

ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

วันเพ็ญ วรรณกุล¹

กฤษฎา จรินทร์²

ลัดดาวัลย์ ฤทธิ์สมบูรณ์³

Received 18 March 2021

Revised 28 April 2021

Accepted 28 April 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแต่ละแผนกของบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA และวิเคราะห์ความถดถอย Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในแผนกที่ต่างกัน มีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

¹ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

² คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เลขที่ 1 ซอยฉลองกรุง 1 แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520
อีเมล: krit.ja@kmitl.ac.th

³ คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เลขที่ 131 หมู่ 10 ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 22210
อีเมล: Laddawan_ri@rmutto.ac.th

FACTORS AFFECTING GOOD LABOUR RELATIONS IN INDUSTRY OF A COMPANY PRODUCING AND SELLING BISCUITS IN AMATA NAKORN INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE

Wanpen Wannakul¹

Krit Jarinto²

Laddawan Ridsomboon³

Abstract

The research aimed at studying factors affecting good labour relations in industry of a company producing and selling biscuits in Amata Nakorn industrial estate, Chonburi province. The samples were of 160 employees working in nameless company producing and selling biscuits in Amata Nakorn industrial estate, Chonburi province. Questionnaires were used as research tool to collect the data. The statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis.

The result indicated that employees in different department had different direction to improve, develop and solve labour relations in the organization and employees in different department had level of the relationship between employers and employees. In addition, factors affecting good labour relations in industry had positive relationship between employers and employees in terms of work collaboration, conflict, and peace at the statistically significant level as of 0.05.

Keywords: Labour Relations Support Factors, Level of Relationships between Employers and Employees

¹ Faculty of Management and Tourism Burapha University, 139 Longhaad Bangsaen Road, Saensuk, Mueang, Chonburi 20131

² Faculty Administration and Management, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, 1 Soi Chalongsong 1, Ladkrabang, Ladkrabang, Bangkok 10520 E-mail: krit.ja@kmitl.ac.th

³ Faculty of Social Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, 131 Moo 10, Phluang, Khao Khitchakut, Chanthaburi 22210 E-mail: Laddawan_ri@rmutto.ac.th

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันได้พัฒนาเปลี่ยนแปลงไปเร็วมากจากภาคเกษตรกรรม ไปสู่สังคมอุตสาหกรรม ได้มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เข้ามาในการดำเนินธุรกิจ ทำให้เกิดผลกระทบทั้งผู้ประกอบการ และผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับนายจ้าง แรงงานสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกสิ่งทุกอย่างที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้างนับตั้งแต่ลูกจ้างได้รับเข้าทำงานจนถึงลาออกจากงาน ดังนั้นเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้าง กับฝ่ายลูกจ้าง การใช้แรงงานสัมพันธ์และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการพัฒนางาน พัฒนาประเทศ ระบบแรงงานสัมพันธ์จะเป็นตัวกำหนด บทบาท หน้าที่ สิทธิ ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติต่อกันของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน แก้ไข หรือระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในปัญหาแรงงาน หากว่าแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดี นายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นอกเห็นใจกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยถ้อยทีถ้อยอาศัยจริงใจต่อกัน มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบกิจการแบบเป็นธรรม เคารพกฎระเบียบและสิทธิของกันและกัน ก็ย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดี ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจทั้งของลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนประเทศชาติโดยรวม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นกรณีศึกษา ประกอบกิจการอาหาร ประเภทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบ เป็นบริษัทในเครือของบริษัท จำกัด (มหาชน) แห่งหนึ่ง ซึ่งประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจด้านอาหารขบเคี้ยวและเบเกอรี่สำเร็จรูป ในประเทศฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย รูปแบบองค์กรเป็นระบบสายงาน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 248 คน แบ่งเป็น 7 แผนก ดังนี้คือ

