

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการงานบุคคล กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ในเขตชายฝั่งทะเลตะวันออกนี้ ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการงานบุคคล กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ในเขตชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานเผยแพร่ผลงานวิจัย การดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นศึกษาเพื่อให้ได้ลักษณะรูปแบบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน และการจัดการงานบุคคล ตามแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการโดย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน และการจัดการงานบุคคล
2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายละเอียดของรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน และการจัดการงานบุคคล
3. นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ มาสังเคราะห์เพื่อได้ข้อสรุปที่เป็นรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน และการจัดการงานบุคคล
4. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
5. สร้างกรอบโครงสร้าง และรายการสำคัญของรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานและการจัดการงานบุคคล

ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดโครงสร้าง และรายการสำคัญของการจัดการงานบุคคลตามตัวชี้วัดจากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาปรับปรุงรายการย่อยให้สอดคล้อง เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย โดยมีรายละเอียดหลักการจัดการงานบุคคล ดังนี้

1. ด้านการแสวงหา (Acquiring) ได้แก่ การคัดเลือก การปฐมนิเทศ
2. ด้านการพัฒนา (Development) ได้แก่ การฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ
3. ด้านการเก็บรักษาไว้ (Retention) ได้แก่ การบริหารค่าตอบแทน การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ แรงงานสัมพันธ์

4. ด้านการการใช้ประโยชน์ (Utilization) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

ขั้นที่ 3 กำหนดโครงสร้างและรายการสำคัญของรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานซึ่งประกอบด้วยรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความไว้วางใจ (Trust) ประกอบด้วยความเชื่อถือ ความเคารพ และ ความยุติธรรม

1.1 ความเชื่อถือ (Credibility) ได้แก่ การสื่อสารที่เปิดกว้างและแรงงานสามารถเข้าถึงได้ ความสามารถองค์การในการปรับแรงงานกับทรัพยากรอื่นเข้ากันได้ การสร้างวิสัยทัศน์ที่กลมกลืนเข้าใจตรงกันทั้งองค์การ และการให้ความสำคัญกับการบูรณาการ

1.2 ความเคารพ (Respect) ได้แก่ การสนับสนุนระดับความชำนาญและแสดงความชื่นชม การให้มีส่วนร่วมของแรงงานในการตัดสินใจที่ตรงกับงานที่เกี่ยวข้อง การเอาใจใส่ในฐานะปัจเจกชนในเรื่องชีวิตส่วนตัวของแรงงาน

1.3 ความยุติธรรม (Fairness) ได้แก่ ความเสมอภาคในเรื่องผลตอบแทน ความเป็นกลางในเรื่องการว่างและการเลื่อนตำแหน่ง ความเที่ยงธรรมในเรื่องการปฏิบัติต่อแรงงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจกับมิตรภาพ (Pride and Camaraderie) ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ และ ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน

2.1 ความภาคภูมิใจ (Pride) ได้แก่ ความภาคภูมิใจในหน้าที่งานส่วนบุคคลและการให้จากแรงงานแต่ละคน ความภาคภูมิใจในการทำงานที่ทำโดยทีมงานหนึ่งหรือกลุ่มทำงานหนึ่ง มีความภาคภูมิใจในผลิตภัณฑ์ขององค์การและการยืนในสังคมชุมชนขององค์การ

2.2 ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Camaraderie) ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่สามารถให้ ความเป็นตัวของตัวเองของแรงงาน มีสถานที่ทำงานที่มีสังคมที่เป็นมิตร และบรรยากาศที่ต้อนรับ และมีสถานที่ทำงานที่ให้ความรู้สึของการเป็นครอบครัวหรือทีม

ขั้นที่ 4 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย รวบรวมข้อมูลจากขั้นที่ 1 - 3 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างเครื่องมือต่อไป

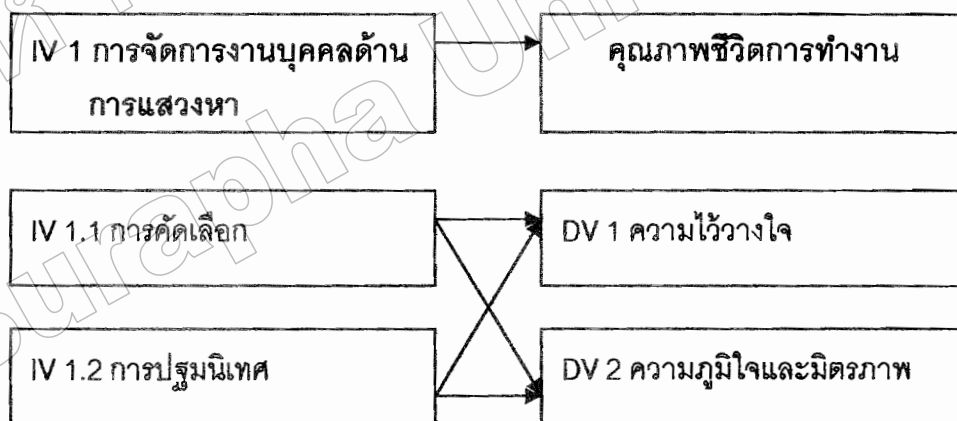
สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 การคัดเลือก^{IV1.1} การปฐมนิเทศ^{IV1.2} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ความไว้วางใจ^{DV1} ด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

จากสมมติฐานที่ 1 สามารถแสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคล
ด้านการแสวงหา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามภาพที่ 3-1

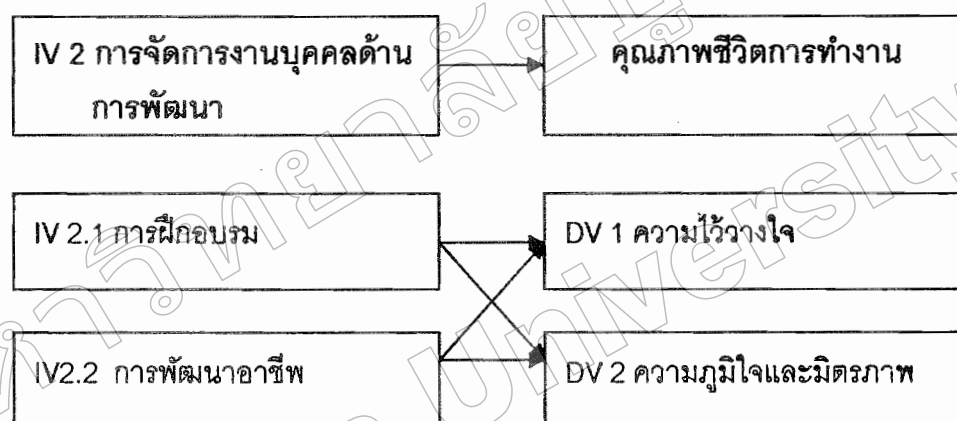


ภาพที่ 3-1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การฝึกอบรม^{IV2.1} การพัฒนาอาชีพ^{IV2.2} มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความไว้วางใจ^{DV1} ด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

จากสมมติฐานที่ 2 สามารถแสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เกิดขึ้นตามภาพที่ 3-2

