บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์

ตอนที่ 3

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และสหภาพแรงงานโดยใช้การทดสอบที (t test) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยจำแนกตามเพศและการมีสหภาพแรงงานภายในองค์การ และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน) ลักษณะองค์กรและประเภทธุรกิจ/ ประเภทอุตสาหกรรม แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – List) ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	96	49.23
	หญิง	99	50.77
	รวม	195	100.00
2. อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	8	4.10
	26-30 ปี	44	22.56
	31-35 ปี	45	23.08
	36 ปีขึ้นไป	98	50.26
	รวม	195	100.00
3. ระดับการศึกษา	อนุปริญญา/ปวส.	5	2.56
	ปริญญาตรี	163	83.59
	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	13	6.67
	ปริญญาโท	14	7.18
	รวม	195	100.00
4.ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์	น้อยกว่า 1 ปี	23	11.79
	2-3 ปี	37	18.97
	4-5 ปี	20	10.26
	มากกว่า 5 ปี	115	58.97
	รวม	195	100.00
5. ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)	น้อยกว่า 50 คน	11	5.64
	50-100 คน	33	16.92
	101-200 คน	37	18.97
	มากกว่า 200 คนขึ้นไป	114	58.46
	รวม	195	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ลักษณะองค์กร	ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	28	14.36
	ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	90	46.15
	เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	68	34.87
	เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ	9	4.62
	รวม	195	100.00
7. ประเภทธุรกิจ/ประเภทอุตสาหกรรม	ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอีเลคทริค (Electric Product& Electric)	24	12.31
	ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ (Auto & Auto Parts)	98	50.26
	ผลิตภัณฑ์จากยาง / สารเคมี / พลาสติก / สี (Rubber / Chemical / Plastic / Painting)	19	9.74
	อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ (Metal Industry)	19	9.74
	กระจก / เฟอร์นิเจอร์ /อาหาร/ เครื่องดื่ม (Glass / Furniture / Food & Drink)	7	3.59
	อุตสาหกรรมอื่นๆ	28	14.36
	รวม	195	100.00
8. การจัดตั้ง สหภาพแรงงาน	มี	22	11.28
	ไม่มี	173	88.72
รวม		195	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 และเพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 49.23

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 รองลงมาคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 อายุ 26-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.56 และ อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 83.59 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.18 ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และ อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 รองลงมาคือ 2-3 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.79 และ 4-5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน) มากกว่า 200 คนขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 58.46 รองลงมาคือ 101-200 คน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 50-100 คน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 และ น้อยกว่า 50 คน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.64 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะองค์กร

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะองค์กรแบบลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์ มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาคือ เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.87 ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.36 และ เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทธุรกิจ/ประเภทอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในธุรกิจ/อุตสาหกรรมประเภทยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ (Auto & Auto Parts) มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมอื่นๆ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.36 ผลิตภัณฑ์จากยาง/ สารเคมี/ พลาสติก/ สี (Rubber/ Chemical/ Plastic/ Painting) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.74 อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ (Metal Industry)จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และกระจก/ เฟอร์นิเจอร์/อาหาร/ เครื่องดื่ม (Glass/ Furniture/ Food & Drink) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.59

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม การจัดตั้งสหภาพแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 88.72 และ มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28

ตอนที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแรงงานสัมพันธ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์

