

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไคสแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 86.67573$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่า นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับปานกลาง แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 4-19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม

ทัศนคติของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต (ค่าความถี่)	575	532	609	186	68	1,970
(ค่าร้อยละ)	29.19	27.01	30.91	9.44	3.45	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	7	70	163	67	53	360
(ค่าร้อยละ)	1.94	19.44	45.28	18.61	14.72	15.45
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ
เหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ
แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 214.14891$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
ซึ่ง $= 13.277$

แสดงว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภท
อุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญ
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่ง
เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและ
อุตสาหกรรมบริการมีความเห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความสำคัญต่อ

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับปานกลาง แต่ด้วยค่าร้อยละที่แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 4-20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม ในภาพรวม

ประเภทอุตสาหกรรม	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ที่น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมการผลิต (ค่าความถี่)	4,856	6,713	6,172	2,566	1,363	21,670
(ค่าร้อยละ)	22.41	30.98	28.48	11.84	6.29	84.55
อุตสาหกรรมบริการ (ค่าความถี่)	147	896	1,679	867	371	3,960
(ค่าร้อยละ)	3.71	22.63	42.40	21.89	9.37	15.45
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 1,189.488$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 9.488$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 13.277$

โดยภาพรวมตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ทำการศึกษาในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตมีความเห็นว่าปัจจัยที่

ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมบริการเห็นว่าปัจจัยที่ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 ได้ว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย มีความสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

ในการศึกษาว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลไคสแควร์ (Chi-square test) ดังต่อไปนี้ (ดูตารางที่ 4-21 – 4-30)

ตารางที่ 4-21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

เงินเดือนและค่าจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	83	109	107	15	2	316
(ค่าร้อยละ)	26.27	34.49	33.86	4.75	0.63	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	419	335	344	106	28	1,232
(ค่าร้อยละ)	34.01	27.19	27.92	8.60	2.27	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	95	109	91	15	6	316
(ค่าร้อยละ)	30.06	34.49	28.80	4.75	1.90	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 27.75659$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ

ตารางที่ 4-22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

สวัสดิการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	229	389	467	291	209	1,585
(ค่าร้อยละ)	14.45	24.54	29.46	18.36	13.19	17.01
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	1,082	1,714	1,770	960	634	6,160
(ค่าร้อยละ)	17.56	27.82	28.73	15.58	10.29	66.09
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	204	437	506	277	151	1,575
(ค่าร้อยละ)	12.95	27.75	32.13	17.59	9.59	16.90
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 49.84372$ ซึ่งมีค่า

มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 15.507 และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง = 20.09

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมทั้ง 3 ขนาด เห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

การติดต่อสื่อสาร	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	มาก	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	23	100	139	34	20	316
(ค่าร้อยละ)	7.28	31.65	43.99	10.76	6.33	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	145	461	443	108	75	1,232
(ค่าร้อยละ)	11.77	37.42	35.96	8.77	6.09	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	49	113	91	33	30	316
(ค่าร้อยละ)	15.51	35.76	28.80	10.44	9.49	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มี

ความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ 27.63918 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 15.507 และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง = 20.09

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ต่างเห็นว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับมาก

ตารางที่ 4-24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	49	150	205	56	14	474
(ค่าร้อยละ)	10.34	31.65	43.25	11.81	2.95	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	294	706	486	270	92	1,848
(ค่าร้อยละ)	15.91	38.20	26.30	14.61	4.98	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	91	163	142	52	26	474
(ค่าร้อยละ)	19.20	34.39	29.96	10.97	5.49	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 62.91881$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่านิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง ส่วนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ต่างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับมาก

ตารางที่ 4-25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	21	66	116	30	4	237
(ค่าร้อยละ)	8.86	27.85	48.95	12.66	1.69	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	201	258	278	137	50	924
(ค่าร้อยละ)	21.75	27.92	30.09	14.83	5.41	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	32	88	87	19	11	237
(ค่าร้อยละ)	13.50	37.13	36.71	8.02	4.64	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 58.58447$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างใน

อุตสาหกรรมใหญ่และขนาดกลาง เห็นว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ต่างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับมาก

