

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งภาคตะวันออก รวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามคืน 1043 ชุด และจะนำเสนอผลการศึกษาเป็น 4 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลการจัดการงานบุคคลขององค์การ อุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงาน ไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก และการวิเคราะห์สัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทย ระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกครั้งนี้ กลุ่ม ตัวอย่างที่ศึกษามีคุณลักษณะตามตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับวุฒิ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่งาน ประสบการณ์ภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนผู้ อยู่ในอุปการะ รายได้ ที่อยู่อาศัย

n = 1043 คน		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	400	38.4
หญิง	643	61.6
รวม	1043	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

n = 1043 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
18 - 20 ปี	38	3.6
21 - 25 ปี	212	20.3
26 - 30 ปี	403	38.6
31 - 35 ปี	247	23.7
36 - 40 ปี	110	10.6
41 - 45 ปี	26	2.5
45 - 49 ปี	7	0.7
รวม	1043	100.0
3. สภาพวุฒิการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	339	32.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	400	38.3
อนุปริญญา/ปวส	129	12.4
ปริญญาตรี	173	16.6
ปริญญาโท	2	0.2
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
รวม	1043	100.0
4. ตำแหน่งหน้าที่งานในปัจจุบัน		
ตำแหน่งงานสำนักงานประเภททั่วไป	113	10.8
ตำแหน่งงานสำนักงานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	33	3.2
ตำแหน่งงานโรงงานประเภททั่วไป	769	73.7
ตำแหน่งงานโรงงานประเภทวิชาชีพเฉพาะ	128	12.3
รวม	1043	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

n = 1043 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงานหลังจบการศึกษา		
ไม่เกิน 1 ปี	51	4.9
เกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	284	27.2
เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	383	36.7
เกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	190	18.2
เกิน 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	105	10.1
เกิน 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี	26	2.5
เกิน 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	3	0.3
เกิน 30 ปีขึ้นไป	1	0.1
รวม	1043	100.0
6. ประสบการณ์ทำงานในองค์การอุตสาหกรรมปัจจุบัน		
ไม่เกิน 1 ปี	156	15.0
เกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	405	38.8
เกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	308	29.5
เกิน 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	127	12.2
เกิน 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี	44	4.2
เกิน 20 ปี แต่ไม่เกิน 25 ปี	2	0.2
เกิน 25 ปีขึ้นไป	1	0.1
รวม	1043	100.0
7. สถานภาพสมรส		
โสด	409	39.2
หย่า	30	2.9
หม้าย	14	1.3
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	531	50.9
แต่งงานและแยกกันอยู่	59	5.7
รวม	1043	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

n = 1043 คน		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
8. จำนวนบุตร กรณีแต่งงาน (มี 634 คน)		
ไม่มีบุตร	172	27.1
1 คน	314	49.5
2 คน	143	22.6
3 คน	4	0.6
4 คน	1	0.2
รวม	634	100.0
9. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ		
ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ	551	52.8
1 - 2 คน	326	31.3
3 - 4 คน	141	13.5
5 - 6 คน	20	1.9
7 - 8 คน	5	0.5
รวม	1043	100.0
10. รายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน		
4000 - 10000 บาท	803	77.0
10001 - 15000 บาท	170	16.3
15001 - 20000 บาท	44	4.2
20001 - 25000 บาท	16	1.5
25001 บาทขึ้นไป	10	1.0
รวม	1043	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

n = 1043 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
11. ที่อยู่ในปัจจุบัน		
บ้านส่วนตัวหรือเช่า	215	20.6
อาศัยอยู่บ้านญาติหรือพ่อแม่ของผู้ตอบแบบสอบถาม	128	12.3
อาศัยอยู่บ้านญาติหรือพ่อแม่คู่สมรส	47	4.5
เช่าผู้อื่นอยู่	593	56.8
บ้านพักบริษัท	58	5.6
อื่นๆ	2	0.2
รวม	1043	100.0