1. ผลิต มีพนักงานจำนวน 196 คน
2. คลังสินค้า มีพนักงานจำนวน 15 คน
3. ทรัพยากรมนุษย์ มีพนักงานจำนวน 8 คน
4. ตรวจสอบคุณภาพ มีพนักงานจำนวน 10 คน
5. บัญชีและการเงิน มีพนักงานจำนวน 9 คน
6. วิจัยและพัฒนา มีพนักงานจำนวน 6 คน
7. จัดซื้อ มีพนักงานจำนวน 4 คน

โดยการศึกษาวิจัยนี้เลือกโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นกรณีศึกษา เพื่อสำรวจและศึกษาความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่อปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นำเสนอผลการศึกษาให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม อันเป็นกลไกพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

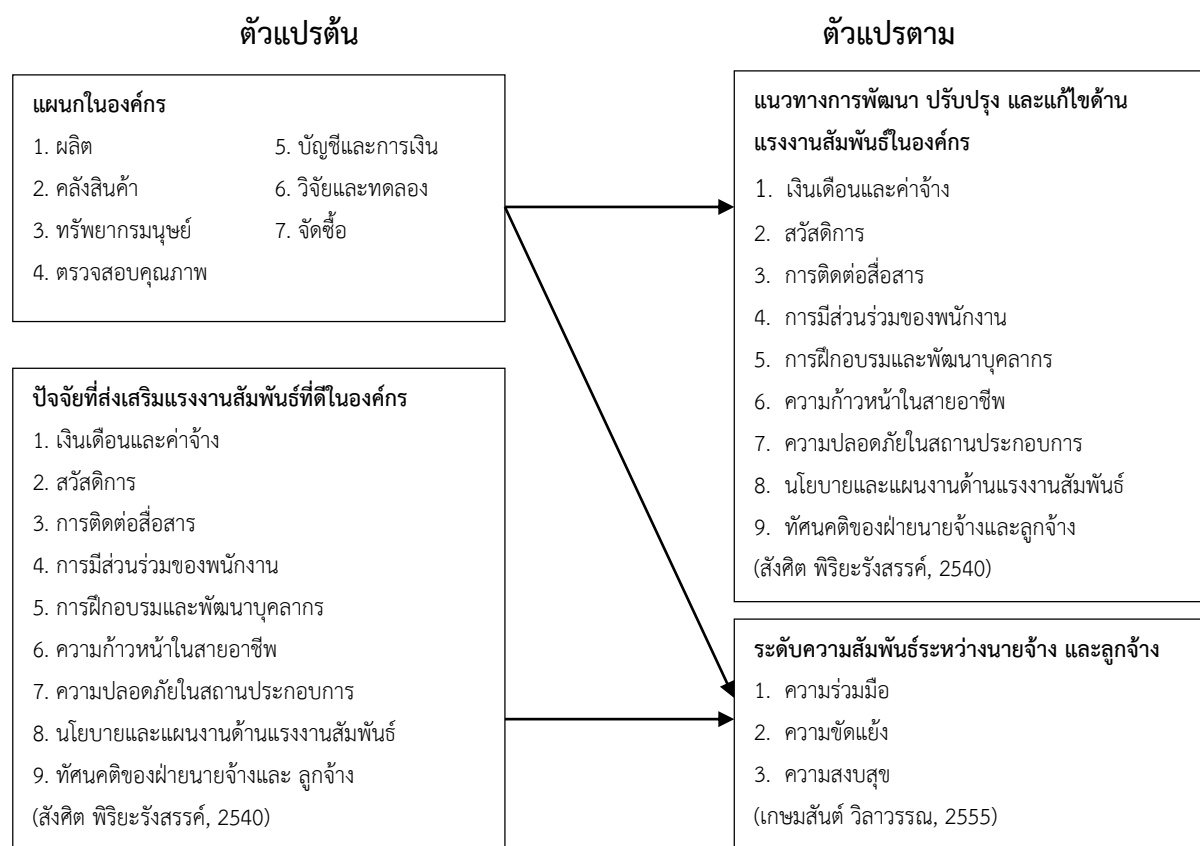
วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรของพนักงานแต่ละแผนก ในบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่ส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข ของบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในแผนกที่ต่างกัน มีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. จากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อันนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรให้พัฒนาไปในทางที่ดี ป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
2. ได้ทราบความคิดเห็นระหว่างพนักงานในองค์กรแต่ละแผนก เพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
3. เพื่อทราบแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป เช่น การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบและขยันขันแข็ง การมีระบบการบริหารบุคคลที่เป็นธรรม มีการสื่อสารความดีเพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง คือนายจ้างได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของแรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันทั้งทางบวกและทางลบระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง (หรือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการ) ฝ่ายหนึ่ง กับฝ่ายลูกจ้าง (หรือฝ่ายพนักงาน หรือฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน) อีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้างหรือรับจ้างไปจนถึงการเลิกจ้างหรือลาออก เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกงาน การฝึกอบรม การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนในการจัดการและการตัดสินใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง รวมทั้งการใช้มาตรการต่าง ๆ ในการบังคับให้ฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น

ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์

สถานประกอบกิจการใดนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีด้วยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองตองและสามารถระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยความร่วมมือร่วมกัน ก็ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการ ในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง และมิผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบกิจการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial peace) ขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการกิจการไคนายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยการเอารัดเอาเปรียบ มีทัศนคติและการกระทำการในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจและเกิดความขัดแย้ง (Conflicts) ขึ้นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ลูกจ้างอาจกระทำการในรูปแบบต่าง ๆ ต่อนายจ้าง เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้า ๆ (Slowdown, go slow) การลาออกทั้งกลุ่ม โดยเฉพาะช่างหรือคนงานที่มีฝีมือ การลาเลิกพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน (Sickouts) การทำงานแบบแถวตรง (Work To Rule) การผลงาน (Walkout) การนัดหยุดงาน (Strike) การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพ หรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้ (Spoilage) การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง (Sabotage) การลอบวางเพลิงสถานประกอบการ การทำร้ายหรือลอบฆ่านายจ้างหรือบุคคลในฝ่ายจัดการ เป็นต้น ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายก่อให้เกิดการตอบโต้จากฝ่ายนายจ้างด้วยการลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง การปิดงาน การฟ้องร้อง การดำเนินคดีอาญาแก่ลูกจ้าง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างได้รับความเสียหายและเดือดร้อนเกิดความไม่สงบสุขในอุตสาหกรรม (industrial unrest) ขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเสื่อมถอยทางเศรษฐกิจและความไม่สงบเรียบร้อยของประเทศ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555)

ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน

ลูกจ้างแต่ละคนย่อมปรารถนาที่จะได้รับสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเป็นการตอบแทนในการทำงานเหมือน ๆ กัน และต้องการสิ่งตอบสนองทางจิตใจแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานสถานภาพในสังคมการศึกษาและประเพณีนิยม สิ่งที่ลูกจ้างทุกคนปรารถนา คือ การมีงานทำเมื่อได้ทำงานแล้วสิ่งที่ลูกจ้างต้องการในชีวิตการทำงานที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ลูกจ้างทุกคนปรารถนาจะได้ค่าจ้างที่เหมาะสม สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของตน เหมาะสมกับค่าครองชีพ และความเท่าเทียมกันของอัตราค่าจ้างในสถานประกอบการที่มีขนาดและประเภทเดียวกัน
2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ นอกจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างยังปรารถนาจะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามความเหมาะสมสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นั้นยังต้องการที่จะได้อำนาจประโยชน์ไปถึงคนในครอบครัวด้วย
3. ความมั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะมีงานทำตลอดไป ไม่ต้องการถูกเลิกจ้างหรือต้องการออกจากงานโดยไม่สมัครใจและการตักงานจะทำให้ลูกจ้างประสบความสำเร็จในชีวิต
4. ความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างย่อมไม่ประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยงภัยสูงหรือทำงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัยสูงถ้าไม่จำเป็น มนุษย์ทุกคนย่อมรักชีวิตของตนเหนือสิ่งอื่นใด
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลูกจ้างทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อได้ทำงานไประยะหนึ่ง เช่น ต้องการเป็นหัวหน้างาน ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ เป็นต้น หรือได้รับมอบหมายหน้าที่การงานที่ดีและมีเกียรติมากขึ้น นั่นหมายความว่าค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้นด้วย