ตารางที่ 4-26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	45	114	110	40	7	316
(ค่าร้อยละ)	14.24	36.08	34.81	12.66	2.22	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	331	309	325	197	70	1,232
(ค่าร้อยละ)	26.87	25.08	26.38	15.99	5.68	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	65	149	73	17	12	316
(ค่าร้อยละ)	20.57	47.15	23.10	5.38	3.80	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 99.10125$ ซึ่งมีค่า

มากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 = 15.507 และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง = 20.09

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดเล็กต่างเห็นว่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-27 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

ความปลอดภัยในสถานประกอบการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	ที่สุด	มาก	มาก	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	65	140	129	40	21	395
(ค่าร้อยละ)	16.46	35.44	32.66	10.13	5.32	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	402	487	406	203	42	1,540
(ค่าร้อยละ)	26.10	31.62	26.36	13.18	2.73	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	94	116	118	52	15	395
(ค่าร้อยละ)	23.80	29.37	29.87	13.16	3.80	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน
 ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 28.57575$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดเล็กเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลาง ต่างเห็นว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับมาก

ตารางที่ 4-28 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	39	60	144	48	25	316
(ค่าร้อยละ)	12.34	18.99	45.57	15.19	7.91	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	322	320	382	151	57	1,232
(ค่าร้อยละ)	26.14	25.97	31.01	12.26	4.63	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	41	114	120	29	12	316.00
(ค่าร้อยละ)	12.97	36.08	37.97	9.18	3.80	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 80.82876$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ทั้ง 3 ขนาด เห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริม
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ

ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มาก		ปาน		น้อย	
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	61	88	173	61	12	395
(ค่าร้อยละ)	15.44	22.28	43.80	15.44	3.04	16.95
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	443	388	452	162	95	1,540
(ค่าร้อยละ)	28.77	25.19	29.35	10.52	6.17	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	78	126	147	30	14	395
(ค่าร้อยละ)	19.75	31.90	37.22	7.59	3.54	16.95
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 214.14891$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

แสดงว่าเมื่อพิจารณาจากสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ กัน จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยม จะพบว่าตัวแทนนายจ้างและ

ลูกจ้างในอุตสาหกรรมทั้ง 3 ขนาด เห็นว่าปัจจัยด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ ในภาพรวม

ขนาดของสถานประกอบการ	ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ที่น้อยที่สุด	
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ (ค่าความถี่)	615	1,216	1,590	615	314	4,350
(ค่าร้อยละ)	14.14	27.95	36.55	14.14	7.22	16.97
อุตสาหกรรมขนาดกลาง (ค่าความถี่)	3,639	4,978	4,886	2,294	1,143	16,940
(ค่าร้อยละ)	21.48	29.39	28.84	13.54	6.75	66.10
อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (ค่าความถี่)	749	1,415	1,375	524	277	4,340
(ค่าร้อยละ)	17.26	32.60	31.68	12.07	6.38	16.93
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 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการเหมือนกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไคสแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 205.69257$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ $0.05 = 15.507$ และมากกว่าค่าวิกฤติ χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่ง $= 20.09$

โดยภาพรวมตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นด้านปัจจัยที่ทำการศึกษาในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน

ประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าฐานนิยมจะพบว่า ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก มีความเห็นว่าปัจจัยที่ ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการระดับมาก ส่วนตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เห็นว่าปัจจัยที่ ทำการศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการเพียงระดับปานกลางเท่านั้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 3 ได้ว่า ตัวแทนนายจ้างและ ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ทำการศึกษากว่า 9 ปัจจัยมีความสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่แตกต่างกันอย่าง

ตอนที่ 4 การศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ (ข้อมูลในวงเล็บแสดงอันดับที่ ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างได้เลือกเหมือนกัน)

ในการศึกษาว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ได้ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ Kendall's Concordance Coefficient ดังต่อไปนี้ (ดูตารางที่ 4-31 - 4-39)

ตารางที่ 4-31 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านเงินเดือนและค่าจ้างในสถานประกอบการ