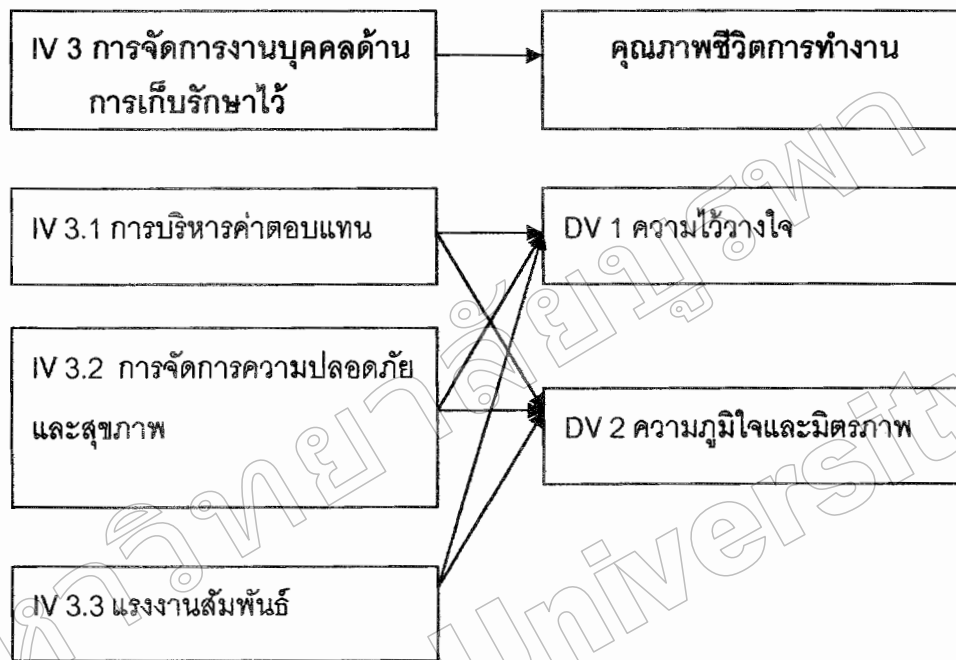


ภาพที่ 3-2 ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 การบริหารค่าตอบแทน^{IV3.1} การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ^{IV3.2} แรงงานสัมพันธ์^{IV3.3} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความไว้วางใจ^{DV1} ด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

จากสมมติฐานที่ 3 สามารถแสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้นตามภาพที่ 3-3

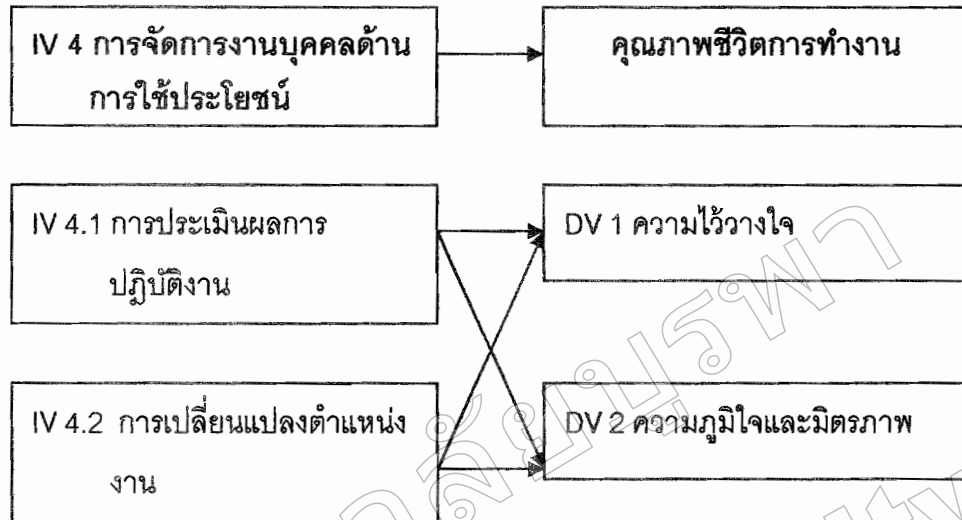


ภาพที่ 3-3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน^{IV4.1} การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน^{IV4.2} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความไว้วางใจ^{DV1} ด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

จากสมมติฐานที่ 4 สามารถแสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้นตามภาพที่ 3-4

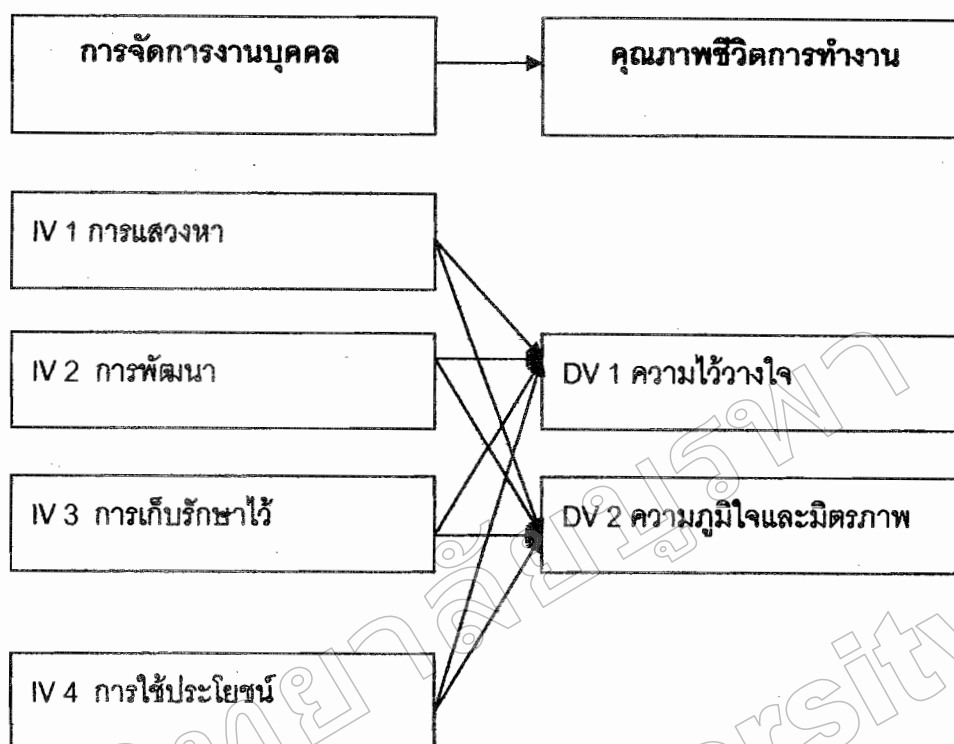


ภาพที่ 3-4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 การแสวงหา^{IV1} การพัฒนา^{IV2} การรักษา^{IV3} การใช้ประโยชน์^{IV4} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ^{DV1} ด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

จากสมมติฐานที่ 5 สามารถแสดงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกิดขึ้นตามภาพที่ 3-5



ภาพที่ 3-5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากองค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ปี 2549 โดยองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทยในระดับสมบูรณ์ จะหมายถึงองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001-2546) ในระดับสมบูรณ์ ซึ่งผ่านตามเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองและได้นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ โดยมาตรฐานแรงงานไทย มรท 8001-2546 (Thai Labour Standard – TLS.8001-2003) เป็นมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย ที่ได้รับการสร้างโดยสำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน (สพม.) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นบรรทัดฐานการปฏิบัติต่อแรงงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม นำไปสู่การส่งเสริมโอกาสการแข่งขันของธุรกิจไทยป้องกันการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานไทย โดยมีวัตถุประสงค์ให้สถานประกอบการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความสมัครใจ และนำมาตรฐานนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและจัดการ และ สพม. ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้การรับรองแก่สถานประกอบการที่นำมาตรฐานนี้ไปปฏิบัติ

ประชากรจะเป็น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (ต่ำกว่าตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางลงมา) ในองค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ปี 2549 มีทั้งสิ้น 10 แห่ง แต่ปิดกิจการ 3 แห่ง เหลือทั้งสิ้น 7 แห่งซึ่งประกอบด้วย องค์การอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง 2 แห่ง จังหวัดชลบุรี 1 แห่ง และจังหวัดฉะเชิงเทรา 4 แห่ง (ข้อมูลจากสำนักมาตรฐานแรงงานไทย กระทรวงแรงงาน ณ.เดือนธันวาคม 2549)

ประชากรในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จากองค์การอุตสาหกรรมทั้ง 7 แห่ง มีประชากรรวมทั้งสิ้น 4631 คน ดังตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรขององค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ประจำปี 2549 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มประชากรหน่วยงานองค์การอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในองค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ จำนวน 4,631 คน โดยใช้แนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125) และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 2 % ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 1625 คน จาก

$$\text{สมการ } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงร้อยละ 0.02

และนำตัวเลขของกลุ่มตัวอย่างรวม 1625 คนมาแบ่งตามสัดส่วนจำนวนประชากร ดังตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรขององค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ปี 2549 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนที่ได้รับกลับ 1043 คน คิดเป็น 64.18% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด เนื่องจากพนักงานบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรขององค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่ได้รับการรับรอง
ตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ปี 2549