สภาพการปฏิบัติงานของการบริหารแรงงานสัมพันธ์	***N*= 195**		**ระดับการปฏิบัติ**	**ลำดับที่**
	$\overline{X}$	*SD*		
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	4.05	.46	มาก	3
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.94	.53	มาก	4
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.06	.53	มาก	2
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	.54	มาก	1
รวม	4.06	.45	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในระดับนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและบริหารจัดการ	$N = 195$		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	SD		
1. มีการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่ เหมาะสมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.09	.49	มาก	2
2. มีการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนสร้าง ขวัญกำลังใจ และ แรงจูงใจ ให้กับพนักงาน	3.97	.68	มาก	8
3. มีการกำหนดนโยบายการให้การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.09	.75	มาก	3
4. มีการกำหนดนโยบายและการจัดทำคู่มือพนักงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.98	.72	มาก	7
5. มีการกำหนดนโยบายการจัดให้มีบริการสวัสดิการเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี	4.04	.64	มาก	5
6. มีการส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของพนักงาน	4.02	.74	มาก	6
7. มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์	3.97	.80	มาก	9
8. มีการส่งเสริมความรู้เรื่องการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา	3.91	.70	มาก	10
9. มีการปฐมนิเทศและการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร จุดมุ่งหมาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัท	4.36	.70	มาก	1
10. มีวิธีการระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม	4.07	.58	มาก	4
รวม	4.05	.46	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากที่สุดผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากได้แก่ มีการปฐมนิเทศและการแนะนำพนักงานใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร จุดมุ่งหมาย ทิศทาง และเป้าหมายของบริษัทของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.36 มีการกำหนดนโยบายและหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09 มีการกำหนดนโยบายการให้การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09 มีวิธีการระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.07 มีการกำหนดนโยบายการจัดให้มีบริการสวัสดิการเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.04 มีการส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02 มีการกำหนดนโยบายและการจัดทำคู่มือพนักงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 มีการกำหนดนโยบายการจัดทำแผนสร้าง ขวัญกำลังใจ และ แรงจูงใจ ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 มีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่พนักงานร้องทุกข์ มีค่าเฉลี่ย 3.97 และมีการส่งเสริมความรู้เรื่องการบริหารแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและบริหารจัดการ	$N = 195$		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	SD		
1 มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เพื่อให้เกิดความสงบสุขและให้มีความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานในลักษณะ ที่บริษัท เป็น"บ้านหลังที่สอง" ของพนักงาน	4.16	.69	มาก	2
2.จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความเข้าใจและให้มีกระบวนการปลุกเร้าให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของพนักงานทุกระดับโดยสนับสนุนให้ใช้ระบบและการทำงานเป็นทีม	3.97	.70	มาก	5
3. จัดให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมที่จะรับรู้ปัญหาของบริษัทและสร้างความรู้สึกว่าพนักงานเป็นเจ้าของกิจการ	3.78	.77	มาก	9
4. ยกย่องชมเชยและจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร	4.01	.76	มาก	4
5. จัดให้พนักงานแสดงความคิดเห็น โดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็น	3.89	.89	มาก	7
6. จัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร อย่างทั่วถึง มีการตรวจสอบปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่ดีอยู่เสมอ	4.01	.71	มาก	3
7. เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน	3.79	.88	มาก	8
8. ส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการสร้างความสัมพันธ์อันดี	4.17	.65	มาก	1
9. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะ เมื่อพนักงานมีปัญหาในงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.94	.66	มาก	6
10. จัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วม แบบชนะ-ชนะ และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดแจ้งรัดกุม สมบูรณ์และถูกต้อง	3.71	.87	มาก	10
รวม	3.94	.53	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากที่สุดผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากได้แก่

ส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการสร้างความสัมพันธ์อันดี มีค่าเฉลี่ย 4.17 มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เพื่อให้เกิดความสงบสุขและให้มีความร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานในลักษณะ ที่บริษัท เป็น”บ้านหลังที่สอง” ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 จัดให้มีการสื่อสารภายในองค์กร อย่างทั่วถึง มีการตรวจสอบปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่ดีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.01 ยกย่องชมเชยและจูงใจให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.01 จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความเข้าใจและให้มีกระบวนการปลุกเร้าให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของพนักงานทุกระดับโดยสนับสนุนให้ใช้ระบบและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.97 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะเมื่อพนักงานมีปัญหาในงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.94 จัดให้พนักงานแสดงความคิดเห็นโดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.89 เสริมสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 จัดให้พนักงานเข้ามีส่วนร่วมที่จะรับรู้ปัญหาของบริษัทและสร้างความรู้สึกว่าพนักงานเป็นเจ้าของกิจการ มีค่าเฉลี่ย 3.78 และจัดให้มีการเจรจาต่อรองร่วม แบบชนะ-ชนะ และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ชัดแจ้งรัดกุม สมบูรณ์และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและบริหารจัดการ	$N = 195$		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	SD		
1. มีการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานโดยเปรียบเทียบกับบริษัทที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน	3.97	.68	มาก	8
2. จัดให้คณะกรรมการสวัสดิการ หรือสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ	3.82	1.00	มาก	7
3. มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจหรือค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.08	.59	มาก	4
4. การจัดสวัสดิการของบริษัทมีมากกว่าสวัสดิการมาตรฐานตามกฎหมาย	4.12	.73	มาก	3
5. การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน /ค่าตอบแทน มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นธรรม	4.01	.69	มาก	5
6. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อควบคุมดูแลสุขภาพและให้ข้อแนะนำในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน	4.35	.72	มาก	1
7. กำหนดให้มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สะดวกและรวดเร็ว	4.12	.68	มาก	2
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทเป็นแรงงานจูงใจต่อการสรรหาว่าจ้างพนักงาน	4.00	.63	มาก	6
รวม	4.06	.53	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่าภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากที่สุดผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากได้แก่จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อควบคุมดูแลสุขภาพ และให้ข้อแนะนำในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.35 การจัดสวัสดิการของบริษัทมีมากกว่าสวัสดิการมาตรฐานตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.12 กำหนดให้มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 4.12 มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจหรือค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.08 การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน/ ค่าตอบแทน มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทเป็นแรงงานจูงใจต่อการสรรหาว่าจ้างพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.00 มีการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นมาตรฐาน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกันและขนาดใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ย 3.97 จัดให้คณะกรรมการสวัสดิการ หรือสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.82