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช
ตัวแทนนายจ้าง (121)	ความถี่	87	69	51	68	57	54	5
	ร้อยละ	22.25	17.65	13.04	17.39	14.58	13.81	1.28
	อันดับ	(1)	2	6	3	4	5	(7)
ลูกจ้าง (345)	ความถี่	223	200	180	214	161	140	8
	ร้อยละ	19.8	17.76	15.99	19.01	14.3	12.43	0.71
	อันดับ	(1)	3	4	2	5	6	(7)

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านเงินเดือนและค่าจ้างในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านเงินเดือนและค่าจ้างไม่สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านเงินเดือนและค่าจ้างสอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า

ได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.029$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่า เท่ากับ 0.06487 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 2.015 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 0.655

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
แรงงานสัมพันธ์ด้านเงินเดือนและค่าจ้างของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็น ด้านการขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างโดยประเมินผลจาก
ประสิทธิผลในการทำงาน (หัวข้อ ก) เป็นอันดับที่ 1 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
และเลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ ข ในอันดับที่น้อยที่สุด

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.31 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ การขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างโดยประเมินผลจากประสิทธิผลในการทำงาน

ข้อ ข คือ มีวิธีการประเมินผลเพื่อขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
โดยมีคณะกรรมการ

ข้อ ค คือ มีการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างภายในเวลาที่กำหนด

ข้อ ง คือ มีวิธีการคิดเงินเดือนและค่าจ้างเหมาะสมกับภาระงาน และความรับผิดชอบ
ในหน้าที่

ข้อ จ คือ มีการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดตาม
กฎหมายและตลาดแรงงาน

ข้อ ฉ คือ มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง ตามกาลเวลาที่เหมาะสม

ข้อ ช คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-32 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน
นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน
สัมพันธ์ด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ
ตัวแทนนายจ้าง (121)	ความถี่	64	64	67	64	43	7
	ร้อยละ	20.71	20.71	21.68	20.71	13.92	2.27
	อันดับ	(2)	2	(1)	2	(5)	(6)
ลูกจ้าง (345)	ความถี่	218	186	241	205	128	13
	ร้อยละ	22	18.77	24.32	20.69	12.92	1.3
	อันดับ	(2)	4	(1)	3	(5)	(6)

2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านสวัสดิการในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านสวัสดิการในสถานประกอบการ ไม่สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านสวัสดิการในสถานประกอบการ สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่าได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.167$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ χ^2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ χ^2 ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.33875 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 2.132 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 0.317

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านสวัสดิการ ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นด้านการให้ผลประโยชน์หรือรางวัลพิเศษแก่พนักงานดีเด่น เช่น ผู้ไม่ขาด ลา มาสาย (หัวข้อ ค) เป็นอันดับที่ 1 ด้านการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น รถ รับ-ส่งพนักงาน, วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย, เงินค่ารักษาพยาบาล (หัวข้อ ก) จัดสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดและสูงกว่าคู่แข่ง (หัวข้อ ข) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ

แก้ไขปรับปรุงด้านสวัสดิการ (หัวข้อ ง) เป็นอันดับที่ 2 ด้านจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่พนักงานตามที่ตกลงก่อนเข้าทำงาน (หัวข้อ จ) เป็นอันดับที่ 5 และอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็นหัวข้อ จ ในอันดับที่น้อยที่สุด

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.32 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น รถรับ-ส่งพนักงาน วันหยุด/ลา ตามกฎหมาย เงินค่ารักษาพยาบาล

ข้อ ข คือ มีการจัดสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดและสูงกว่าคู่แข่ง

ข้อ ค คือ มีการให้ผลประโยชน์หรือรางวัลพิเศษแก่พนักงานดีเด่น เช่น ผู้ไม่ขาด ลา มาสาย

ข้อ ง คือ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไขปรับปรุงด้านสวัสดิการ

ข้อ จ คือ มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่พนักงานตามที่ตกลงก่อนเข้าทำงาน