องค์การอุตสาหกรรม		จำนวน ประชากร (N) คน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (n) คน	จำนวนที่ ได้รับกลับ
องค์การ อุตสาหกรรม	บริษัทเอ็กซ์เซลเลนซ์ รับเบอร์จำกัด	741	260	195
จังหวัดระยอง	ไฟร์ส(ประเทศไทย)จำกัด	899	315	154
องค์การ อุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี	บริษัทแอกซูนีท พุดจอย(ประเทศ ไทย)จำกัด	1358	476	352
องค์การ อุตสาหกรรม จังหวัด ฉะเชิงเทรา	บริษัทไทยฟูโกกุ จำกัด	304	107	81
	บริษัทยะมะโตะ เอสซูลอน (ประเทศไทย)	1290	450	250
	บริษัทยะมะโตะแพ็ค (ประเทศไทย) จำกัด	5	5	4
	บริษัทสยามไวร์ อินดัสทรี จำกัด	34	12	7
รวม		4631	1625	1043

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษา
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแต่ละตัวแปร เพื่อกำหนดรายละเอียดในแต่ละตัวแปรที่ศึกษา หลังจาก
สร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการศึกษาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยอาศัยการ
ใช้ผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยทดสอบประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม คือ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานหลังจบ การศึกษาถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรกรณี แต่งงาน จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ รายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน ที่อยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 ตอนมี รายละเอียด ดังนี้

1. การแสวงหา	8 ข้อคำถาม
2. การพัฒนา	10 ข้อคำถาม
3. การเก็บรักษาไว้	19 ข้อคำถาม
4. การใช้ประโยชน์	10 ข้อคำถาม
รวม	47 ข้อคำถาม

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 2 ตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความไว้วางใจ	32 ข้อคำถาม
2. ความภูมิใจและมีมิตรภาพ	21 ข้อคำถาม
รวม	53 ข้อคำถาม

2. นิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัด และการให้คะแนน

การวิจัยครั้งนี้กำหนดนิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนนสำหรับแต่ละตัวแปรดังนี้

2.1 การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา

การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา คือ กระบวนการที่สำคัญของการจัดการงานบุคคล ในการ เสาะแสวงหา ดึงดูด และเลือกสรรให้ได้คนเก่ง คนดีมีความรู้ ความสามารถที่มีความเหมาะสมกับงานและตำแหน่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นจุดเริ่มต้นของการได้คนมาซึ่งแรงงาน ประกอบด้วย 1) การคัดเลือก 2) การปฐมนิเทศ และกำหนดนิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนนสำหรับแต่ละตัวแปรตามตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับ
ตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV1.1 การคัดเลือก					
การคัดเลือก คือหน้าที่ของฝ่ายบุคคลในการคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมและดีที่สุดต่อตำแหน่งงานที่ต้องการแรงงาน 1) คัดเลือกตรงตามต้องการ 2) บรรยากาศในการสอบคัดเลือก 3) คัดเลือกเสมอภาคและไม่ลำเอียง	1.1.1	1.1.1 ท่านได้รับการคัดเลือกโดยผ่านเกณฑ์มาตรฐานตรงตามคุณลักษณะและทักษะจำเป็นของพนักงานที่บริษัทต้องการ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
	1.1.2	1.1.2 ท่านมีความประทับใจด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตรในการสอบคัดเลือกและความโปร่งใสในการสอบ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		1.1.3 มีการเปิดเผยและโปร่งใสในการสอบคัดเลือก โดยวัดกันที่ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง		0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8
	1.1.3 คัดเลือกเสมอภาคและไม่ลำเอียง กำหนดคุณลักษณะที่จำเป็น และสร้างความก้าวหน้า	1.1.4 ท่านได้รับการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่สอบคัดเลือกที่ไม่ลำเอียง มีความเสมอภาคไม่มีความสายนักรคนเล่นพวก		0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
		1.1.5 มีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของท่านและพนักงานที่บริษัทต้องการ		0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
		1.1.6 มีการจัดการให้ท่านและพนักงานทั้งบริษัทมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ		0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-2 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV1.2 การปฐมนิเทศ					
การปฐมนิเทศคือการ จัดเตรียมความพร้อม สำหรับแรงงานใหม่ โดยให้ข้อมูลที่เกี่ยว ข้องกับองค์การ รวมทั้งคำแนะนำเพื่อ การปฏิบัติงาน ประกอบ ด้วย 1) การ ปฐมนิเทศ ที่สร้างความรู้ความ เข้าใจ 2) การปฐม นิเทศที่ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำ	1.2.1 การ ปฐมนิเทศที่ สร้างความรู้ ความเข้าใจ	1.2.1 ท่านรับรู้เรื่องทั่วไปของ บริษัท ประวัติ ความเป็นมา เป้าหมาย นโยบาย เงื่อนไข การปฏิบัติงาน จากการ ปฐมนิเทศ	interval scale	0คือไม่มีการ ปฏิบัติ 1คือปฏิบัติ บางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับ การปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ทอเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8
	1.2.2 การ ปฐมนิเทศที่ให้ คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ	1.2.2 มีแหล่งที่ปรึกษาหรือ แนะนำการปฏิบัติงานเมื่อพบ ปัญหาเกี่ยวข้องกับงาน	interval scale	0คือไม่มีการ ปฏิบัติ 1คือปฏิบัติ บางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับ การปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ทอเรียนรู้ทั่วถึง 5คือปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีเลิศ	1

2.2 การจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา คือ กระบวนการที่องค์การเสริมสร้างให้แรงงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบงานตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงยิ่งขึ้น หลังจากรับแรงงานที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การแล้ว รวมทั้งพัฒนาให้แรงงานได้ก้าวหน้าในอาชีพ ทำประโยชน์ให้แก่องค์การและตนเองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม และ 2) การพัฒนาอาชีพ และกำหนดนิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนนสำหรับแต่ละตัวแปรดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3-3 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับ
ตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV2.1 การฝึกอบรม					
การฝึกอบรม คือ หน้าที่ของฝ่ายบุคคล ในการจัดการกับ กระบวนการในการ พัฒนาคุณภาพ แรงงาน เพิ่มพูน ประสิทธิภาพการ ทำงานของแรงงานให้ ดียิ่งขึ้น ทั้งความคิด ความรู้ ความชำนาญ ประกอบด้วย 1) ระบุ ความต้องการแท้จริง 2) การฝึกอบรมที่เกิด ประโยชน์ตามแผน 3) พัฒนาแนวทางและ รักษาความรู้ใน องค์กร	2.1.1 การระบุ ความต้องการ แท้จริง และ ฝึกอบรมตรง ความต้องการ	2.1.1 ท่านมีโอกาสรับ การฝึกอบรมที่เป็นไป ตามความต้องการด้าน การฝึกอบรมของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีฝ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	0.8
	2.1.2 การ ฝึกอบรมที่เกิด ประโยชน์ตาม แผน มีผลต่อการ ปรับปรุงงาน และ เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี	2.1.2 ท่านได้รับการ ฝึกอบรมที่มีผลต่อการ ปรับปรุงผลการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยี	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีฝ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
		2.1.3 หลังการฝึกอบรม ท่านมีโอกาสได้ แสดงออกตามความรู้ ความชำนาญที่ได้เรียนรู้ มาอย่างเต็มที่	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง 4 คือปฏิบัติมีฝ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
		2.1.4 มีการฝึกอบรม ท่านเพื่อให้บรรลุตาม แผนการทำงานของ บริษัท	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง 4 คือปฏิบัติมีฝ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติแบบอย่างดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
พัฒนาการฝึกอบรมที่ให้ความรู้และทักษะใหม่ในการทำงาน และรักษาความรู้ในองค์การ	2.1.3 การ	2.1.5 มีการเสาะหาและนำข้อมูลจากท่านมาใช้	0 คือไม่มีการปฏิบัติ	1 คือปฏิบัติบางส่วน	1
		ในการจัดทำความต้องการและกำหนดแนวทางการฝึกอบรม	2 คือ ปฏิบัติเสมอ	3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ	
		ทักษะใหม่ใน	4 คือปฏิบัติมีถ่าย	ทอดเรียนรู้ทั่วถึง	
รักษาความรู้ในองค์การ	2.1.6 มีการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความรู้และทักษะในหน้าที่การทำงาน	2.1.6 มีการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความรู้และทักษะในหน้าที่การทำงาน	0 คือไม่มีการปฏิบัติ	1 คือปฏิบัติบางส่วน	1
			2 คือ ปฏิบัติเสมอ	3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ	
			4 คือปฏิบัติมีถ่าย	ทอดเรียนรู้ทั่วถึง	
รักษาความรู้ในองค์การ	2.1.7 มีวิธีการรักษาความรู้นี้ไว้ในบริษัทในระยะยาว	2.1.7 มีวิธีการรักษาความรู้นี้ไว้ในบริษัทในระยะยาว	0 คือไม่มีการปฏิบัติ	1 คือปฏิบัติบางส่วน	1
			2 คือ ปฏิบัติเสมอ	3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ	
			4 คือปฏิบัติมีถ่าย	ทอดเรียนรู้ทั่วถึง	
			5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ		

