

การจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐาน
แรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก

ถาวร งามตระกูลสด

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมคณานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าคณานิพนธ์ ได้พิจารณาคณานิพนธ์ของ นายถาวร งามตระกูล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาคณานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมคณานิพนธ์

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิรไกรศิริ)

..... กรรมการ

(ดร.สมเจตน์ พันธุ์โมยิต)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบด)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พลศักดิ์ จิรไกรศิริ)

..... กรรมการ

(ดร.สมเจตน์ พันธุ์โมยิต)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพร เกตุแก้ว)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับคณานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาคณานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(รองศาสตราจารย์ ศรุติ สฤกษ์รัตน์)

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

คุณูปนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้คำแนะนำ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการจัดทำคุณูปนิพนธ์ รวมทั้งยังช่วยกระตุ้น ติดตาม และให้กำลังใจมาตลอด

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. พลศักดิ์ จิรไกรศิริ กรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์ที่กรุณาให้คำชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ แก่ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. โกวิท กระจ่าง คณาจารย์และผู้บริหารประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความห่วงใยมาตลอด

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อิศระ สุวรรณบล ในฐานะประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. สมเจตน์ พันธุ์โสมมิตร รองศาสตราจารย์ ดร. วิพร เกตุแก้ว ในฐานะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้จัดการฝ่ายบุคคลและพนักงานในองค์การอุตสาหกรรมเขตชายฝั่งตะวันออกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามและจัดส่งข้อมูลให้แก่ ทำให้ผู้วิจัยมีข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนนิสิตทุกคนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้

และบุคคลที่สำคัญยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณพ่อคุณแม่และสมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัยทุก ๆ คนที่เห็นความสำคัญของการศึกษา คอยเป็นกำลังใจให้อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา

ถาวร งามตระกูลชล

45810343: สาขาวิชา: รัฐประศาสนศาสตร์; ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คำสำคัญ: การจัดการงานบุคคล / คุณภาพชีวิตการทำงาน

ถาวร งามตระกูลชล: การจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ
อุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก

(PERSONNEL MANAGEMENT AND QUALITY OF WORKING LIFE OF COMPLETION
LEVEL THAI LABOR STANDARD CERTIFIED INDUSTRIAL ORGANIZATION IN
EASTERN SEABOARD) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ: ดิน ปรัชญพฤทธิ, Ph.D., พลศักดิ์
จิรไกรศิริ, Ph.D., สมเจตน์ พันธุ์โฆสิต, Ph.D., 330 หน้า, ปี พ.ศ. 2552.

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับ
การรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)
ศึกษาการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา การพัฒนา การเก็บรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ 2) ศึกษา
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ ความภูมิใจและมิตรภาพ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการ
จัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงาน
ไทยในเขตชายฝั่งตะวันออก กลุ่มตัวอย่างศึกษาคือแรงงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับ
มาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งภาคตะวันออก จำนวน 1043 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยคือแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ
โดยเฉพาะการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ผลการวิจัยพบว่าองค์การอุตสาหกรรมมีการจัดการงานบุคคลอยู่ในระดับสูง โดยการ
จัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา ด้านการพัฒนา ด้านการเก็บรักษาไว้อยู่ในระดับสูง และด้านการใช้
ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วปรากฏว่าองค์การ
อุตสาหกรรมมีการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ และด้านความภูมิใจและ
มิตรภาพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานขององค์การอุตสาหกรรม โดยศึกษาการจัดการงานบุคคล 4 ด้านร่วมกัน ประกอบด้วยด้านการ
แสวงหา ด้านการพัฒนา ด้านการเก็บรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ ปรากฏว่าด้านการจัดการงาน
บุคคลที่สำคัญ คือ การเก็บรักษาไว้และการใช้ประโยชน์ โดยทั่วไปความสัมพันธ์ระหว่างมิติการจัดการ
งานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะแตกต่างกันโดยบางมิติก็มีสูง บางมิติก็มีปานกลาง อย่างไรก็ตาม
ก็ตามมิติดังกล่าวยังสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ ถึงกระนั้นก็ยังปรากฏปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อยู่
บ้าง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ในบางมิติเท่านั้น ซึ่งหลักล้านปัญหาการวิจัยที่กล่าวมา
แต่ข้างต้น

45810343: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION; Ph.D. (PUBLIC ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PERSONNEL MANAGEMENT / QUALITY OF WORKING LIFE.

