฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แต่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างยังมีความคิดเห็นในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ
ในภาพรวม

สถานภาพ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ตัวแทนนายจ้าง (ค่าความถี่)	1,109	2,682	2,049	524	291	6,655
(ค่าร้อยละ)	16.66	40.30	30.79	7.87	4.37	25.97
ลูกจ้าง (ค่าความถี่)	3,894	4,927	5,802	2,909	1,443	18,975
(ค่าร้อยละ)	20.52	25.97	30.58	15.33	7.60	74.03
รวม (ค่าความถี่)	5,003	7,609	7,851	3,433	1,734	25,630
(ค่าร้อยละ)	19.52	29.69	30.63	13.39	6.77	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน
สถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน
สถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 26.62588$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน
สถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยที่
ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัยโดยภาพรวม มีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน
ประกอบการในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยที่ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัยโดยภาพรวม มี
ความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการในระดับปานกลาง (พิจารณา
จากค่าฐานนิยมของแต่ละกลุ่ม)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 ได้ว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง
มีความคิดเห็นในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัย

โดยตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน มีความสำคัญระดับมาก ที่จะส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ (ดูตารางที่ 4.1 – 4.9)

ส่วนลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน
ประกอบการ คือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ด้านการ
ติดต่อสื่อสาร ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนานุเคราะห์
ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าใน
สายอาชีพ ตามลำดับ (ดูตารางที่ 4.1 – 4.9)

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

ในการศึกษาว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ไคสแควร์ (Chi-square test) ดังต่อไปนี้ (ดูตารางที่ 4-11 – 4-20)

ตารางที่ 4-11 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

เงินเดือนและค่าจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	583	485	397	81	30	1,576
(ค่าร้อยละ)	36.99	30.77	25.19	5.14	1.90	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	14	68	145	55	6	288
(ค่าร้อยละ)	4.86	23.61	50.35	19.10	2.08	15.45
รวม (ค่าความถี่)	597	553	542	136	36	1,864
(ค่าร้อยละ)	32.03	29.67	29.08	7.30	1.93	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 200.76119$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่า เงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมากที่สุด ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-12 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

สวัสดิการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	1,483	2,259	2,135	1,167	836	7,880
(ค่าร้อยละ)	18.82	28.67	27.09	14.81	10.61	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	32	281	608	361	158	1,440
(ค่าร้อยละ)	2.22	19.51	42.22	25.07	10.97	15.45
รวม (ค่าความถี่)	1,515	2,540	2,743	1,528	994	9,320
(ค่าร้อยละ)	16.26	27.25	29.43	16.39	10.67	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 416.76116$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ

0.01 ซึ่ง = 13.277

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-13 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

การติดต่อสื่อสาร	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	204	588	547	139	98	1,576
(ค่าร้อยละ)	12.94	37.31	34.71	8.82	6.22	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	13	86	126	36	27	288
(ค่าร้อยละ)	4.51	29.86	43.75	12.50	9.38	15.45
รวม (ค่าความถี่)	217	674	673	175	125	1,864
(ค่าร้อยละ)	11.64	36.16	36.11	9.39	6.71	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 31.24642$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ

0.01 ซึ่ง = 13.277

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-14 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	413	918	673	266	94	2,364
(ค่าร้อยละ)	17.47	38.83	28.47	11.25	3.98	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	21	101	160	112	38	432
(ค่าร้อยละ)	4.86	23.38	37.04	25.93	8.80	15.45
รวม (ค่าความถี่)	434	1,019	833	378	132	2,796
(ค่าร้อยละ)	15.52	36.44	29.79	13.52	4.72	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 146.49315$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ

0.01 ซึ่ง = 13.277

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมของลูกจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-15 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	มาก	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	250	370	376	146	40	1,182
(ค่าร้อยละ)	21.15	31.30	31.81	12.35	3.38	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	4	42	105	40	25	216
(ค่าร้อยละ)	1.85	19.44	48.61	18.52	11.57	15.45
รวม (ค่าความถี่)	254	412	481	186	65	1,398
(ค่าร้อยละ)	18.17	29.47	34.41	13.30	4.65	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็น

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ
แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 92.69922$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภท
อุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญใน
การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและ
อุตสาหกรรมบริการมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการ
ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 4-16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก	ปาน	น้อย			
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	416	512	398	189	61	1,576
(ค่าร้อยละ)	26.40	32.49	25.25	11.99	3.87	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	25	60	110	65	28	288
(ค่าร้อยละ)	8.68	20.83	38.19	22.57	9.72	15.45
รวม						
(ค่าความถี่)	441	572	508	254	89	1,864
(ค่าร้อยละ)	23.66	30.69	27.25	13.63	4.77	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 95.49437$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าการปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก ส่วนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

ความปลอดภัยใน สถานประกอบการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	536	633	518	217	66	1970
(ค่าร้อยละ)	27.21	32.13	26.29	11.02	3.35	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	25	110	135	78	12	360
(ค่าร้อยละ)	6.94	30.56	37.50	21.67	3.33	15.45
รวม (ค่าความถี่)	561	743	653	295	78	2,330
(ค่าร้อยละ)	24.08	31.89	28.03	12.66	3.35	100.00

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 93.05851$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากฐานนิยามจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 4-18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง

ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

นโยบายและแผนงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต(ค่าความถี่)	396	416	519	175	70	1,576
(ค่าร้อยละ)	25.13	26.40	32.93	11.10	4.44	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	6	78	127	53	24	288
(ค่าร้อยละ)	2.08	27.08	44.10	18.40	8.33	15.45
รวม (ค่าความถี่)	402	494	646	228	94	1,864
(ค่าร้อยละ)	21.57	26.50	34.66	12.23	5.04	100.00