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV2.2 การพัฒนาอาชีพ					
การพัฒนาอาชีพ คือหน้าที่ของฝ่ายบุคคล ในการพัฒนาอาชีพแรงงานเพื่อให้แรงงานพัฒนาอาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) สร้างโอกาสการเจริญเติบโต 2) ภูมิใจให้พัฒนาอาชีพ 3) ช่วยเหลือแนะนำให้พัฒนาอาชีพ	2.2.1 สร้างโอกาสการเจริญเติบโต พบสิ่งที่ท้าทายต่อวิชาชีพ วิชาชีพ	2.2.1 ท่านมีโอกาสพบประสบการณ์ใหม่ที่ท้าทายต่อวิชาชีพ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8
	2.2.2 ภูมิใจให้พัฒนาอาชีพ	2.2.2 มีการภูมิใจท่านพัฒนาตนเองและให้ศักยภาพอย่างเต็มที่	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
	2.2.3 ช่วยเหลือแนะนำให้พัฒนาอาชีพ	2.2.3 ผู้จัดการและหัวหน้างานของท่านช่วยให้ท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1

2.3 การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้

การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้คือกระบวนการที่องค์กรจูงใจและเก็บรักษาแรงงานที่มีคุณภาพดีไว้กับองค์กรให้นานที่สุด พยายามที่จะทำให้แรงงานมีความพึงพอใจ

ในการทำงาน ด้วยบรรยากาศเกื้อหนุนซึ่งกันและกันโดยรับฟังและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น จูงใจและรักษาให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดในรูปของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการ หลังจากองค์การได้ตั้งจุดจนได้มาและทำการพัฒนาแรงงานจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ประกอบด้วย 1) การบริหารค่าตอบแทน 2) การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ และ 3) แรงงานสัมพันธ์ และกำหนดนิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนนสำหรับแต่ละตัวแปรดังรายละเอียดในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3-4 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการรักษา

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV3.1 การบริหารค่าตอบแทน					
การบริหารค่าตอบแทน คือ หน้าที่ของฝ่ายบุคคลในการจัดการกับการกำหนดและจ่ายค่าจ้างตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนทั้งตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ให้กับแรงงานประกอบด้วย 1) ความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับภายนอก 2) ความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน 3) ความยุติธรรมรายบุคคล	3.1.1 ความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับภายนอก	3.1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทในเขตเดียวกัน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ทอดเรียนผู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8
	3.1.2 ความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับภายใน	3.1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมตามความรู้ความสามารถของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ทอดเรียนผู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8
	3.1.3 ความยุติธรรมรายบุคคลที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และการครองชีพ	interval scale		0.8

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV3.2 การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ					
การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ คือหน้าที่ของฝ่ายบุคคล ในการจัดการกับการดูแลให้แรงงานในองค์กรสามารถทำงานได้ด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นและนโยบายองค์กร 2) ค่าเนิมนักกรรมความปลอดภัย 3) ติดตามผลด้านความปลอดภัย 4) มีโปรแกรมความปลอดภัยที่มั่นใจได้และความร่วมมือจากแรงงาน	3.2.1 ความมุ่งมั่นและนโยบายองค์กร และได้รับการแนะนำให้เกิดความปลอดภัย	3.2.1 ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยโดยกระบวนการที่มั่นใจได้ของนายจ้าง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
3.2.2 ค่าเนิมนักกรรมความปลอดภัย	3.2.2 ท่านได้รับการสอนแนะนำหรือมีคู่มือแนะนำในด้านการใช้เครื่องจักรเครื่องมือให้เกิดความปลอดภัยตามนโยบายของบริษัท	3.2.2 ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆเพื่อกระตุ้นและตักเตือนด้านความปลอดภัย	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
3.2.3 ติดตามผลด้านความปลอดภัย	3.2.3 ท่านรับการติดตามผลการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงานสม่ำเสมอ	3.2.3 ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆเพื่อกระตุ้นและตักเตือนด้านความปลอดภัย	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		3.2.5 มีการนำผลการประเมินด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างด้านความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
	3.2.4 มีโปรแกรมความปลอดภัย นำผลประเมินความปลอดภัยมาปรับปรุง และมีความร่วมมือจากแรงงาน	3.2.6 ท่านมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
		3.2.7 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยของสถานที่ทำงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV3.3 แรงงานสัมพันธ์					
แรงงานสัมพันธ์ คือ หน้าที่ของฝ่ายบุคคลในการจัดการกับการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ระหว่าง แรงงานกับองค์การ ด้วย การจัดการอย่างเป็นระบบ กับปัญหาด้าน ความสัมพันธ์ ความขัดแย้ง การควบคุมวินัย และการลงโทษ การร้องทุกข์ ประกอบด้วย 1) มี วิสัยทัศน์และประโยชน์ ร่วมกัน 2) มีการสื่อสาร ชัดเจน 3) สร้างแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก 4) สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.3.1 มีวิสัยทัศน์ และประโยชน์ ร่วมกัน และให้ รางวัลในรูปแบบ ต่างๆ	3.3.1 ท่านมีทัศนคติ วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความสัมพันธ์ที่ดี ตรงกันระหว่างท่านกับ นายจ้าง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
		3.3.2 ท่านได้รับรางวัลใน รูปแบบต่างๆ เมื่อนายจ้าง ได้รับผลกำไรที่สูงขึ้น	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
	3.3.2 มีการสื่อสาร ชัดเจน	3.3.3 ท่านได้รับการ สื่อสารที่ชัดเจนโดยผ่าน การประชุมตัวแทน หรือ ประกาศจากนายจ้าง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		3.3.4 ท่านมีโอกาสได้สร้าง ความสัมพันธ์สนมและสนทนา กับนายจ้างเสมอ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
	3.3.3 สร้าง แรงงานสัมพันธ์ เชิงรุกโดยสร้าง บรรยากาศที่ดีใน ที่ทำงานและ สร้างความ ชัดเจนโปร่งใส ในการปฏิบัติ	3.3.5 มีบรรยากาศในที่ ทำงานที่ดี	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
		3.3.6 ได้รับการปฏิบัติอย่าง โปร่งใส มีหลักการจาก กระบวนการบริหารและ จัดการของนายจ้าง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	0.8
	3.3.4 การมี ส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ นำ ความคิดเห็นไป ใช้ประโยชน์ และ สื่อสารแบ่งปัน ทักษะ	3.3.7 มีการให้อำนาจใน การตัดสินใจแก่ท่านในเรื่อง การเปลี่ยนแปลงบริษัท	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-4 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		3.3.8 มีการนำความคิดเห็นของท่าน มาใช้ประโยชน์ในระบบงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
		3.3.9 ท่านมีโอกาสได้สื่อสาร และแบ่งปันทักษะกับเพื่อนต่างแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1

2.4 การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ คือกระบวนการที่องค์การใช้ประโยชน์จากแรงงานให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน ปรับปรุงงาน รวมทั้งการตรวจสอบ เพื่อบรรจุ แต่งตั้ง จัดงานหรือใช้คนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทำลายเพื่อให้แรงงานมีความต้องการทำงานทำประโยชน์ให้แก่องค์การอย่างเต็มที่บนความแตกต่างกันทั้งร่างกาย จิตใจ ฝีมือ และความสามารถที่ไม่เท่ากันของแรงงาน ประกอบด้วย 1) การประเมินผลการปฏิบัติ และ 2) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และกำหนดนิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนนสำหรับแต่ละตัวแปรดังรายละเอียดในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับ
ตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