ข้อ ฉ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-33 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช	ซ	ณ	ญ	รวม
ตัวแทน											
ความถี่	57	51	56	81	37	57	38	56	77	56	6
ร้อยละ	9.97	8.92	9.79	14.16	6.47	9.97	6.64	9.79	13.46	9.79	1.05
อันดับ	3	8	5	(1)	10	3	9	5	2	5	(11)
ลูกจ้าง (345)											
ความถี่	122	116	176	256	82	108	78	78	104	185	5
ร้อยละ	9.31	8.85	13.44	19.54	6.26	8.24	5.95	5.95	7.94	14.12	0.38
อันดับ	5	6	3	(1)	8	7	9	9	4	2	(11)

3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านการติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านการติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการไม่แตกต่างกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านการติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่าได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.01$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่า เท่ากับ 0.0300 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.833 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 0.739

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
แรงงานสัมพันธ์ด้านการติดต่อสื่อสารของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้
ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นด้านการปิดประกาศ (หัวข้อ ง) เป็นอันดับที่ 1 ส่วน
หัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ ฐ ในอันดับที่
น้อยที่สุด

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.33 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ มีการจัดทำคู่มือพนักงาน

ข้อ ข คือ วารสารพนักงานสัมพันธ์

ข้อ ค คือ ประชุมชี้แจง

ข้อ ง คือ ปิดประกาศ

ข้อ จ คือ รายงานประจำปี

ข้อ ฉ คือ เลียงตามสาย

ข้อ ช คือ จัดนิทรรศการ

ข้อ ซ คือ หนังสือเวียน

ข้อ ฌ คือ มีการสื่อข้อความผ่านหัวหน้างาน

ข้อ ญ คือ ประชุมแถวตอนเช้า

ข้อ ฐ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-34 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน
นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน
สัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน
ประกอบการ

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช	ซ
ตัวแทนนายจ้าง (121)	ความถี่	63	50	64	42	65	73	36	3
	ร้อยละ	15.91	12.63	16.16	10.61	16.41	18.43	9.09	0.76
	อันดับ	4	(5)	3	6	2	1	(7)	(8)
ลูกจ้าง (345)	ความถี่	146	152	204	200	183	196	110	5
	ร้อยละ	12.21	12.71	17.06	16.72	15.3	16.39	9.2	0.42
	อันดับ	6	(5)	1	2	4	3	(7)	(8)

4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมี แนวคิดด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการไม่สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการสอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่าได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.025$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.06125 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.943 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 0.655

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นว่าการมีโครงการนำลูกจ้างไปร่วมกิจกรรมเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม (หัวข้อ ข) ให้เป็นอันดับที่ 1 การมีระบบและโครงการที่ให้โอกาสลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ ฯลฯ (หัวข้อ ช) ให้เป็นอันดับที่ 7 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ ช ในอันดับที่น้อยที่สุด

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.34 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ มีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

ข้อ ข คือ มีโครงการนำลูกจ้างไปร่วมกิจกรรมเพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ ค คือ ให้ตัวแทนลูกจ้างร่วมประชุมสัมมนา เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงาน

ข้อ ง คือ เปิดโอกาสให้ลูกจ้างร้องทุกข์

ข้อ จ คือ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม

ข้อ ฉ คือ เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและสถานประกอบการ

ข้อ ช คือ มีระบบและโครงการที่ให้โอกาสลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ

เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ ฯลฯ

ข้อ ข คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-35 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน
นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน
สัมพันธ์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี
ในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช
ความถี่	55	68	55	58	54	56	5
ร้อยละ	15.67	19.37	15.67	16.52	15.38	15.95	1.42
อันดับ	4	1	4	2	6	3	(7)
ความถี่	204	216	235	187	187	147	9
ร้อยละ	17.22	18.23	19.83	15.78	15.78	12.41	0.76
อันดับ	3	2	1	4	5	6	(7)

5. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่
สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สอดคล้อง
กัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า
ได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.000$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ τ เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีความสำคัญทางสถิติหรือไม่
พบว่า ค่าสถิติ τ ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต τ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ
2.015 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 1.00

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
แรงงานสัมพันธ์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่

สอดคล้องกันอย่างสิ้นเชิง ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดแตกต่างกันตั้งแต่ ข้อ ก-ฉ แต่เลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ ข ในอันดับที่น้อยที่สุดเหมือนกัน