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและบริหารจัดการ	$N = 195$		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	SD		
1. มีการจัดการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน	4.31	0.64	มาก	3
2. มีการวิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสภาพแวดล้อมที่สำคัญซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.22	0.66	มาก	5
3. จัดสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม	4.16	0.76	มาก	6
4. การจัดให้มีห้องอาหารที่ถูกสุขลักษณะ	4.27	0.78	มาก	4
5. การจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	4.12	0.65	มาก	7
6. จัดให้มีกิจกรรม 5 ส เพื่อให้พนักงาน ร่วมกันรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.77	มาก	1
7. มีการดำรงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้วยการตรวจหาสภาวะอันตราย ประเมินและควบคุมความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.58	มาก	2
รวม	4.24	0.54	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับที่มากที่สุดผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

จัดให้มีกิจกรรม 5 ส เพื่อให้พนักงาน ร่วมกันรับผิดชอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 ที่อยู่ในระดับที่มากได้แก่มีการดำรงรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้วยการตรวจหาสภาวะอันตรายประเมินและควบคุมความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.31 มีการจัดการด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 การจัดให้มีห้องอาหารที่ถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 4.27 มีการวิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสภาพแวดล้อมที่สำคัญซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความไม่ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.22 จัดสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัย ร่มรื่น สวยงาม มีค่าเฉลี่ย 4.16 การจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในระดับนี้

ตอนที่ 3

3.1 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และสหภาพแรงงาน โดยใช้การทดสอบที (*t* test) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

สมมติฐานที่ 1

H_0 **:** สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 **:** สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มี การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ

สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์	**ชาย** ***n*=96**		**หญิง** ***n*=99**		***t***	***p***
	$\overline{X}$	***SD***	$\overline{X}$	***SD***		
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	4.05	.44	4.05	.49	-0.04	.969
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.97	.49	3.91	.57	0.73	.465
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.02	.51	4.09	.55	-0.97	.331
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.24	.56	4.25	.52	-0.02	.987
รวม	**4.05**	**.42**	**4.06**	**.48**	**-0.30**	**.976**

จากตารางที่ 7 สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีเพศต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2

H_0: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์สำหรับองค์กรที่มีและไม่มีสหภาพแรงงาน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์สำหรับองค์กรที่มีและไม่มีสหภาพแรงงาน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามสหภาพแรงงาน

ปัญหาผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์	**มี** ***n*=22**		**ไม่มี** ***n*=173**		***t***	***p***
	$\overline{X}$	***SD***	$\overline{X}$	***SD***		
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	3.91	.36	4.07	.47	-1.53	.129
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.87	.41	3.95	.54	-0.86	.395
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.89	.57	4.08	.52	-1.57	.118
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.08	.51	4.27	.54	-1.54	.124
รวม	**3.93**	**.40**	**4.08**	**.46**	**-1.47**	**.143**

จากตารางที่ 8 สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์จำแนกตามการมีสหภาพแรงงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน มีสภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน) ลักษณะองค์กร และประเภทธุรกิจ/ประเภทอุตสาหกรรม แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามอายุ

สภาพการปฏิบัติงาน	อายุ											
	ไม่เกิน 25 ปี			26-30 ปี			31-35 ปี			36 ปีขึ้นไป		
	n=8			*n*=44			*N*=45			*n*=98		
	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ	$\overline{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	3.56	.32	มาก	3.97	.40	มาก	3.97	.55	มาก	4.16	.42	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.76	.52	มาก	3.90	.50	มาก	3.92	.56	มาก	3.98	.53	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.55	.72	มาก	3.95	.55	มาก	3.92	.54	มาก	4.21	.44	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	.48	มาก	4.21	.42	มาก	4.17	.71	มาก	4.35	.45	มาก
รวม	3.62	.47	มาก	3.99	.39	มาก	3.99	.52	มาก	4.16	.41	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ระหว่าง 26-30 ปี 31-35 ปี และ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 3.99 3.99 และ 4.16 ตามลำดับ