นอกจากนี้ สิ่งที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มเติมอีก เมื่อความต้องการทั้ง 5 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ได้แก่ ความเอาใจใส่ของนายจ้าง สถานที่ทำงานดี อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือเครื่องจักรมีครบและ

ทันสมัย ความเป็นธรรมจากการจัดการของหัวหน้างานและนายจ้าง ได้ทำงานที่พอใจ ถูกใจ หรือตามความถนัดของตน ยังมีอีก 1 ความปรารถนา คือ

6. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและเป็นเจ้าของกิจการ

การศึกษาความต้องการหรือความปรารถนาของลูกจ้าง จะช่วยให้นายจ้างตอบสนองความต้องการได้ถูกต้องตามกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดำเนินไปด้วยความราบรื่นนายจ้างได้ความสบายใจ ได้ผลงานจากลูกจ้าง ลูกจ้างก็ทำงานอย่างมีความสุข (สมคิด บางโม, 2552)

การพัฒนาและการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2540 ได้กล่าวถึงการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ โดยแบ่งประเด็นการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ได้เป็น 9 ประเด็น ดังนี้

1. เงินเดือนและค่าจ้าง พยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง (Quality Of Working Life) และผู้ปฏิบัติงานโดยการปรับปรุงค่าจ้าง เงินเดือนโดยการนำวิธีการคิดค่าจ้าง เงินเดือนที่เหมาะสม มีวิธีการประเมินผลเพื่อคิดอัตราค่าจ้าง เงินเดือน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนตอบแทนการทำงานตามกาลเวลาที่เหมาะสม

2. สวัสดิการ นอกจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างยังปรารถนาจะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นั้นยังต้องการที่จะได้เอื้อประโยชน์ไปถึงคนในครอบครัวด้วย

3. การติดต่อสื่อสาร กล่าวว่ ควรมีการสื่อสารข้อความที่ดี ทั้งการสื่อสารข้อความจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน (Two-Way Communication) โดยใช้สื่อสารและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายปฏิบัติงาน เช่น

3.1 การจัดทำคู่มือพนักงาน

3.2 การทำวารสารพนักงานสัมพันธ์

3.3 การประชุมลูกจ้างในระดับต่าง ๆ ตามกาลเวลา

4. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการระหว่างฝ่ายจัดการระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงานในโอกาสต่าง ๆ เช่น

4.1 การจัดการแข่งขันกีฬา

4.2 การทัศนศึกษาและท่องเที่ยว

4.3 การจัดงานประเพณีส่วนบุคคล เช่น งานศพ งานอุปสมบท เป็นต้น

5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทและงานในหน้าที่ของตน ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสั่งและสอนงาน การให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เป็นต้น

6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ กล่าวถึงการก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่นายจ้างดำเนินการ ดังนี้ เพื่อให้ลูกจ้างเห็นโอกาสจะได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในการทำงาน

7. ความปลอดภัยในสถานประกอบการ สถานประกอบการต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอาชีวอนามัยเป็นสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของ

พนักงาน อีกทั้งลูกจ้างย่อมไม่ประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยงสูง หรือทำงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัยสูง ถ้าไม่จำเป็น มนุษย์ทุกคนย่อมรักชีวิตของตนเหนือสิ่งอื่นใด

8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ที่เหมาะสมและมีการเร่งรัดและควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

9. ทศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการทุกระดับชั้น รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างให้นำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยดำเนินการ ดังนี้