THAVORN NGARMTRAKULCHOL: PERSONNEL MANAGEMENT AND
QUALITY OF WORKING LIFE OF COMPLETION LEVEL THAI LABOR STANDARD
CERTIFIED INDUSTRIAL ORGANIZATION IN EASTERN SEABOARD. THESIS
ADVISORS: TIN PRATYAPRUET, Ph.D., POLASAK CHIRAKRAISIRI, Ph.D., SOMJET
PANKOSIT, Ph.D., 330 P. 2009

The purpose of the study of "Personnel Management and Quality of Working Life of Completion Level Thai Labor Standard Certified Industrial Organization in Eastern Seaboard" were to 1) study the quality of working life in the aspects of acquiring, development, retention, and utilization. 2) study the quality of working life in the aspect of trust, pride and camaraderie. 3) study the relationship between personnel management and the quality of working life of labors' in completion level labor standard certified industrial organization in Eastern seaboard. The samples used in this study were 1,043 labors that operate in completion level labor standard certified industrial organization in Eastern seaboard. The research instruments were questionnaires. The data were analyzed by the statistical analysis through statistical package, especially canonical correlation coefficient analysis.

The results indicated that personnel management of industrial organization was rated at high level; the acquiring, development and retention aspects were rated at high level; and utilization aspect was rated at middle level. After considering the quality of working life, the operation towards industrial organization about trust, pride and camaraderie were rated at high level. When the relationship between personnel management and the quality of working life of industrial organization were considered in four aspects: acquiring, development, retention and utilization; the important aspects of personnel management were retention and utilization. Generally, the relationship between personnel managements' dimensions and the quality of working life were different; high level and middle level in some dimensions. Nevertheless, certain problems were increased and suggestions were needed. The research findings, however, were relationships in some dimensions only, and disproved the stated research problems.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
การจัดการงานบุคคล.....	67
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคล	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	110
กรอบแนวคิดการวิจัย	142
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	144
สมมุติฐานของการวิจัย	146
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	150
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	152
เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล	152
นิยามปฏิบัติการ ข้อคำถาม การวัดและการให้คะแนน	153

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	181
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผล.....	186
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	193
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	193
ข้อมูลการจัดการงานบุคคล	197
คุณภาพชีวิตการทำงาน	208
สรุปผลการจัดการงานบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของ องค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงาน ไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกในภาพรวม	216
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลขององค์การ อุตสาหกรรมกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ อุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขต ชายฝั่งตะวันออก.....	217
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	237
สรุปผลการวิจัย	237
อภิปรายผลการวิจัย	239
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	264
บรรณานุกรม.....	269
ภาคผนวก	282
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	283
ภาคผนวก ข ค่า IVC ของแบบสอบถาม.....	294
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม.....	303
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบ Multicollinearity ของตัวแปร.....	312
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอล.....	314
ประวัติย่อของผู้วิจัย	330

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	28
2-2 สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักคิด วาญท์ทีเอ และวาชชีวาย...	31
2-3 สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของส่วนเพิ่มจากการศึกษา ของผู้วิจัย.....	33
2-4 แหล่งที่มาและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต	36
2-5 จุดเด่นของ 100 องค์การที่เป็นสถานที่ทำงานดีเลิศ.....	39
2-6 มิติของโมเดลสถานที่ทำงานที่เป็นเลิศ.....	43
2-7 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัดสำหรับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	66
2-8 ความหมายของการจัดการงานบุคคล.....	67
2-9 แหล่งที่มาและองค์ประกอบของการจัดการงานบุคคล	75
2-10 ตัวแปร ดัชนี และตัวชี้วัด สำหรับตัวแปรต้นของการจัดการงานบุคคล.....	107
2-11 ปัจจัยด้านการจัดการงานบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	135
3-1 จำนวนประชากรขององค์การอุตสาหกรรมในเขตชายฝั่งตะวันออกที่ได้ รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ ปี 2549.....	152
3-2 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา.....	154
3-3 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา.....	157
3-4 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการรักษา	160
3-5 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์	166
3-6 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ.....	169
3-7 นิยามปฏิบัติการ ตัวชี้วัด ข้อคำถาม การวัด การให้คะแนน และค่า IVC สำหรับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ	176