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.35 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ จัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่

ข้อ ข คือ ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมและสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกสถาน

ประกอบการ

ข้อ ค คือ หัวหน้าสอนงานในระหว่างปฏิบัติงาน

ข้อ ง คือ มีการส่งพนักงานไปดูงานในสถานประกอบการอื่น

ข้อ จ คือ มีการจัดการฝึกอบรมและการสัมมนาภายในสถานประกอบการ

ข้อ ฉ คือ มีการส่งเสริมให้พนักงานอบรมด้านแรงงานสัมพันธ์ และการพัฒนาทักษะ

การปฏิบัติงาน

ข้อ ซ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-36 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน สถานประกอบการ

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ
ตัวแทนนายจ้าง (121)	ความถี่	57	77	72	41	72	3
	ร้อยละ	17.7	23.91	22.36	12.73	22.36	0.93
	อันดับ	4	(1)	(2)	(5)	2	(6)
ลูกจ้าง (345)	ความถี่	225	277	254	189	204	6
	ร้อยละ	19.48	23.98	21.99	16.36	17.66	0.52
	อันดับ	3	(1)	(2)	(5)	4	(6)

6. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่สอดคล้อง กัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า

ได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.056$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ τ เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ τ ที่คำนวณได้มีค่า เท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต τ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.11218 เท่ากับ 2.132 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 0.564

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นว่าการมีแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ ลูกจ้างเห็นโอกาสก้าวหน้า (หัวข้อ ข) ให้เป็นอันดับที่ 1 การมีระบบการประเมินผลการทำงานเพื่อ เลื่อนขั้นที่ชัดเจน และยุติธรรม (หัวข้อ ค) ให้เป็นอันดับที่ 2 และให้หัวหน้างานเสนอรายชื่อ พนักงานที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเลื่อนขั้น ทุกปี (หัวข้อ ง) ให้เป็นอันดับที่ 5 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ ฉ ในอันดับที่น้อยที่สุด

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.36 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

ข้อ ข คือ มีแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ลูกจ้างเห็นโอกาสก้าวหน้า

ข้อ ค คือ มีระบบการประเมินผลการทำงานเพื่อเลื่อนขั้นที่ชัดเจน และยุติธรรม

ข้อ ง คือ มีการให้หัวหน้างานเสนอรายชื่อพนักงานที่มีผลงานโดดเด่นเพื่อเลื่อนขั้น ทุกปี

ข้อ จ คือ ผู้บังคับบัญชา ช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างมีศักยภาพสูงขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้

ข้อ ฉ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-37 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน
นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน
สัมพันธ์ด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช
ตัวแทนนายจ้าง (121)	ความถี่	84	85	75	68	68	77	7
	ร้อยละ	18.1	18.32	16.16	14.66	14.66	16.59	1.51
	อันดับ	2	1	4	5	6	3	(7)
ลูกจ้าง (345)	ความถี่	207	174	219	233	200	176	7
	ร้อยละ	17.02	14.31	18.01	19.16	16.45	14.47	0.58
	อันดับ	3	6	2	1	4	5	(7)

7. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์
ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ ไม่
สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ
สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า
ได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.000$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่
พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ
2.015 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 1.00

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
แรงงานสัมพันธ์ด้านความปลอดภัยของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่สอดคล้องกันอย่างสิ้นเชิง
ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดแตกต่างกันตั้งแต่ ข้อ ก-ฉ แต่เลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ)
ซึ่งเป็น หัวข้อ ช ในอันดับที่น้อยที่สุดเหมือนกัน

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.37 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ ให้การศึกษาด้านความปลอดภัยแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

- ข้อ ข คือ ดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน
- ข้อ ค คือ จัดสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการให้ปลอดภัย
- ข้อ ง คือ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ
- ข้อ จ คือ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และเอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างที่พอดี
- ข้อ ฉ คือ มีการตรวจสอบเครื่องจักรและเครื่องมือ อย่างสม่ำเสมอ จากผู้ชำนาญงาน
- ข้อ ช คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-38 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ

หัวข้อ	ก	ข	ค	ง	จ	ฉ	ช	ซ
ตัวแทน								
ความถี่	48	44	36	73	69	59	51	2
ร้อยละ	12.57	11.52	9.42	19.11	18.06	15.45	13.35	0.52
อันดับ	(5)	6	7	(1)	2	3	4	(8)
ลูกจ้าง (345)								
ความถี่	146	188	171	250	159	141	76	1
ร้อยละ	12.9	16.61	15.11	22.08	14.05	12.46	6.71	0.09
อันดับ	(5)	2	3	(1)	4	6	7	(8)

8. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า

ได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.083$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่า เท่ากับ 0.20401 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.11218 เท่ากับ 1.943 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 0.414

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้น ไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นว่าการมีป้องกันการเกิดความขัดแย้ง อันจะนำไปสู่ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ มากมายขึ้น มีการสำรวจความคิดเห็น และความต้องการของพนักงานก่อนกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ (หัวข้อ ง) ให้เป็นอันดับที่ 1 การกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมาย (หัวข้อ ก) ให้เป็นอันดับที่ 5 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ ข ในอันดับที่น้อยที่สุด

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.38 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ กำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม ตามกฎหมาย

ข้อ ข คือ มีการควบคุมให้ปฏิบัติตามนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์อย่าง

ต่อเนื่อง

ข้อ ค คือ มีระบบการบริหารนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม

เป็นธรรมเนียม

ข้อ ง คือ ป้องกันการเกิดความขัดแย้ง อันจะนำไปสู่ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ มากมายขึ้น, มีการสำรวจความคิดเห็น และความต้องการของพนักงานก่อนกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ

ข้อ จ คือ ประกาศนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ให้พนักงานทราบอย่าง

ทั่วถึง

ข้อ ฉ คือ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานที่กำหนดขึ้น สามารถปฏิบัติได้จริง

ข้อ ช คือ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสถานการณ์ ด้านแรงงานในขณะนั้น

ข้อ ซ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตารางที่ 4-39 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน
นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน
สัมพันธ์ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
ที่ดีในสถานประกอบการ

หัวข้อ		ก	ข	ค	ง	จ	ฉ
ตัวแทน นายจ้าง (121)	ความถี่	39	64	68	72	48	2
	ร้อยละ	13.31	21.84	23.21	24.57	16.38	0.68
	อันดับ	5	3	2	1	4	6
ลูกจ้าง (345)	ความถี่	174	190	254	234	144	4
	ร้อยละ	17.4	19	25.4	23.4	14.4	0.4
	อันดับ	4	3	1	2	5	6

9. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์
ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฯ ไม่
สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฯ
สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า
ได้ค่า

$$\text{Kendall (W)} = 0.0001$$

เมื่อทดสอบด้วยค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความสอดคล้องว่ามีความสำคัญทางสถิติหรือไม่
พบว่า ค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่า เท่ากับ 0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ค่าวิกฤต t ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ
2.132 และให้ค่า P-value หรือค่า sig. ซึ่งเท่ากับ 1.00

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
แรงงานสัมพันธ์ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างนั้นไม่
สอดคล้องกันอย่างสิ้นเชิง ทั้งนี้ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความคิดเห็นว่าการมีปรับเปลี่ยน
ทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างให้อยู่ในแง่ดี (หัวข้อ ข) ให้เป็นอันดับที่ 3 ส่วนหัวข้ออื่น ๆ มี

ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และเลือกอื่น ๆ (โปรดระบุ) ซึ่งเป็น หัวข้อ จ ในอันดับที่น้อยที่สุดเหมือนกัน

หมายเหตุ หัวข้อต่าง ๆ ตามตารางที่ 4.39 มีความหมายดังนี้

ข้อ ก คือ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างให้อยู่ในแง่ดี

ข้อ ข คือ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างให้อยู่ในแง่ดี

ข้อ ค คือ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างให้มีความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

ข้อ ง คือ สร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยการจัดประชุมเป็นครั้งคราว จัดกิจกรรม

สัมพันธ์ ระหว่างนายจ้าง (ผู้บริหาร หรือตัวแทนนายจ้าง) ลูกจ้าง

ข้อ จ คือ มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้งด้านความคิดและอุดมการณ์