9.1 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และนโยบายของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายนายจ้าง โดยถือว่าลูกจ้างของตน คือเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการให้เกียรติลูกจ้าง และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ลูกจ้างแต่ละคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าของสถานประกอบการที่จะต้องบำรุงและรักษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลูกจ้างทุกคนมีความตั้งใจที่จะเป็นคนดี ลูกจ้างทุกคนนี้นายจ้างสามารถอบรมพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการได้เสมอ

9.2 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของฝ่ายลูกจ้าง โดยมีทัศนคติว่า สถานประกอบการที่ตนทำงาน จะต้องเป็นแหล่งงานที่ตนจะต้องช่วยปกป้องรักษาให้คงอยู่เพื่อเป็นแหล่งผลิตรายได้ที่จะนำไปเลี้ยงชีวิตและครอบครัว ความเจริญเติบโตของสถานประกอบการจะมีผลทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดจนรายได้ของตนสูงขึ้น บุคลากรทุกชั้นทุกฝ่ายต่างก็เป็นเพียงแต่ละตัวของเครื่องจักรที่มีความสำคัญทัดเทียมกัน บุคลากรทุกคนในสถานประกอบการเป็นเสมือนบุคคลในครอบครัว จำเป็นต้องร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพกว่าสถานประกอบการคู่แข่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขุนพล เชาวนปรีชา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมบางพลี พบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และความปลอดภัย มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก และมีความเห็นไม่ตรงกันปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นตรงกันว่าปัจจัยทางด้านการเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร และความปลอดภัยในโรงงาน และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก และมีความเห็นไม่ตรงกัน ในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน กล่าวคือตัวแทนนายจ้างเห็นว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับปานกลาง แต่ลูกจ้างเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ในระดับมาก ในส่วนของด้านแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานแต่ละแผนกของโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 248 คน

กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ในการศึกษาใช้สูตรตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 และขนาดของความคลาดเคลื่อนเป็นร้อยละ ± 0.05 ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง

ขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 151 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 9 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 160 ชุด ในการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-state Sampling) ในขั้นแรกเป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คนตามแผนก ดังตาราง

ตารางที่ 1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (แบ่งตามแผนก)	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	สัดส่วน (Percent)
ผลิต	196	126	79
คลังสินค้า	15	11	6
ทรัพยากรมนุษย์	8	5	3
ตรวจสอบคุณภาพ	10	6	4
บัญชีและการเงิน	9	6	4
วิจัยและพัฒนา	6	3	2
จัดซื้อ	4	3	2
รวม	248	160	100

ต่อมาในขั้นที่สองใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) แจกแบบสอบถามตามแผนกของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

(Wording) ผลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้ค่า Index of Item Objective Congruence หรือ IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ Nunnally (1978) ได้เสนอไว้ว่า ค่า α มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) ผลการทดสอบค่า α มากกว่า 0.7 ทุกกลุ่มตัวแปร และค่า α ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการแจกแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	20.00
หญิง	128	80.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	33	20.60
25 - 35 ปี	111	69.40
มากกว่า 35 ปี	16	10.00

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	102	63.80
ปริญญาตรี	53	33.10
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	5	3.10
แผนกในองค์กร		
ผลิต	126	78.80
คลังสินค้า	11	6.90
ทรัพยากรมนุษย์	5	3.10
ตรวจสอบคุณภาพ	6	3.80
บัญชีและการเงิน	6	3.80
วิจัยและพัฒนา	3	1.90
จัดซื้อ	3	1.90
รวม	160	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 160 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80 และเพศชาย ร้อยละ 20 มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.40 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.80 และส่วนใหญ่อยู่ในแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 78.80