นิยาม ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
IV4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน คือ หน้าที่หนึ่งของฝ่าย บุคคลในการ จัดการกับการ ประเมินคุณค่าการ ทำงานของแรงงาน ตรวจสอบ ความสามารถใน การทำงานของ แรงงาน ที่ผู้ทำการ ประเมินลง ความเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน ใน ระยะเวลาที่ กำหนดไว้ เพื่อเป็น เครื่องประกอบการ พิจารณาการ ปรับปรุงแก้ไขการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) ตรงประเด็นและ เชื่อถือได้ 2) บัณฑิต ด้านการประเมิน 3) ให้ผลประเมินให้ เกิดประโยชน์สูงสุด	4.1.1 มีมาตรฐาน วัดที่ตรงประเด็น และมีเกณฑ์ เชื่อถือได้	4.1.1 ท่านได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วย มาตรฐานของการ ปฏิบัติงานที่ใช้วัด ความรู้ ความชำนาญ งาน ประสบการณ์ที่ เกี่ยวกับงานที่ทำ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง	0.8
		4.1.2 ท่านได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยเกณฑ์ที่ เชื่อถือได้	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	0.8
	4.1.2 บัณฑิตด้านผู้ ประเมินและ ปราศจากความ ลำเอียง	4.1.3 ท่านได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ประเมินที่ใกล้ชิดและ เห็นผลงานหรือพฤติกรรม ของท่าน หรือเป็น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของ ท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่าย ทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-5 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความถาม	การวัด	การให้ คะแนน	ค่า IVC
IV4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
		4.1.4 ท่านได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม แยก เรื่องงานออกจากเรื่อง ส่วนตัว ปราศจากความ ลำเอียง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ยอดเยี่ยมทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็น แบบอย่างที่ดีเลิศ	0.8
	4.1.3 ใช้ผล ประเมินให้ เกิดประโยชน์ สูงสุด	4.1.5 มีการนำผลการ ประเมินมาใช้ในการให้ รางวัลแก่ท่านในรูปของ โบนัส การปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี การยกย่องชมเชย เงินรางวัลดีเด่นและอื่นๆ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ยอดเยี่ยมทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1
		4.1.6 ท่านได้รับการ พิจารณาปรับขึ้นตำแหน่ง จากการนำผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้พิจารณา	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีค่า ยอดเยี่ยมทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบ อย่างที่ดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-5 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่าIVC
		4.1.7 บริษัทมีการให้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานป้อนกลับสู่ท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
		4.1.8 มีการสนับสนุนการทำงานของท่านที่ให้การดำเนินการที่ดีและส่งผลต่อภาพรวมแผนปฏิบัติการของบริษัท	Interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
IV4.2 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง					
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง คือ หน้าที่ของฝ่ายบุคคลในการจัดกาเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างงานขององค์กร เพิ่มศักยภาพแรงงาน ให้มีความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่ง การลดตำแหน่ง และการออกจากงาน ประกอบด้วย 1) มีการปฏิบัติอย่างรอบคอบ 2) มีกระบวนการจัดการที่เสมอภาคเป็นธรรมมี ความน่าเชื่อถือ	4.2.1 มี การ ปฏิบัติ อย่าง รอบคอบ	4.2.1 ท่านได้รับความสนใจจากนายจ้างในการเอาใจใส่เป็นอย่างดีโดยมีความรอบคอบในการตัดสินใจและวางแผนที่รัดกุมเพื่อการปรับขึ้นตำแหน่งงานของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 คือปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ	1
	4.2.2 กระบวนการ จัดการ ที่เสมอภาค เป็นธรรมมี ความ น่าเชื่อถือ ได้	4.2.2 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในการปรับขึ้นตำแหน่งด้วยกระบวนการที่เป็นมาตรฐานชัดเจนและยุติธรรม	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5ปฏิบัติแบบอย่างดีเลิศ	0.8

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ คือ ความไว้วางใจที่มีระหว่างองค์การกับแรงงาน โดยองค์การดำเนินการเพื่อให้แรงงานเกิดความเชื่อถือนายจ้าง ประกอบด้วย 1) ความเชื่อถือ 2) ความเคารพ และ 3) ความยุติธรรม

ตารางที่ 3-6 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
DV1.1 ความเชื่อถือ					
ความเชื่อถือคือความเชื่อถือจากแรงงานที่มีต่อ ผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นเพื่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของแรงงานในองค์การ โดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การสื่อสารที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้ 2) สามารถทำงานตรง ความต้องการและเหมาะสมกับความสามารถ 3) มีความจริงใจ ความเชื่อใจและให้โอกาสทำงานที่สนใจและท้าทาย	1.1.1 การสื่อสารที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้ทั้งจากล่างขึ้นบนและบนลงล่าง	1.1.1 ท่านมีโอกาสได้สื่อสารกับนายจ้างโดยตรงตลอดเวลาด้วยวิธีการต่างๆ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติตามถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.1.2 ท่านมีโอกาสในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติตามถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.1.3 ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลจากนายจ้างโดยผ่านช่องทางที่หลากหลาย	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง 4 คือปฏิบัติตามถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8
	1.1.2 สามารถทำงานตรงความต้องการและการเหมาะสมกับความสามารถ	1.1.4 ท่านสามารถทำงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์และความต้องการของนายจ้าง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติตามถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		1.1.5 ท่านได้ทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
	1.1.3 มีความจริงใจ ความเชื่อใจและให้โอกาสทำงานที่สนใจและท้าทาย	1.1.6 ท่านได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างด้วยความจริงใจ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.1.7 ท่านมีความเชื่อใจต่อนายจ้าง	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.1.8 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความสนใจของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8
		1.1.9 ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
DV1.2 ความเคารพ					
ความเคารพ คือความเคารพให้เกียรติจากองค์การที่มีต่อแรงงาน และการเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีองค์ประกอบคือ 1) ให้โอกาสในการพัฒนา และให้การชมเชย 2) โอกาสเข้ามีส่วนร่วม 3) ชีวิตครอบครัวกับชีวิตการทำงาน	1.2.1 ให้โอกาสในการพัฒนาและให้การชมเชย	1.2.1 งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.2 ท่านได้รับการเพิ่มทักษะในการทำงาน พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญในบริษัท	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.3 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	0.8
		1.2.4 ท่านมีอิสระในการพัฒนางานใหม่ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
	1.2.2 โอกาสเข้า มี ส่วนร่วมใน กิจกรรมต่างๆ	1.2.5 ท่านได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานให้เป็นตัวแทนในการ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
	1.2.3 ชีวิตการ ทำงานที่ ปลอดภัย และ สมดุลระหว่าง ชีวิตครอบครัว กับชีวิตการ ทำงานของ แรงงาน	1.2.6 ท่านได้รับการดูแลเอาใจ ใส่และคำแนะนำเกี่ยวกับงาน ของท่านจากผู้บังคับบัญชา เพื่อลดความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุจากการทำงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.7 ท่านได้รับการเอาใจใส่ ในเรื่องความสมดุลของชีวิต การทำงานกับชีวิตครอบครัว	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการ ปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอด เรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดี เลิศ	1
		1.2.8 ท่านได้รับการจัดสรร เวลาทำงานที่เหมาะสม และมี เวลาหยุดพักจากงานอย่าง เพียงพอ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.9 ท่านมีเวลาให้กับ ครอบครัวอย่างเพียงพอ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		1.2.10 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.11 ท่านมีเวลาสำหรับผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	0.8
		1.2.12 ความสำเร็จจากงานมีผลดีต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.13 สมาชิกในครอบครัวมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.2.14 สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและยอมรับสภาพการปฏิบัติงานของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		1.2.15 ท่านมีความสุขกับชีวิตครอบครัวและการปฏิบัติงานในบริษัทโดยเสมอกัน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
DV1.3 ความยุติธรรม					
ความยุติธรรม คือความยุติธรรมและความเสมอภาคที่องค์การต้องมีต่อแรงงานทั้งในแง่การให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีองค์ประกอบคือ 1) ความยุติธรรมในเรื่องผลตอบแทนและความก้าวหน้า 2) ความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงาน	1.3.1 ความยุติธรรมในเรื่องผลตอบแทนและความก้าวหน้า	1.3.1 ท่านได้รับการแบ่งสรรผลประโยชน์จากนายจ้าง เมื่องานที่ท่านมีส่วนร่วมมีการเปลี่ยนแปลงจนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8
	1.3.2 ความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงานทั้งเรื่องการร้องทุกข์ ระเบียบข้อบังคับ และสิทธิหน้าที่	1.3.2 มีกระบวนการแก้ปัญหาหรือจัดการกับข้อร้องทุกข์ที่ชัดเจนและโปร่งใส มีประสิทธิภาพ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.3.3 บริษัทของท่านมีแบบแผนและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		1.3.4 ท่านพอใจในสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.3.5 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.3.6 บทบาทหน้าที่ของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับของบริษัท	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.3.7 ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบกฎหมายกับท่านด้วยความเป็นธรรม	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		1.3.8 ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบริษัท	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1