47

สมมติฐานที่ 3

H_0: สภาพการปฏิบัติงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ที่มีอายุต่างกัน การปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานในด้านแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ที่มีอายุต่างกัน การปฏิบัติแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามอายุ

สภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3.73	3	1.24	6.30*	.000
	ภายในกลุ่ม	37.73	191	0.20		
	รวม	41.47	194			
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.54	3	0.18	0.64	.592
	ภายในกลุ่ม	53.99	191	0.28		
	รวม	54.53	194			
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.63	3	1.88	7.35*	.000
	ภายในกลุ่ม	48.75	191	0.26		
	รวม	54.38	194			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.98	3.00	1.66	6.17*	.001
	ภายในกลุ่ม	51.46	191.00	0.27		
	รวม	56.45	194.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.98	3.00	0.99	5.21*	.002
	ภายในกลุ่ม	36.45	191.00	0.19		
	รวม	39.43	194.00			

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานกับแรงงานสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการจัดการเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.56	3.97	3.97	4.16
ไม่เกิน 25 ปี	3.56	-	-0.41*	-0.41*	-0.60*
26-30 ปี	3.97	-	-	0.00	-0.20*
31-35 ปี	3.97	-	-	-	-0.19*
36 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี อายุระหว่าง 31-35 ปี และ มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุ 26-30 ปี มีการการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.55	3.95	3.92	4.21
ไม่เกิน 25 ปี	3.55	-	-0.41*	-0.38	-0.66*
26-30 ปี	3.95	-	-	0.03	-0.25*
31-35 ปี	3.92	-	-	-	-0.29*
36 ปีขึ้นไป	4.21	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีอายุ 36 ปี ขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีการการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.57	4.21	4.17	4.35
ไม่เกิน 25 ปี	3.57	-	-0.64*	-0.60*	-0.78*
26-30 ปี	4.21	-	-	0.05	-0.13
31-35 ปี	4.17	-	-	-	0.18
36 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี อายุระหว่าง 31-35 ปี และ มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานในการทำงานโดยรวม รายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\overline{X}$	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.62	3.99	3.99	4.16
ไม่เกิน 25 ปี	3.62	-	-0.38*	-0.37*	-0.54*
26-30 ปี	3.99	-	-	0.00	-0.17*
31-35 ปี	3.99	-	-	-	0.17*
36 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

*(p<.05)

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มี อายุระหว่าง 26-30 ปี อายุ 31-35 ปี และอายุ 36 ปีขึ้นไป มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีการการปฏิบัติงาน มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และ อายุระหว่าง 31-35 ปี

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา											
	อนุปริญญา/ปวส			ปริญญาตรี			ประกาศนียบัตรบัณฑิต			ปริญญาโท		
	n=5			*n*=144			*N*=32			*n*=14		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	4.12	.27	มาก	4.04	.47	มาก	4.03	.46	มาก	4.14	.46	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.44	.13	มาก	3.92	.55	มาก	3.92	.44	มาก	4.02	.51	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.20	.40	มาก	4.06	.55	มาก	4.02	.48	มาก	4.13	.53	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.83	.23	มาก	4.26	.53	มาก	4.12	.58	มาก	4.21	.57	มาก
รวม	4.37	.22	มาก	4.05	.46	มาก	4.01	.43	มาก	4.12	.46	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ ปวส. ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตและปริญญาโทมีสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 4.05 4.01 และ 4.12 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3

H_0: สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ที่มีระดับการศึกษาการต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 4 ด้านที่มีระดับการศึกษาการต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	0.25	.860
	ภายในกลุ่ม	41.30	191	0.22		
	รวม	41.47	194			
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	0.47	1.69	.172
	ภายในกลุ่ม	53.13	191	0.28		
	รวม	54.53	194			
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.08	0.28	.838
	ภายในกลุ่ม	54.14	191	0.28		
	รวม	54.38	194			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.27	3	0.76	2.66*	.049
	ภายในกลุ่ม	54.18	191	0.28		
	รวม	56.45	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.61	3	0.20	1.00	.393
	ภายในกลุ่ม	38.82	191	0.20		
	รวม	39.43	194			