ข้อ ฉ คือ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

10. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงาน

สัมพันธ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่สอดคล้องกัน

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Kendall's Concordance Coefficient

H_0 : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิด ไม่สอดคล้องกัน

H_a : ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิด สอดคล้องกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติ Kendall's Concordance Coefficient จะพบว่า

ได้ค่า Kendall (W) = 0.011 ให้ค่า Sig. = 0.386 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) แสดงว่าความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างนั้น ไม่สอดคล้องกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 4 ได้ว่า นายจ้างและลูกจ้างมี
แนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ที่ไม่สอดคล้องกัน

แนวความคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างตัวแทน
นายจ้างและลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีรายละเอียด เรียงลำดับจากแตกต่างกันมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด
(ค่า sig มาก แสดงว่าแตกต่างกันมากกว่า ค่า sig น้อย) ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ความปลอดภัยในสถานประกอบการ

ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

อันดับที่ 4 ด้านการติดต่อสื่อสาร

อันดับที่ 5 ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ

อันดับที่ 7 ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

อันดับที่ 8 ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

อันดับที่ 9 ด้านสวัสดิการ

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านที่ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

เมื่อพิจารณา ความคิดเห็นความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างจากเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 1 ตอนที่ 4 พบว่า มีข้อเสนอแนะ แนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเพิ่มเติมอีกหลายประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง

1.1 ให้มีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม โดยสำรวจความต้องการของลูกจ้าง และพิจารณาสวัสดิการในบริเวณใกล้เคียงด้วย

1.2 ให้นายจ้างพิจารณาประเมินผลเพื่อปรับเงินเดือน หรือเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

1.3 ให้สถานประกอบเปิดเผยสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ให้ลูกจ้างส่งตัวแทนเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ตามความจำเป็น เช่น การจัดสวัสดิการ การจัดการด้านความปลอดภัย

1.5 ให้ลูกจ้างมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างยุติธรรม และหมุนเวียนให้ทั่วถึง

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง

2.1 ลูกจ้างควรรับฟังความคิดเห็นของนายจ้าง และพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานประกอบการ

2.2 ลูกจ้างที่เป็นหัวหน้างาน ควรชี้แจงสถานการณ์ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของสถานประกอบการที่เป็นจริงให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพราะอาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสถานประกอบการได้

2.3 การเรียกร้องต่าง ๆ ของลูกจ้าง ควรพิจารณาถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ รวมถึงความเป็นไปได้ในส่วนรวมที่จะทำให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ และสถานประกอบการสามารถจะดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างราบรื่น

และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 2 พบว่า มีข้อเสนอแนะแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการเพิ่มเติมอีกหลายประการ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. นายจ้างและลูกจ้างควร ปรีกษาหารือ และร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ อย่างสม่ำเสมอ

2. ควรมีการอบรม และพัฒนาหัวหน้างาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะความเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้บริหารทรัพยากรในหน่วยงานของตน อย่างเป็นธรรม และถูกต้อง

3. รัฐบาลควรส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปในทางที่ดี และป้องกันความขัดแย้งด้านแรงงานโดยเข้ามามีบทบาท โดยการกำหนด กฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม และคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น เพื่อลูกจ้างจะได้มีงานทำ เศรษฐกิจของประเทศจะได้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ คือ การกำหนดผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสม และยอมรับได้ทั้ง 2 ฝ่าย ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างอย่างเหมาะสม ตามเวลา มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสม และทั่วถึง มีการส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมและพัฒนาในเรื่องที่เป็นประโยชน์อย่างทั่วถึง จัดสถานประกอบการให้ปลอดภัย กำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานที่ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างยอมรับร่วมกัน และปรับทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างต่อแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นไปในทางที่ดี

และปัจจัยที่ส่งผลเสียต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ คือ การที่ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างต่างคำนึงแต่ประโยชน์ส่วนตน โดยนายจ้างให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นในอัตราที่ต่ำกว่า สถานประกอบการข้างเคียง และตลาดแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างเองก็มีความต้องการในผลประโยชน์ต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึง สถานการณ์ที่เป็นจริงของสถานประกอบการ