2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งที่เกิดระหว่างแรงงานกับองค์กร ซึ่งเรียกว่า “ความภาคภูมิใจ (Pride)” และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างแรงงานกับแรงงานอื่นภายในองค์กร ซึ่งเรียกว่า “ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Camaraderie)” ประกอบด้วย 1) ความภูมิใจ และ 2) ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 3-7 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
DV2.1 ความภูมิใจ					
ความภูมิใจ คือความรู้สึกมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วมกับองค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งความสำเร็จ ที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน หรือความล้มเหลวที่อาจทำให้เสียใจ แต่เป็นแรงผลักดันให้แรงงานร่วมกันหาทางแก้ไขและป้องกันต่อไปได้ในอนาคต มีองค์ประกอบคือ 1) ความภาคภูมิใจในหน้าที่ 2) ความภูมิใจทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน 3) ความภูมิใจในผลิตภัณฑ์ขององค์กรและการทำประโยชน์ต่อสังคม	2.1.1 ความภูมิใจในหน้าที่ มีโอกาสทำงานท้าทาย และมีอิสระตัดสินใจ	2.1.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่งานและความสำเร็จของตนเองตลอดเวลา	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติตามส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติมีแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.1.2 ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถของท่าน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติตามส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติมีแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.1.3 ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ทำเสมอ	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติตามส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติมีแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		2.1.4 ท่านมีความเป็นอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8
	2.1.2 รู้สึกโชคดี และมีความภูมิใจในการทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน	2.1.5 ท่านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสและโชคที่ได้ร่วมงานในบริษัท	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.1.6 ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อนๆ ในแผนก	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
	2.1.3 ความภูมิใจในเครื่องหมายการค้าองค์การ และการทำประโยชน์ต่อสังคม การยอมรับจากชุมชน มีความสุขกับการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	2.1.7 ท่านมีความภาคภูมิใจในเครื่องหมายการค้า และสินค้าที่บริษัทผลิต	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.1.8 ท่านมีความภาคภูมิใจที่บริษัทได้ทำประโยชน์ต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยาม ปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		2.1.9 การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและความเต็มใจศรัทธาจากชุมชน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8
		2.1.10 ท่านมีความสุขและความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	0.8
DV2.2 ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานคือ มิตรภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของแรงงานกับแรงงานด้วยกันภายในองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมงานให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันของแรงงานในองค์กร มีสถานที่ทำงานที่มีสังคมที่เป็นมิตร และ บรรยากาศที่ต้อนรับ และมีสถานที่ทำงานที่ให้ความรู้สึกของการเป็นครอบครัวหรือทีม ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงานให้ความเป็นตัว	2.2.1 สถานที่ทำงานให้ความเป็นตัวของตัวเอง	2.2.1 ท่านมีความเป็นตัวของตัวเอง ในขณะที่ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
ของตัวเอง 2) สถานที่ทำงานมีสังคมเป็นมิตรและบรรยากาศที่ดี	2.2.2 สถานที่ทำงานมีสังคมเป็นมิตรและความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานและเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตร	2.2.2 ท่านสามารถแสดงออกในด้านความคิดเห็นส่วนตัวต่อเพื่อนร่วมงานได้	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
ต้อนรับ 3) สถานที่ทำงานให้ความรู้สึกของการเป็นครอบครัวหรือทีม	2.2.3 สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร ได้รับการต้อนรับจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	2.2.3 ท่านมีสังคมที่มีบรรยากาศเป็นมิตร ได้รับการต้อนรับจากเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
	2.2.3 สถานที่ทำงานให้ความรู้สึกของการเป็นครอบครัวหรือทีม	2.2.4 ท่านมีความรู้สึกยินดีกับการอยู่ร่วมทำงานกับเพื่อนๆ ของตนเองในที่ทำงานแบบครอบครัว	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1
อดทน ยอมรับสิทธิสนมเคารพในสิทธิและผูกพัน	2.2.5 ท่านมีความอดทนต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	2.2.5 ท่านมีความอดทนต่อการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุงเสมอ 4คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเปิดแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อความถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		2.2.6 ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง เสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.2.7 ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง เสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.2.8 ท่านมีความเชื่อ และสามารถปฏิบัติตนได้ สอดคล้องกับวัฒนธรรม ของบริษัท เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และ วิธีการดำเนินงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง เสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.2.9 ท่านมีความสนิท สนมและเข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง เสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1
		2.2.10 เพื่อนร่วมงานให้ ความเคารพในสิทธิส่วน บุคคลของกันและกัน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง เสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1

ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

นิยามปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	ข้อคำถาม	การวัด	การให้คะแนน	ค่า IVC
		2.2.11 ท่านมีความรัก และรู้สึกผูกพันกับบริษัท และผู้ร่วมงาน	interval scale	0 คือไม่มีการปฏิบัติ 1 คือปฏิบัติบางส่วน 2 คือ ปฏิบัติเสมอ 3 คือปฏิบัติได้รับการปรับปรุง เสมอ 4 คือปฏิบัติมีถ่ายทอดเรียนรู้ ทั่วถึง 5 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างดีเลิศ	1

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ในข้อคำถาม

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยได้นำไปทดสอบแบบสอบถามว่าสามารถวัดได้ตรงตามที่ต้องการและมีความแม่นยำของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการงานบุคคล 5 ราย (รายละเอียดในภาคผนวก 2) โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญคือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลขึ้นไปในองค์กรอุตสาหกรรม ให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่สร้างขึ้นโดยทำการตรวจสอบความแม่นยำของข้อคำถามกับแนวคิด จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจนได้แบบสอบถามที่รายการตรงตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดในภาคผนวก 2

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

หลังจากตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทดลองใช้กับประชากรที่ศึกษาที่เป็นองค์กรอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 40 ราย ต่อจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นแต่ละตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (coefficient - α) และในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของแต่ละตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังรายละเอียดในตารางที่ 3-8 และรายละเอียดในภาคผนวก ค

ตารางที่ 3-8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกตามข้อคำถาม ดัชนี ตัวแปรต้นและตาม

ค่า α ทั้งหมด	ตัวแปร ต้น	ค่า α	รายตัวแปร	ค่า α	ดัชนี	ค่า α	ข้อคำถาม	ค่า α	
0.99	IV การ จัดการ งานบุคคล	0.98	1 การ แสวง หา	0.93	1.1 การ คัดเลือก	0.91	1.1.1	0.73	
							1.1.2	0.84	
							1.1.3	0.79	
							1.1.4	0.80	
							1.1.5	0.76	
							1.1.6	0.68	
						1.2 การ ประเมินเทศ	0.77	1.2.1	0.79
						1.2.2		0.80	
				2 การ พัฒนา	0.96	2.1 การ ฝึกอบรม	0.96	2.1.1	0.77
									2.1.2
								2.1.3	0.88
								2.1.4	0.85
								2.1.5	0.82
								2.1.6	0.92
								2.1.7	0.88
					2.2 การ พัฒนา อาชีพ	0.90	2.2.1	0.82	
					2.2.2		0.70		
							2.1.3	0.74	
			3 การ เก็บ รักษาไว้	0.96	3.1 การ บริหารค่า ตอบแทน	0.89	3.1.1	0.64	
								3.1.2	0.73
							3.1.3	0.75	
					3.2 การ จัดการ ความ ปลอดภัย ภัยและ สุขภาพ	0.95	3.2.1	0.83	
					3.2.2		0.67		
					3.2.3		0.77		
					3.2.4		0.79		
					3.2.5		0.77		
							3.2.6	0.83	
							3.2.7	0.84	