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรี	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	ปริญญาโท
		4.83	4.26	4.12	4.21
อนุปริญญา/ปวส	4.83	-	0.57*	0.71*	0.61*
ปริญญาตรี	4.26	-	-	0.14	0.04
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	4.12	-	-	-	-0.10
ปริญญาโท	4.21	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. มีสภาพการปฏิบัติงาน มากกว่าผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต และปริญญาโท

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์

สภาพการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์											
	น้อยกว่า 1 ปี			2-3ปี			4-5 ปี			มากกว่า 5 ปี		
	n=23			*n=37*			*n=20*			*n=115*		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	3.78	.45	มาก	4.02	.52	มาก	4.09	.34	มาก	4.11	.45	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.66	.39	มาก	3.98	.56	มาก	4.07	.50	มาก	3.96	.54	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.73	.58	มาก	4.01	.63	มาก	3.98	.64	มาก	4.16	.43	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	.64	มาก	4.25	.49	มาก	4.24	.43	มาก	4.32	.53	มาก
รวม	3.75	.45	มาก	4.05	.46	มาก	4.09	.43	มาก	4.12	.43	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2-3 ปี ระหว่าง 4-5 ปี และ มากกว่า 5 ปี มีสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 4.05 4.09 และ 4.12 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4

H_0: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน การปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.16	3	0.72	3.49*	.017
	ภายในกลุ่ม	39.31	191	0.21		
	รวม	41.47	194			
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	2.71*	.046
	ภายในกลุ่ม	52.30	191	0.27		
	รวม	54.53	194			
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3.83	3	1.28	4.82*	.003
	ภายในกลุ่ม	50.56	191	0.27		
	รวม	54.38	194			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.60	3	1.20	4.34*	.005
	ภายในกลุ่ม	52.84	191	0.28		
	รวม	56.45	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3	0.86	4.44*	.005
	ภายในกลุ่ม	36.86	191	0.19		
	รวม	39.43	194			

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารแรงงานสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการจัดการ เป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	2-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.78	4.02	4.09	4.11
น้อยกว่า 1 ปี	3.78	-	-0.24*	-0.31*	-0.33*
2-3 ปี	4.02	-	-	-0.07	-0.09
4-5 ปี	4.09	-	-	-	0.02
มากกว่า 5 ปี	4.11	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีประสบการณ์ทำงาน 2-3 ปี ประสบการณ์ 4-5 ปี และประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ด้านนโยบายและการจัดการ มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	2-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.66	3.98	4.07	3.96
น้อยกว่า 1 ปี	3.66	-	-0.32*	-0.40*	-0.30*
2-3 ปี	3.98	-	-	-0.08	0.02
4-5 ปี	4.07	-	-	-	-0.10
มากกว่า 5 ปี	3.96	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงาน 2-3 ปี ประสบการณ์ 4-5 ปี และประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	2-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.73	4.01	3.98	4.16
น้อยกว่า 1 ปี	3.73	-	-0.28*	-0.25	-0.43*
2-3 ปี	4.01	-	-	0.03	-0.15
4-5 ปี	3.98	-	-	-	0.18
มากกว่า 5 ปี	4.16	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีประสบการณ์ทำงาน 2-3 ปี และประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	2-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.88	4.25	4.24	4.32
น้อยกว่า 1 ปี	3.88	-	-0.37*	-0.36*	-0.44*
2-3 ปี	4.25	-	-	0.01	-0.07
4-5 ปี	4.24	-	-	-	-0.08
มากกว่า 5 ปี	4.32	-	-	-	-

* $p<.05$

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีประสบการณ์การ 2-3 ปี 4-5 ปี และมากกว่า 5 ปี มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	$\overline{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	2-3 ปี	4-5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		3.75	4.05	4.09	4.12
น้อยกว่า 1 ปี	3.75	-	-0.30*	-0.33*	-0.37*
2-3 ปี	4.05	-	-	-0.03	-0.07
4-5 ปี	4.09	-	-	-	-0.03
มากกว่า 5 ปี	4.12	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงาน 2-3 ปี ประสบการณ์ 4-5 ปี และประสบการณ์ มากกว่า 5 ปี มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์โดยรวมมากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)