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	4.08	0.92	มาก	1
2. ด้านสวัสดิการ	3.97	0.96	มาก	2
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.70	0.88	มาก	3
4. ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.62	0.77	มาก	4
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.41	0.76	มาก	9
6. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.49	0.90	มาก	5
7. ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ	3.47	0.70	มาก	7
8. ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.47	0.75	มาก	7
9. ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.48	0.82	มาก	6
รวม (n = 160)	3.63	0.83	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรโดยภาพรวม พบว่า การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของปัจจัยแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3.99	0.85	มาก	1
2. ด้านสวัสดิการ	3.81	0.91	มาก	2
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.16	0.71	ปานกลาง	9
4. ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.23	0.70	ปานกลาง	8
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.33	0.75	ปานกลาง	7
6. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.68	0.88	มาก	3
7. ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ	3.46	0.66	มาก	6
8. ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	3.47	0.67	มาก	4
9. ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	3.47	0.74	มาก	4
รวม (n = 160)	3.51	0.76	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและการกระจายตัวมาตรฐานของปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านความร่วมมือ	3.63	0.63	มาก	3
2. ด้านความขัดแย้ง	3.91	0.69	มาก	2
3. ด้านความสงบสุข	3.94	0.63	มาก	1
รวม (n = 160)	3.51	0.76	มาก	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กร โดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในแผนกที่ต่างกัน มีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านเงินเดือนและค่าจ้าง จำแนกตามพนักงานแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกัน มีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านเงินเดือนและค่าจ้างแตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านสวัสดิการ จำแนกตามพนักงานแต่ละแผนกในองค์กรโดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.296 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกันมีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านเงินเดือนและค่าจ้าง จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกันมีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกันมีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกัน

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกันมีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกัน มีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกัน มีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ แตกต่างกัน

ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกัน มีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกัน

ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จำแนกตามแต่ละแผนกในองค์กร โดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า พนักงานแต่ละแผนกแตกต่างกัน มีผลต่อแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในแผนกที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข) แตกต่างกัน

ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในส่วนของความร่วมมือ จำแนกตามแผนกในองค์กรโดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.232 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แผนกในองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนของความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

ความขัดแย้ง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในส่วนของความขัดแย้ง จำแนกตามแผนกในองค์กรโดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.336 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แผนกในองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนของความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ความสงบสุข

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในส่วนของความสงบสุข จำแนกตามแผนกในองค์กรโดยใช้สถิติแบบ One-way ANOVA ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า P-value เท่ากับ 0.378 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายความว่า แผนกในองค์กรแตกต่างกัน มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในส่วนของความสงบสุขไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข)

ด้านความร่วมมือ

ตารางที่ 6 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร กับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วน of ความร่วมมือ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.145	0.290		7.401	0.000*		
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	0.148	0.083	0.218	1.778	0.077	0.303	3.304
2.สวัสดิการ	0.185	0.082	-0.282	-2.241	0.026*	0.287	3.480
3. การติดต่อสื่อสาร	0.011	0.069	0.015	0.155	0.877	0.488	2.047
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.366	0.090	0.451	4.061	0.000*	0.368	2.716
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.077	0.100	0.093	0.763	0.447	0.308	3.251
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-0.045	0.085	-0.065	-0.534	0.594	0.308	3.248
7. ความปลอดภัยในสถานประกอบการ	-0.042	0.082	-0.046	-0.511	0.610	0.548	1.824
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	-0.142	0.096	-0.170	-1.482	0.140	0.347	2.882
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	0.227	0.089	0.294	2.556	0.012*	0.344	2.910
R	0.565						
R Square	0.319						
Adjusted R Square	0.278						
F-ratio	7.819	(0.000*)					
Durbin-Watson	1.897						

ตัวแปรตาม คือ ความร่วมมือ

* P-value < 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของการร่วมมือ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านสวัสดิการ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยในส่วนด้านเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ และนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ด้านความขัดแย้ง

ตารางที่ 7 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของการความขัดแย้ง

