

การศึกษาแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ
มหาวิทยาลัยบูรพา

อังคณา กองทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2548

ISBN 974-502-539-9

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อังคณา กองทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ ไสยกุลพินิจ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรหาญ ลิลา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ ไสยกุลพินิจ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรหาญ ลิลา)

.....กรรมการ

(ดร. สุริยัน นนทศักดิ์)

.....กรรมการ

(ดร. สมศรี สิริไหวประพันธ์)

.....กรรมการ

(ดร. ฉันทนา จันทวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2548

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำภาคปลาย ปีการศึกษา 2547

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ โสภณพินิจ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพหลู ลิลา ดร.สุริยัน นนทศักดิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สมศรี ศิริไหวประพันธ์ ดร.ฉันทนา จันทวงศ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างว่าเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณอภิชาติ ปริยานนท์ ขจรศักดิ์ สุขพัฒน์ คุณพนารัตน์ อุปพงษ์ คุณวนิดา โยธาวงศ์ ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จนได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทุกประการ เพื่อนำข้อมูลมาวิจัย รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอื้อนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อังคณา กองทอง

45920138: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; (การจัดการมหัพัตต)

คำสำคัญ: การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

อังกณา กองทอง: การศึกษาแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ (THE STUDY OF GUIDELINES FOR THE BETTERMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS WITHIN WORKPLACE) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศักดิ์ โสภณพินิจ, บรรณาณ ลิตา. 170 หน้า. ปี พ.ศ. 2548. ISBN 974-502-539-9

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการที่ได้รับผลจากปัจจัยที่ทำการศึกษา โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ และเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต้นแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนนายจ้าง และลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ดำเนินการวิจัยโดยมีการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ไคสแควร์ และหาความสอดคล้องของการจัดอันดับโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์

ผลการวิจัยพบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ แตกต่างกัน ในภาพรวม และยังพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานต้นแรงงานสัมพันธ์ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้าน มีความสำคัญระดับมาก ส่วนลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ คือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน และทำงานในสถานประกอบการที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน และนายจ้างและลูกจ้างมีแนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต้นแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ไม่สอดคล้องกัน โดยปัจจัยด้านที่นายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานต้นแรงงานสัมพันธ์

45920138: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORD: GUIDELINES FOR THE BETTERMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS WITHIN WORKPLACE

ANGKANA KONGTONG: THE STUDY OF GUIDELINES FOR THE BETTERMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS WITHIN WORKPLACE. THESIS
ADVISORS: SOMSUK SOPONPINIT, Ph.D., AND BANHARN LILA, Ph.D. 170 P. 2005.
ISBN 974-502-539-9

This research aimed to study and compare the opinions of the employers and employees to wards the betterment of the industrial relations within workplace as resulted from studied factors classified by industrial type and size of workplaces and also to compare ideas in bettering and improving industrial relations of employers and employees. The sample of the study consisted of employers and employees working in manufactories located in Amata Nakorn Industrial Estates, Chonburi. The research approach was based on data and information gathered directly by questionnaires and interview. The data were then analyzed to discover factors that bettered industrial relations using percentages, frequencies, Chi-square and Kendall's concordance coefficient statistics.

In conclusion, many man different ideas that would better industrial relations in workplace were found in the employers and employees' viewpoints. Moreover, in the matter of factors of salary, compensation, incentive, communication, employees' participation, training and personal development, career path advancement, safety in workplace, policies and industrial relations plans and employers' and employees' attitudes, employers considered them as much important factors. Furthermore, employees considered salary and compensation and employees' participation to be the most important factors in bettering industrial relations in workplace. Difference of ideas in bettering industrial relations in workplace was found between employers and employees working in different industrial typed and sized. Also, both employers and employees presented directions of industrial relations improvement and development differently. In concordance, both employers and employees contemplated incentive to be the first most important factor and policies and industrial relations plans as the second most important.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
คำถามสำหรับการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	12
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์.....	18
การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ	27
การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ.....	32
ผลงานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
รูปแบบการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	53
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิจัย.....	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 อภิปราย.....	114
สรุปผลการวิจัย.....	114
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	147
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	155
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	170

สารบัญตาราง

ตารางที่

	หน้า
3-1 แสดงขนาดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง.....	49
3-2 แสดงขนาดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	50
3-3 แสดงขนาดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ	50
3-4 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	51
3-5 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	52
4-1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	62
4-2 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	63
4-3 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	64
4-4 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนและลูกจ้างด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	65
4-5 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	66
4-6 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-7 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน สถานประกอบการ.....	68
4-8 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	69
4-9 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	70
4-10 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ในภาพรวม.....	71
4-11 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	73
4-12 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	74
4-13 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	75
4-14 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	77
4-16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความก้าวหน้าในสาขาอาชีพในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	78
4-17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน สถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	79
4-18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม	80
4-19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม.....	82
4-20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามประเภทอุตสาหกรรม ในภาพรวม.....	83
4-21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้างในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.	85
4-22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	86
4-23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	88
4-25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ	90
4-26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	91
4-27 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	92
4-28 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการ ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถาน ประกอบการ.....	93
4-29 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ	95
4-30 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ (ตามแนวนอน) เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยแยกตามขนาดของสถานประกอบการ ในภาพรวม.....	96
4-31 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านเงินเดือนและค่าจ้างในสถานประกอบการ.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-32 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านสวัสดิการในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	99
4-33 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการ.....	101
4-34 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการ.....	102
4-35 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน สถานประกอบการ.....	104
4-36 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการ.....	105
4-37 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านความปลอดภัยในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบการ.....	107
4-38 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4-39 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าอันดับที่ เปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตัวแทน นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับแนวคิดในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาแรงงาน สัมพันธ์ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ในสถานประกอบการ.....	110
--	-----

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่

1	กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	หน้า 11
---	----------------------------	---------

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University