สภาพการปฏิบัติงาน	ขนาดองค์กร											
	น้อยกว่า 50 คน			50-100 คน			101-200 คน			มากกว่า 200 คน		
	n=11			*n*=33			*n*=37			*n*=114		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	3.73	.45	มาก	3.94	.43	มาก	4.16	.47	มาก	4.08	.46	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.63	.47	มาก	3.91	.45	มาก	4.09	.54	มาก	3.93	.54	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.51	.38	มาก	3.87	.43	มาก	4.23	.49	มาก	4.11	.54	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	.51	มาก	4.00	.49	มาก	4.37	.55	มาก	4.32	.52	มาก
รวม	3.66	.41	มาก	3.93	.35	มาก	4.20	.45	มาก	4.09	.46	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรขนาด น้อยกว่า 50 คน 50-100 คน 101-200 คนและมากกว่า 200 คน มีสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 3.93 4.20 และ 4.09 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5

H_0: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน ที่มี ขนาดองค์กร(จำนวนพนักงาน)ที่ต่างกัน การปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน ที่มีขนาดองค์กร(จำนวนพนักงาน)ที่ต่างกัน การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)

สภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.09	3	0.70	3.38*	.019
	ภายในกลุ่ม	39.38	191	0.21		
	รวม	41.47	194			
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.97	3	0.66	2.39	.070
	ภายในกลุ่ม	52.56	191	0.28		
	รวม	54.53	194			
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.92	3	1.98	7.78*	.000
	ภายในกลุ่ม	48.46	191	0.25		
	รวม	54.38	194			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.42	3	1.81	6.76*	.000
	ภายในกลุ่ม	51.03	191	0.27		
	รวม	56.45	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.17	3	1.06	5.56*	.001
	ภายในกลุ่ม	36.27	191	0.19		
	รวม	39.43	194			

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีขนาดขององค์กรแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานกับแรงงานสัมพันธ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารจัดการ เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดขององค์กร(จำนวนพนักงาน)

ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)	$\overline{X}$	น้อยกว่า 50 คน	50-100 คน	101-200 คน	มากกว่า 200 คนขึ้นไป
		3.73	3.94	4.16	4.08
น้อยกว่า 50 คน	3.73	-	-0.22	-0.44*	-0.35*
50-100 คน	3.94	-	-	-0.22*	-0.13
101-200 คน	4.16	-	-	-	-0.09
มากกว่า 200 คนขึ้นไป	4.08	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มี ขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน) 101-200 คน และขนาดองค์กรมากกว่า 200 คนขึ้นไป มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีขนาดขององค์กร(จำนวนพนักงาน) น้อยกว่า 50 คน

ขนาดองค์กร (จำนวนพนักงาน) 101-200 คน และขนาดองค์กรมากกว่า 200 คนขึ้นไป มีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มากกว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคลที่มีขนาดขององค์กร(จำนวนพนักงาน) 50 -100 คน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)

ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)		น้อยกว่า 50 คน	50-100 คน	101-200 คน	มากกว่า 200 คนขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.51	3.87	4.23	4.11
น้อยกว่า 50 คน	3.51	-	-0.36*	-0.72*	-0.60*
50-100 คน	3.87	-	-	-0.37*	-0.24*
101-200 คน	4.23	-	-	-	-0.12
มากกว่า 200 คนขึ้นไป	4.11	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 50-100 คน 101 – 200 คน และมากกว่า 200 คนขึ้นไป มากกว่า องค์กรที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คนมีการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน น้อยกว่า 50 คน

ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 101 – 200 คน และมากกว่า 200 คนขึ้นไป มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่า ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 50 - 100 คน

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)

ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)		น้อยกว่า 50 คน	50-100 คน	101-200 คน	มากกว่า 200 คนขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.79	4.00	4.37	4.32
น้อยกว่า 50 คน	3.79	-	-0.21*	-0.57*	-0.53*
50-100 คน	4.00	-	-	-0.37 *	-0.32*
101-200 คน	4.37	-	-	-	0.05
มากกว่า 200 คนขึ้นไป	4.32	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 50-100 คน 101 – 200 คนและมากกว่า 200 คนขึ้นไป มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่าองค์กรที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน และขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 101 – 200 คนและ มากกว่า 200 คนขึ้นไป มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า องค์กรที่มีพนักงาน 50-100 คน

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดขององค์กร(จำนวนพนักงาน)

ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)		น้อยกว่า 50 คน	50-100 คน	101-200 คน	มากกว่า 200 คนขึ้นไป
	$\overline{X}$	3.66	3.93	4.20	4.09
น้อยกว่า 50 คน	3.66	-	-0.26	-0.54*	-0.43*
50-100 คน	3.93	-	-	-0.27*	-0.17
101-200 คน	4.20	-	-	-	0.11
มากกว่า 200 คนขึ้นไป	4.09	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 101 – 200 คนและ มากกว่า 200 คนขึ้นไป มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม มากกว่า องค์กรที่มีพนักงานน้อยกว่า 50 คน

ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 101 – 200 คน มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม มากกว่า ขนาดขององค์กรที่มีพนักงาน 50 - 100 คน

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมตาม ลักษณะขององค์กร

สภาพการปฏิบัติงาน	ลักษณะขององค์กร											
	ลงทุนโดยคนไทย 100 %			**ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 %**			**ร่วมลงทุนชาวไทยและต่างชาติ**			เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ		
	n=28			*n*=90			*n*=68			*n*=114		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	3.81	.47	มาก	4.13	.41	มาก	4.04	.49	มาก	4.03	.46	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	3.81	.53	มาก	3.97	.51	มาก	3.94	.56	มาก	4.09	.53	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.63	.48	มาก	4.18	.46	มาก	4.05	.55	มาก	4.28	.55	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.79	.59	มาก	4.35	.44	มาก	4.29	.54	มาก	4.24	.69	มาก
รวม	3.77	.45	มาก	4.14	.40	มาก	4.06	.46	มาก	4.15	.52	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในลักษณะ ที่ลงทุนโดยคนไทย 100 %ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 %ร่วมลงทุนชาวไทยและต่างชาติและ เป็นบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ มีสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.774.14 4.06 และ 4.15 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6

H_0: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 4 ด้าน ที่มีลักษณะองค์กรที่ต่างกัน การปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 4 ด้าน ที่มีลักษณะองค์กรที่ต่างกัน การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามลักษณะองค์กร

สภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.26	3	0.75	3.66*	.013
	ภายในกลุ่ม	39.21	191	0.21		
	รวม	41.47	194			
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.75	3	0.25	0.89	.450
	ภายในกลุ่ม	53.79	191	0.28		
	รวม	54.53	194			
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	6.74	3	2.25	9.01*	.000
	ภายในกลุ่ม	47.65	191	0.25		
	รวม	54.38	194			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.95	3	2.32	8.94*	.000
	ภายในกลุ่ม	49.50	191	0.26		
	รวม	56.45	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.07	3	1.02	5.37*	.001
	ภายในกลุ่ม	36.36	191	0.19		
	รวม	39.43	194			

จากตารางที่ 32 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามลักษณะองค์กร โดยภาพรวมและรายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการจัดการ เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะองค์กร

ลักษณะองค์กร		ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ
	$\overline{X}$	3.81	4.13	4.04	4.03
ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	3.81	-	-0.32*	-0.23*	-0.22
ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	4.13	-	-	0.09	0.10
ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	4.04	-	-	-	-0.01
ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ	4.03	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 33 พบว่า บริษัทลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์และบริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในด้านนโยบายและการจัดการ มากกว่าบริษัทที่ ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะองค์กร

ลักษณะองค์กร		ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ
	$\overline{X}$	3.63	4.18	4.05	4.28
ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	3.63	-	-0.54*	-0.41*	-0.64*
ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	4.18	-	-	0.13	-0.10
ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	4.05	-	-	-	0.23
ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ	4.28	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 34 พบว่า บริษัทลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์ บริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ และบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากกว่า บริษัทที่ ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะองค์กร

ลักษณะองค์กร		ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ
	$\overline{X}$	3.79	4.35	4.29	4.24
ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	3.63	-	-0.56*	-0.50*	-0.45*
ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	4.18	-	-	0.06	0.11
ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	4.05	-	-	-	0.05
ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ	4.28	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 35 พบว่า บริษัทลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์ บริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ และบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่า บริษัทที่ ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะองค์กร

ลักษณะองค์กร		ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ
	$\overline{X}$	3.77	4.14	4.06	4.15
ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์	3.77	-	-0.37*	-0.30*	-0.38*
ลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์	4.14	-	-	0.08	-0.01
ร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ	4.06	-	-	-	-0.08
ร่วมลงทุนชาวต่างชาติ	4.15	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 36 พบว่า บริษัทลงทุนโดยชาวต่างชาติ 100 เปอร์เซ็นต์ บริษัทร่วมลงทุนชาวไทยและชาวต่างชาติ และบริษัทร่วมลงทุนชาวต่างชาติ มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมมากกว่า บริษัทที่ ลงทุนโดยคนไทย 100 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามประเภทธุรกิจ/ประเภทอุตสาหกรรม