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.589	0.304		5.226	0.000*		
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	0.157	0.087	0.212	1.805	0.073	0.303	3.304
2. สวัสดิการ	-0.005	0.087	-0.007	-0.056	0.956	0.287	3.480
3. การติดต่อสื่อสาร	0.178	0.073	0.225	2.442	0.016*	0.488	2.047
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.228	0.095	0.256	2.410	0.017*	0.368	2.716
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	0.055	0.105	0.061	0.524	0.601	0.308	3.251
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-0.084	0.089	-0.110	-0.945	0.346	0.308	3.248
7. ความปลอดภัยในสถานประกอบการ	-0.008	0.086	-0.008	-0.094	0.925	0.548	1.824
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	-0.043	0.101	-0.046	-0.423	0.673	0.347	2.882
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	0.144	0.093	0.170	1.543	0.125	0.344	2.910
R	0.613						
R Square	0.376						
Adjusted R Square	0.338						
F-ratio	10.028	(0.000*)					
Durbin-Watson	1.562						

ตัวแปรตาม คือ ความขัดแย้ง

* P-value < 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของการความขัดแย้ง ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านการติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของการความขัดแย้ง โดยในส่วนเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าใน

สายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างพนักงาน ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความขัดแย้ง

ด้านความสงบสุข

ตารางที่ 8 ผล Multiple Linear Regression Analysis ทดสอบปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความสงบสุข

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	2.441	0.314		7.763	0.000*		
1. เงินเดือนและค่าจ้าง	0.072	0.090	0.106	0.803	0.423	0.303	3.304
2. สวัสดิการ	0.143	0.089	0.216	1.595	0.113	0.287	3.480
3. การติดต่อสื่อสาร	-0.066	0.075	-0.091	-0.882	0.379	0.488	2.047
4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.237	0.098	0.290	2.426	0.016*	0.368	2.716
5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	-0.003	0.109	-0.004	-0.027	0.979	0.308	3.251
6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.000	0.092	0.001	0.004	0.997	0.308	3.248
7. ความปลอดภัยในสถานประกอบการ	0.010	0.089	0.011	0.111	0.912	0.548	1.824
8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์	-0.048	0.104	-0.056	-0.459	0.647	0.347	2.882
9. ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง	0.046	0.096	0.060	0.481	0.631	0.344	2.910
R	0.461						
R Square	0.212						
Adjusted R Square	0.165						
F-ratio	4.487	(0.000*)					
Durbin-Watson	1.769						
ตัวแปรตาม คือ ความสงบสุข							

* P-value < 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความสงบสุข ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความสงบสุขโดยใน ส่วนเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความสงบสุข

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และสอดคล้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อันจะก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร โดยจะขออภิปรายผลการวิจัยเทียบเคียงระหว่างผลการวิจัย กับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

จากสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานในแผนกที่ต่างกัน มีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแต่ละแผนกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรแตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่าพนักงานแต่ละแผนกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรด้านเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขุนพล เขาวนปรีชา (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมบางพลีพบว่าแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันกับปัจจัยที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ยกเว้นที่ไม่สอดคล้องกันคือด้านสวัสดิการ ที่พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานในแผนกที่ต่างกันมีระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข) แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแต่ละแผนกมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข) ไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานภายในองค์กรอยู่ร่วมกันแบบระบบความสัมพันธ์ครอบครัว ถ้อยทีถ้อยอาศัย เมื่อเกิดความขัดแย้ง จะหันหน้าปรึกษากัน แบบประนีประนอม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้น และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี อีกทั้งได้ส่งพนักงานเข้าไปฝึกอบรมธรรมะคนละ 2 ครั้งต่อปี เพื่อทำให้เกิดความสงบสุขภายในจิตใจ ซึ่งทำให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของเกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555) ว่าด้วยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานสัมพันธ์ต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดีด้วยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม ต่างเข้าใจและยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองตองและสามารถระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยความร่วมมือกัน ก็ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้นและให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง และมีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบกิจการนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรมขึ้น

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (ในด้านความร่วมมือ ด้านความขัดแย้ง และด้านความสงบสุข)

ความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีผลกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความร่วมมือ ด้านสวัสดิการ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกัน ถ้าอยู่ในทิศทางที่ดี จะทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555) ว่าด้วยเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ นอกจากค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างยังปรารถนาจะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นั้นยังต้องการที่จะได้เอื้อประโยชน์ไปถึงคนในครอบครัวด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2555) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารจัดการและเป็นเจ้าของกิจการ การศึกษาความต้องการหรือความปรารถนาของลูกจ้าง จะช่วยให้นายจ้างตอบสนองความต้องการได้ถูกต้องตามกำลังความสามารถอันจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดำเนินไปด้วยความราบรื่น นายจ้างได้ความสบายใจ ได้ผลงานจากลูกจ้าง ลูกจ้างก็ทำงานอย่างมีความสุข

ความขัดแย้ง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีผลกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษมสันต์ วิลาวรรณ (2555) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร ควรมีการสื่อสารข้อความที่ดี ทั้งการสื่อสารข้อความจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน (Two-way Communication) โดยใช้สื่อสารและกระบวนการต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการและฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขุนพล เชวณปรีชา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมบางพลี กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของพนักงาน ไว้ว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสารในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรแตกต่างกัน ได้กล่าวถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรเปิดให้พนักงานได้แสดง แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม มีการเปิดโอกาสให้พนักงานร้องทุกข์ และเมื่อมีปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน พนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

ความสงบสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีผลกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในส่วนของความสงบสุข ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสม ศุภนคร (2546) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร้องทุกข์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ตลอดจน พัฒนาแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันนำไปสู่ความสามัคคีในองค์กร และผลการดำเนินงานที่ดีของโรงงานอุตสาหกรรมต่อไป ดังต่อไปนี้

ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ควรมีกรรมการของสหภาพมาร่วมการพิจารณาประเมินผลเพื่อปรับเงินเดือน หรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารควรทำการสำรวจเงินเดือนและค่าจ้างตามประเภทอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง รวมทั้งทราบภาวะการแข่งขันระหว่างกิจการในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าจ้าง

ด้านสวัสดิการ

มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น รถ รับ-ส่ง พนักงาน วันหยุด ลา ตามกฎหมาย เงินค่ารักษาพยาบาล จัดสวัสดิการมากกว่าที่กฎหมายกำหนดและสูงกว่าคู่แข่ง รวมทั้งให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและแก้ไขปรับปรุงด้านสวัสดิการ จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้แก่พนักงานตามที่ตกลงก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจ และพร้อมที่จะจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาซักถาม ชี้แจง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเสมอ

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทตามความเหมาะสม สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานร้องทุกข์ และเมื่อมีปัญหาขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานพนักงานได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้หรือสถานศึกษาเพื่อพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในอนาคต

ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของพนักงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันในการทำงานของพนักงาน

ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

ให้การศึกษาด้านความปลอดภัยแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาดูแลภายในองค์กร ให้เกิดความมั่นใจถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ให้พนักงานเข้าร่วมการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการตามความจำเป็น เช่น การจัดการด้านความปลอดภัย

ด้านทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและ ลูกจ้าง

มีการปรับทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกัน เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในอุตสาหกรรม บริษัทผลิตและจำหน่ายขนมอบกรอบแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มุ่งหวังให้ผลการศึกษาอธิบายปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ แนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขด้านแรงงานสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในองค์กร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมอาหาร อาจจะไม่ครอบคลุมกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ อันได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมบริการและสาธารณสุขภาคอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เป็นต้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างอุตสาหกรรมอื่น หรือแยกตามประเภทของอุตสาหกรรม และควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเติมให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิจารณ์. (2555). **หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 13 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ขุนพล เขาวนปรีชา. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม**
กรณีศึกษา: นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). **การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน ดิสทริบิวชั่น เซอร์วิส.
- สม ศุภนคร. (2546). **การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ**. ในเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ (30-45). กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- สมคิด บางโม. (2555). **แรงงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คส์.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 600-610.
- Nunnally, Jum C. (1967), *Psychometric Theory* (1st ed.). New York: McGraw-Hill.