ตารางที่ 3-8 (ต่อ)

ค่า α ทั้งหมด	ตัวแปร ต้น	ค่า α	รายตัว แปร	ค่า α	ดัชนี	ค่า α	ข้อ คำถาม	ค่า α
					3.3 แรงงาน	0.94	3.3.1	0.74
					สัมพันธ์		3.3.2	0.79
							3.3.3	0.82
							3.3.4	0.62
							3.3.5	0.68
							3.3.6	0.83
							3.3.7	0.76
							3.3.8	0.81
							3.3.9	0.84
			4 การใช้	0.96	4.1 การ	0.94	4.1.1	0.76
			ประ		ประเมินผล		4.1.2	0.88
			โยชน์		การปฏิบัติ		4.1.3	0.79
					งาน		4.1.4	0.78
							4.1.5	0.75
							4.1.6	0.84
							4.1.7	0.80
							4.1.8	0.81
					4.2 การ	0.93	4.2.1	0.82
					เปลี่ยนแปลง		4.2.2	0.87
					ลดตำแหน่ง			
					งาน			

ตารางที่ 3-8 (ต่อ)

ค่า α ทั้งหมด	ตัวแปร ตาม	ค่า α	รายตัว แปร	ค่า α	ดัชนี	ค่า α	ชื่อ คำถาม	ค่า α
	DV	0.99	1 ความ	0.98	1.1 ความ	0.91	1.1.1	0.61
	คุณภาพ		ไว้วางใจ		เชื่อถือ		1.1.2	0.76
	ชีวิตการ						1.1.3	0.75
	ทำงาน						1.1.4	0.76
							1.1.5	0.75
							1.1.6	0.71
							1.1.7	0.63
							1.1.8	0.69
							1.1.9	0.83
					1.2 ความ	0.96	1.2.1	0.70
					เคารพ			
							1.2.2	0.75
							1.2.3	0.81
							1.2.4	0.80
							1.2.5	0.76
							1.2.6	0.82
							1.2.7	0.79
							1.2.8	0.87
							1.2.9	0.76
							1.2.10	0.75
							1.2.11	0.72
							1.2.12	0.77
							1.2.13	0.78
							1.2.14	0.68
							1.2.15	0.83

ตารางที่ 3-8 (ต่อ)

ค่า α ทั้งหมด	ตัวแปร ตาม	ค่า α	รายตัว แปร	ค่า α	ดัชนี	ค่า α	ชื่อ คำถาม	ค่า α
					1.3 ความ ยุติธรรม	0.95	1.3.1	0.82
							1.3.2	0.80
							1.3.3	0.86
							1.3.4	0.83
							1.3.5	0.69
							1.3.6	0.71
							1.3.7	0.81
							1.3.8	0.83
			2 ความ ภูมิใจ และ มิตรภาพ	0.98	2.1 ความ ภาคภูมิใจ	0.96	2.1.1	0.85
							2.1.2	0.79
							2.1.3	0.81
							2.1.4	0.78
							2.1.5	0.91
							2.1.6	0.92
							2.1.7	0.86
							2.1.8	0.83
							2.1.9	0.78
							2.1.10	0.74
					2.2 ความมี มิตรภาพ กับเพื่อน ร่วมงาน	0.98	2.2.1	0.75
							2.2.2	0.87
							2.2.3	0.86
							2.2.4	0.89
							2.2.5	0.87
							2.2.6	0.88

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผล

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกมีแนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติและเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การ อุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกครั้งนี้ จะสรุปข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ศึกษาโดยใช้ จำนวนนับ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระการจัดการงานบุคคล

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกในครั้งนี้ จะวิเคราะห์ ข้อมูลตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมโดยใช้ จำนวนนับ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับตัวแปรด้านการแสวงหาภาวะ ด้านการพัฒนา ด้าน การรักษา และด้านการใช้ประโยชน์ และกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการอภิปรายผลโดยแบ่ง ออกเป็น 6 ระดับ (Scale) มีค่าคะแนน และความหมายดังนี้ (Donnelly, 2004, pp. 44-47)

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.83	หมายถึง ยังไม่มีการปฏิบัติ
คะแนนเฉลี่ย 0.84 – 1.67	หมายถึง เริ่มมีการปฏิบัติบางส่วน
คะแนนเฉลี่ย 1.68 – 2.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.32	หมายถึง การปฏิบัติได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
คะแนนเฉลี่ย 3.33 – 4.15	หมายถึง การปฏิบัติมีการถ่ายทอดเรียนรู้อย่างทั่วถึง
คะแนนเฉลี่ย 4.16 – 5.00	หมายถึง การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ

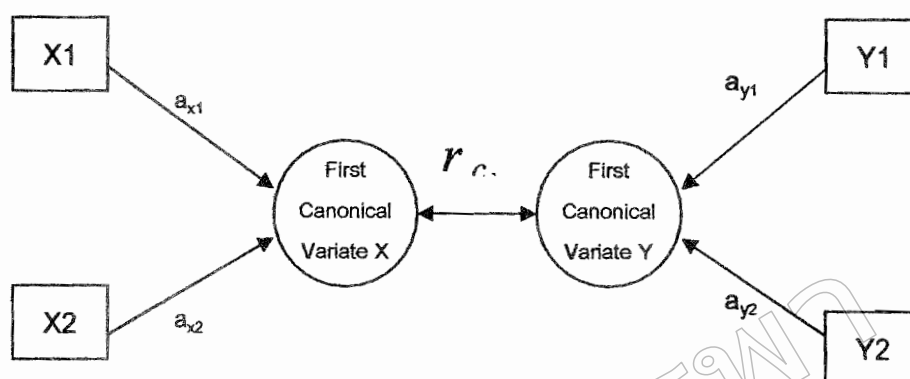
3. การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานใน องค์การอุตสาหกรรม

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกในครั้งนี้ จะวิเคราะห์ ข้อมูลตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม โดยใช้ ความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับตัวแปรตามความไว้วางใจ ความภูมิใจและ ความมีมิตรภาพ และกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการอภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 6 ระดับ (Scale) มีค่าคะแนน และความหมายดังนี้ (Donnelly, 2004, pp. 44-47)

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.83	หมายถึง ยังไม่มีการปฏิบัติ
คะแนนเฉลี่ย 0.84 – 1.67	หมายถึง เริ่มมีการปฏิบัติบางส่วน
คะแนนเฉลี่ย 1.68 – 2.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.32	หมายถึง การปฏิบัติได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
คะแนนเฉลี่ย 3.33 – 4.15	หมายถึง การปฏิบัติมีการถ่ายทอดเรียนรู้อย่างทั่วถึง
คะแนนเฉลี่ย 4.16 – 5.00	หมายถึง การปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศ

**4. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทย
ระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก**

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่
ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกครั้งนี้ ดำเนินการ
วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 5 โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical
correlation analysis) ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (variables) ตัวแปรคาโนนิกอล
(canonical variates) และ ตัวแปรคาโนนิกอลคู่แรก (first pair of canonical variates) และ
สามารถแสดงให้เห็นแผนภาพเส้นทาง (path diagram) ตามภาพที่ 3-6



X_i = variable in X set

Y_i = variable in Y set

a_{x_i} = loading of (correlation with) i th X variable on canonical variate X

a_{y_i} = loading of (correlation with) i th Y variable on canonical variate Y

r_{c_1} = Canonical correlation for the first pair of canonical variates

ภาพที่ 3-6 เส้นทางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวแปรคาโนนิคอลและตัวแปรคาโนนิคอลคู่แรก