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
3-8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกตามข้อคำถาม ดังนี้ ตัวแปรต้น และตาม.....	182
3-9 ลำดับขั้นตอน ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผลสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรม ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก.....	188
4-1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่งาน และสถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ รายได้ ที่อยู่อาศัย.....	193
4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหาขององค์การอุตสาหกรรมจำแนกตามรายมิติและรายข้อคำถาม.....	198
4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาขององค์การอุตสาหกรรมจำแนกตามข้อคำถาม	200
4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ขององค์การอุตสาหกรรมจำแนกตามข้อคำถาม ..	202
4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ จำแนกตามข้อคำถาม	206
4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ	208
4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ	213
4-8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม.....	216

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการแสวงหา กับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	219
4-10 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นการแสวงหา และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	220
4-11 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการพัฒนาเพื่อการจัดการงาน บุคคลกับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ อุตสาหกรรม.....	222
4-12 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาและตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ อุตสาหกรรม.....	223
4-13 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อนและสถิติ ที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการเก็บรักษาไว้กับชุดตัวแปรตาม ร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม.....	225
4-14 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้าน การเก็บรักษาไว้และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ อุตสาหกรรม.....	227
4-15 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการใช้ประโยชน์ของการจัดการ งานบุคคลกับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานใน องค์การอุตสาหกรรมในภาพรวม.....	229
4-16 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคล ด้านการใช้ประโยชน์และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ อุตสาหกรรม.....	231

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการจัดการงานบุคคล ขององค์การอุตสาหกรรมกับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	233
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้น การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมกับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	235

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 มิติคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับส่วนบุคคล.....	15
2-2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของรีชาร์ด วอลตัน.....	19
2-3 การเชื่อมโยงระบบของมอลคอม.....	114
2-4 แบบจำลองความพึงพอใจในงาน	119
2-5 อิทธิพลของปัจจัยงานบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน	122
2-6 กรอบแนวคิดของการจัดการงานบุคคลของยาร์เวิร์ด.....	124
2-7 โมเดลเชื่อมโยงการจัดการงานบุคคลกับผลประโยชน์การแข่งขัน.....	125
2-8 โมเดลบูรณาการกรอบแนวคิดเพื่อเข้าใจการจัดการงานบุคคล.....	127
2-9 รูปแบบการจัดการแรงงาน.....	128
2-10 วงกลมการบริหารงานบุคคล.....	129
2-11 โครงสร้างการจัดการงานบุคคลของสถาบันวิจัยปัญหาสังคมไต้หวัน.....	131
2-12 โมเดลความสัมพันธ์การจัดการงานบุคคลกับผลลัพธ์ดีเลิศ	132
2-13 กลยุทธ์และกระบวนการพื้นฐานการจัดการงานบุคคล	133
2-14 กรอบแนวคิดการวิจัย	143
3-1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	146
3-2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	147
3-3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	148
3-4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	149
3-5 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	150
3-6 เส้นทางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวแปรคาโนนิคอล และตัวแปรคาโนนิคอลคู่แรก	188

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
5-1 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหาขององค์กร อุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมและ ผลงานวิจัยสนับสนุน.....	243
5-2 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมและผลงานวิจัย สนับสนุน.....	248
5-3 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลงานวิจัยสนับสนุน	251
5-4 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลงานวิจัยสนับสนุน	256
5-5 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมและผลงานวิจัย สนับสนุน	260
5-6 แบบจำลองความสัมพันธ์ของการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก.....	263