สภาพการปฏิบัติงาน	ประเภทธุรกิจ/ประเภทอุตสาหกรรม																	
	ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และอีเลคทริค (Electric Product& Electric)			ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ (Auto & Auto Parts)			ผลิตภัณฑ์จากยาง / สารเคมี / พลาสติก / สี (Rubber / Chemical / Plastic / Painting)			อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ (Metal Industry)			กระจก / เฟอร์นิเจอร์ / อาหาร/เครื่องดื่ม (Glass / Furniture / Food & Drink)			อุตสาหกรรมอื่นๆ		
	n=24			*n*=98			*n*=19			*n*=19			*n*=7			*n*=28		
	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	4.05	.50	มาก	4.07	.42	มาก	4.11	.37	มาก	4.03	.51	มาก	4.36	.76	มาก	3.88	.48	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.02	.46	มาก	3.92	.52	มาก	4.05	.56	มาก	3.98	.57	มาก	4.46	.65	มาก	3.73	.46	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.13	.59	มาก	4.09	.48	มาก	4.10	.45	มาก	4.06	.44	มาก	4.21	.81	มาก	3.83	.63	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	.64	มาก	4.31	.49	มาก	4.27	.43	มาก	4.20	.54	มาก	4.47	.72	มาก	4.00	.61	มาก
รวม	4.09	.50	มาก	4.08	.41	มาก	4.12	.37	มาก	4.05	.47	มาก	4.38	.71	มาก	3.85	.46	มาก

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้บริหารงานบุคคลที่มีปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมประเภท ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้า และอีเลคทริค ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ผลิตภัณฑ์จากยาง/ สารเคมี/ พลาสติก/ สี อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ กระจก/ เฟอร์นิเจอร์/อาหาร/ เครื่องดื่มและอุตสาหกรรมอื่น ๆ มีสภาพการปฏิบัติงาน ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 4.08 4.12 4.05 4.38 และ 3.85 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 7

H_0: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 4 ด้าน ที่มีประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน การปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน

H_1: สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง 4 ด้าน ที่มี ประเภทอุตสาหกรรมที่ต่างกัน การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ โดยรวม จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

สภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	*p*
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.63	5	0.33	1.55	.177
	ภายในกลุ่ม	39.84	189	0.21		
	รวม	41.47	194			
2. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.61	5	0.72	2.68*	.023
	ภายในกลุ่ม	50.92	189	0.27		
	รวม	54.53	194			
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.79	5	0.36	1.28	.273
	ภายในกลุ่ม	52.60	189	0.28		
	รวม	54.38	194			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.51	5	0.50	1.76	.123
	ภายในกลุ่ม	53.94	189	0.29		
	รวม	56.45	194			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.09	5	0.42	2.11	.065
	ภายในกลุ่ม	37.34	189	0.20		
	รวม	39.43	194			

*p<.05

จากตารางที่ 38 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทอุตสาหกรรม		ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอีเลคทริค	ยานยนต์และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์	ผลิตภัณฑ์จากยาง / สารเคมี / พลาสติก / สี	อุตสาหกรรมเหล็กและประเภทธุรกิจ/ประเภทโลหะ	กระจก / เฟอร์นิเจอร์ /อาหาร/ เครื่องดื่ม	อุตสาหกรรมอื่นๆ
	$\overline{X}$	4.02	3.92	4.05	3.98	4.46	3.73
ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอีเลคทริค)	4.02	-	0.10	-0.03	0.04	- 0.44	0.30*
ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์	3.92	-	-	-0.13	-0.06	-0.54*	0.19
ผลิตภัณฑ์จากยาง / สารเคมี / พลาสติก / สี	4.05	-	-	-	0.07	- 0.41	0.32*
อุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ	3.98	-	-	-	-	- 0.48*	0.25
กระจก / เฟอร์นิเจอร์ / อาหาร/เครื่องดื่ม	4.46	-	-	-	-	-	0.73*
อุตสาหกรรมอื่นๆ	3.73	-	-	-	-	-	-

*p<.05

จากตารางที่ 39 พบว่า อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอีเลคทริค ผลิตภัณฑ์จาก ยาง/ สารเคมี/ พลาสติก/ สี และ ผลิตกระจก/ เฟอร์นิเจอร์/ อาหาร/ เครื่องดื่ม มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมากกว่า อุตสาหกรรมอื่น ๆ

ผลิตภัณฑ์กระจก/ เฟอร์นิเจอร์/ อาหาร/ เครื่องดื่ม มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมากกว่าผลิตภัณฑ์ยานยนต์ และผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์ และอุตสาหกรรม เหล็กและโลหะ