ที่มา Tabachnick and Fidell (2007: 578)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล มีรายละเอียดการดำเนินการตามตารางที่ 3-9

ตารางที่ 3-9 ลำดับขั้นตอน ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผลสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก

ลำดับขั้นตอน	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการอภิปรายผล
1. ตรวจสอบขนาดความสัมพันธ์ภายในตัวแปรต้นและความสัมพันธ์ภายในตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลนั้น ตัวแปรต้นหรือตัวแปรตามจะต้องสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) ไม่สูงเกินไป หากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามสัมพันธ์กันเองสูงจะทำให้ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลไม่เหมาะสม

ตารางที่ 3-9 (ต่อ)

ลำดับขั้นตอน	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการอภิปรายผล												
		เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่า r ไม่นเกิน 0.90 ขึ้นไป (Tabachnick and Fidell, 2007:88)												
2. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์โดยรวม	ค่า Wilks's lamda	เป็นการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์คาโนนิกอลโดยรวมว่า มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เกณฑ์ที่ใช้ คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ หากทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแล้วพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป												
3. ระบุระดับความสัมพันธ์โดยรวม	ค่าดัชนีสหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical correlation) (r)	เป็นการอธิบายปริมาณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนนิกอล ซึ่งเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) ที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรต้นและของตัวแปรตาม เกณฑ์ที่ใช้ คือ 3.1 ถ้าค่า r มีค่าเป็นบวก หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และอภิปรายผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>ค่า r</th> <th>ระดับความสัมพันธ์</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.70 หรือไม่เกิน 1</td> <td>สูงมาก</td> </tr> <tr> <td>0.50 ถึง 0.69</td> <td>สูง</td> </tr> <tr> <td>0.30 ถึง 0.49</td> <td>ปานกลาง</td> </tr> <tr> <td>0.10 ถึง 0.29</td> <td>ต่ำ</td> </tr> <tr> <td>0.01 ถึง 0.09</td> <td>แทบไม่มีความสัมพันธ์</td> </tr> </tbody> </table> 3.2 ถ้าค่า r มีค่าเป็นลบ หมายถึง ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม สัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกัน	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์	0.70 หรือไม่เกิน 1	สูงมาก	0.50 ถึง 0.69	สูง	0.30 ถึง 0.49	ปานกลาง	0.10 ถึง 0.29	ต่ำ	0.01 ถึง 0.09	แทบไม่มีความสัมพันธ์
ค่า r	ระดับความสัมพันธ์													
0.70 หรือไม่เกิน 1	สูงมาก													
0.50 ถึง 0.69	สูง													
0.30 ถึง 0.49	ปานกลาง													
0.10 ถึง 0.29	ต่ำ													
0.01 ถึง 0.09	แทบไม่มีความสัมพันธ์													

ตารางที่ 3-9 (ต่อ)

ลำดับขั้นตอน	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการอภิปรายผล												
		<p style="text-align: center;">และอภิปรายผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">ค่า r</td> <td style="text-align: center;">ระดับความสัมพันธ์</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-0.70 หรือไม่เกิน 1</td> <td style="text-align: center;">สูงมาก</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-0.50 ถึง -0.69</td> <td style="text-align: center;">สูง</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-0.30 ถึง -0.49</td> <td style="text-align: center;">ปานกลาง</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-0.10 ถึง -0.29</td> <td style="text-align: center;">ต่ำ</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-0.01 ถึง -0.09</td> <td style="text-align: center;">แทบไม่มีความสัมพันธ์</td> </tr> </table> <p>(Davis อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2541: 91)</p>	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์	-0.70 หรือไม่เกิน 1	สูงมาก	-0.50 ถึง -0.69	สูง	-0.30 ถึง -0.49	ปานกลาง	-0.10 ถึง -0.29	ต่ำ	-0.01 ถึง -0.09	แทบไม่มีความสัมพันธ์
ค่า r	ระดับความสัมพันธ์													
-0.70 หรือไม่เกิน 1	สูงมาก													
-0.50 ถึง -0.69	สูง													
-0.30 ถึง -0.49	ปานกลาง													
-0.10 ถึง -0.29	ต่ำ													
-0.01 ถึง -0.09	แทบไม่มีความสัมพันธ์													
		<p>3.3 การอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะพิจารณาจากค่าดัชนีสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลล ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Gason, 2008)</p>												
<p>4. ทดสอบนัยสำคัญ ทางสถิติของ ความสัมพันธ์ ในแต่ละฟังก์ชัน</p>	<p>ค่า Wilks's lamda</p>	<p>เป็นการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติของแต่ละ ฟังก์ชัน ว่าฟังก์ชันดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เกณฑ์ที่ใช้ คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ และเมื่อพบว่าฟังก์ชันใด มีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการอภิปรายผลต่อไป</p>												
<p>5. วิเคราะห์ ประสิทธิภาพของ ค่าสหสัมพันธ์ คาโนนิคอลลที่จะ อธิบายความ แปรปรวนที่เกิดขึ้น</p>	<p>ค่า Eigenvalue</p>	<p>เป็นค่าที่แสดงให้ทราบถึงสัดส่วนความแปรปรวน ที่เกิดขึ้นในตัวแปรคาโนนิคอลลที่สามารถอธิบายได้โดย ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอลลของความสัมพันธ์ระหว่างชุด ตัวแปรคาโนนิคอลล 2 ชุดตัวแปร</p> <p>เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ</p>												

ตารางที่ 3-9 (ต่อ)

ลำดับขั้นตอน	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการอภิปรายผล
ในตัวแปร คาโนนิคอล		การวิเคราะห์ค่า Eigenvalues จะใช้เมื่อ การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์คาโนนิคอลที่เกิดขึ้นนั้น ปรากฏว่ามี สหสัมพันธ์คาโนนิคอลมากกว่า 1 ตัว (หรือปรากฏว่ามี ชุดความสัมพันธ์มากกว่า 1 ชุด)
6. วิเคราะห์ ประสิทธิภาพของ ตัวแปรคาโนนิคอล ที่จะอธิบายตัวแปร เริ่มต้น (พิจารณา ทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม)	ค่าความ แปรปรวนที่ถูก สกัดได้ (Variance extracted)	เป็นการระบุสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นที่ สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิคอล ของตัวแปรนั้นๆ ว่าสามารถอธิบายได้มากน้อยเพียงใด เกณฑ์อภิปรายผล ใช้ค่าร้อยละ
7. วิเคราะห์ ประสิทธิภาพของ ตัวแปรคาโนนิคอล ของตัวแปรต้น ที่จะอธิบายความ แปรปรวนของ ตัวแปรตามเริ่มต้น หรือวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของ ตัวแปรคาโนนิคอล ของตัวแปรตาม ที่จะอธิบายความ แปรปรวนของ ตัวแปรต้นเริ่มต้น	ค่าดัชนี ความทับซ้อน (Redundancy index)	เป็นการระบุสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรต้น เริ่มต้นที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปร คาโนนิคอลของตัวแปรตาม หรือสัดส่วน ความแปรปรวนของตัวแปรตามเริ่มต้นที่สามารถ อธิบายได้ด้วยตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้น ว่าสามารถอธิบายได้มากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ โดยดัชนีความทับซ้อนที่เหมาะสม จะต้องสูงกว่าร้อยละ 1.5 (Hair, Anderson, Tatham, & Black 1995) ดัชนีความทับซ้อนเป็นการพิจารณานัยยะสำคัญในทาง ปฏิบัติ (practical significant) เพื่อเสริม การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (ช่องพรรณ ศรัยมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2541: 121)

ตารางที่ 3-9 (ต่อ)

ลำดับขั้นตอน	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการอภิปรายผล
8. อธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรต้นเริ่มต้นกับตัวแปรตามเริ่มต้น	ค่าสัมประสิทธิ์แบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized canonical coefficient)	การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร 2 ชุด ตัวแปรในเชิงการทำนาย (prediction) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แบบคะแนนมาตรฐาน จะมีความเหมาะสม (Alpert and Peterson, 1972 : 192; Garson, 2008) การระบุว่าตัวแปรใดเหมาะสม จะพิจารณาจากตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (Tabachnick and Fidell, 2007 : 587)