จากตารางที่ 4.1 ตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิง อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 26 - 30 ปี มีระดับวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และรองลงมาเป็นมัธยมศึกษาตอนต้น มีตำแหน่งหน้าที่งานส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งงานโรงงานประเภททั่วไป มีประสบการณ์ทำงานหลังจบการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเกิน 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี รองลงมาเป็นช่วงเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในองค์การอุตสาหกรรมปัจจุบัน ระหว่าง 1 - 5 ปี มีสถานภาพสมรสคือแต่งงานและอยู่ด้วยกัน รองลงมาคือเป็นโสด จำนวนบุตรกรณีแต่งงานส่วนใหญ่มี 1 คน สำหรับจำนวนผู้อยู่ในอุปการะส่วนใหญ่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ และรองลงมาคือ 1-2 คน มีรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 4000 - 10000 บาท และที่อยู่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เช่าผู้อื่นอยู่

ข้อมูลการจัดการงานบุคคล

การศึกษากิจการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก ปรากฏลักษณะการจัดการงานบุคคลตามตารางที่ 4-2 - 4-6

1. การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา

การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหาขององค์การอุตสาหกรรมสามารถแสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหาขององค์การอุตสาหกรรมจำแนกตามรายมิติและรายข้อคำถาม

n = 1043 คน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
1.1 การคัดเลือก										
1.1.1 ท่านได้รับการคัดเลือกโดยผ่านเกณฑ์มาตรฐานตรงตามคุณลักษณะและทักษะจำเป็นของพนักงานที่บริษัทต้องการ	14	31	111	308	456	123	3.47	1.02	สูง	3
1.1.2 ท่านมีความประทับใจด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตรในการสอบคัดเลือก	1.3	3.0	10.6	29.5	43.7	11.8				
1.1.3 มีการเปิดเผยและโปร่งใสในการสอบคัดเลือก โดยวัดกันที่ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง	20	46	129	228	459	161	3.48	1.14	สูง	2
1.1.4 ท่านได้รับการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่สอบคัดเลือกที่ไม่ลำเอียง มีความเสมอภาคไม่มีเส้นสายเล่นพรรคเล่นพวก	23	54	129	229	426	182	3.46	1.19	สูง	5
1.1.5 มีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของท่านและพนักงานที่บริษัทต้องการ	13	47	128	256	459	140	3.46	1.09	สูง	4
1.1.6 มีการจัดการให้ท่านและพนักงานทั่วทั้งบริษัทมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	6	42	108	274	439	174	3.55	1.05	สูง	1
รวม							3.47	0.89	สูง	

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

n = 1043 คน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น						-x	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2			5				
1.2 การปฐมนิเทศ										
1.2.1 ทานรับรู้เรื่องทั่วไปของบริษัท	6	28	100	182	513	214	3.74	1.01	สูง	1
ประวัติ ความเป็นมา เป้าหมาย นโยบาย	0.6	2.7	9.6	17.4	49.2	20.5				
เงื่อนไขการปฏิบัติงาน จากการปฐมนิเทศ										
1.2.2 มีแหล่งที่ปรึกษาหรือแนะนำการ	4	28	98	233	517	163	3.65	0.97	สูง	2
ปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาเกี่ยวข้องกับงาน	0.4	2.7	9.4	22.3	49.6	15.6				
รวม							3.69	0.88	สูง	
รวมการจัดการงานบุคคลด้านการ							3.58	0.80	สูง	
แสวงหา										

จากตารางที่ 4-2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นต่อการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหาขององค์กรอุตสาหกรรมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการแสวงหาปรากฏว่าเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การปฐมนิเทศ การคัดเลือก

เมื่อพิจารณาด้านการปฐมนิเทศพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่าองค์กรอุตสาหกรรมมีการปฐมนิเทศในระดับสูง และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ การรับรู้เรื่องทั่วไปของบริษัท ประวัติความเป็นมา เป้าหมาย นโยบาย เงื่อนไขการปฏิบัติงานจากการปฐมนิเทศ และการมีแหล่งที่ปรึกษาหรือแนะนำการปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาเกี่ยวข้องกับงาน

เมื่อพิจารณาด้านการคัดเลือกพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่าองค์กรอุตสาหกรรมมีการคัดเลือกในระดับสูง และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีการจัดการให้พนักงานทั่วทั้งบริษัทมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีการเปิดเผยและโปร่งใสในการสอบคัดเลือก โดยวัดกันที่ความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง การได้รับการคัดเลือกโดยผ่านเกณฑ์มาตรฐานตรงตามคุณลักษณะและทักษะจำเป็นของพนักงานที่บริษัทต้องการ การได้รับการคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่สอบคัดเลือกที่ไม่ลำเอียงมีความเสมอภาคไม่มีเส้นสายเล่นพวก การกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของพนักงาน มีความประทับใจด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตรในการสอบคัดเลือก

2. การจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา

การจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาขององค์การอุตสาหกรรม สามารถแสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาขององค์การอุตสาหกรรมจำแนกตามข้อคำถาม

n = 1043 คน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
2.1 การฝึกอบรม										
2.1.1 ท่านมีโอกาสรับการฝึกอบรมที่เป็นไปตามความต้องการด้านการฝึกอบรมของท่าน	11	47	125	247	509	105	3.45	1.04	สูง	2
	1.1	4.5	12.0	23.7	48.8	10.0				
2.1.2 ท่านได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อการปรับปรุงผลการดำเนินงาน หรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี	12	40	126	262	527	76	3.42	1.00	สูง	4
	1.2	3.8	12.1	25.1	50.5	7.3				
2.1.3 หลังการฝึกอบรม ท่านมีโอกาสได้แสดงออกตามความรู้ ความชำนาญที่ได้เรียนรู้มาอย่างเต็มที่	12	66	148	262	475	80	3.31	1.08	ปานกลาง	6
	1.2	6.3	14.2	25.1	45.5	7.7				
2.1.4 มีการฝึกอบรมท่านเพื่อให้บรรลุตามแผนการทำงานของบริษัท	10	51	126	252	463	141	3.47	1.08	สูง	1
	1.0	4.9	12.1	24.2	44.4	12.5				
2.1.5 มีการเสาะหาและนำข้อมูลจากท่านมาใช้ในการจัดทำความต้องการและกำหนดแนวทางการฝึกอบรม	34	79	153	282	413	82	3.16	1.20	ปานกลาง	7
	3.3	7.6	14.7	27.0	39.6	7.9				
2.1.6 มีการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน	16	77	122	247	465	116	3.36	1.15	สูง	5
	1.5	7.4	11.7	23.7	44.6	11.1				
2.1.7 มีวิธีการรักษาความรู้ไว้ใช้ในบริษัทในระยะยาว	11	66	117	254	446	149	3.44	1.12	สูง	3
	1.1	6.3	11.2	24.4	42.8	14.3				
รวม							3.37	0.92	สูง	

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

n = 1043 คน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
2.2 การพัฒนาอาชีพ										
2.2.1 ท่านมีโอกาสพบประสบการณ์ใหม่ที่ทำให้อาชีพ	51	80	133	259	424	96	3.16	1.02	ปานกลาง	3
2.2.2 มีการจูงใจท่านพัฒนาตนเองและศักยภาพอย่างเต็มที่	12	54	137	298	425	117	3.36	1.15	สูง	2
2.2.3 ผู้จัดการและหัวหน้างานของท่านช่วยให้ท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	10	51	126	252	463	141	3.44	1.12	สูง	1
รวม							3.35	1.00	สูง	
รวมการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา							3.36	0.91	สูง	

จากตารางที่ 4-3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นต่อการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ

เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่าองค์การอุตสาหกรรมมีการฝึกอบรมวางแผนอย่างเป็นทางการในระดับมาก และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้บรรลุตามแผนการทำงานของบริษัท มีโอกาสรับการฝึกอบรมที่เป็นไปตามความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงาน มีวิธีการรักษาความรู้ไว้ใช้ในบริษัทในระยะยาว การได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อการปรับปรุงผลการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี มีการส่งเสริมให้ท่านได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆในการทำงาน หลังการฝึกอบรมพนักงานมีโอกาสได้แสดงออกตามความรู้ ความชำนาญที่ได้เรียนรู้มาอย่างเต็มที่ มีการเสาะหาและนำข้อมูลจากท่านมาใช้ในการจัดทำความต้องการและกำหนดแนวทางการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาการพัฒนาอาชีพเพื่อการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่าการพัฒนาอาชีพเพื่อการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไป

น้อยตามลำดับคือผู้จัดการและหัวหน้างานช่วยให้พนักงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ มีการจูงใจพนักงานพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ มีโอกาสพบประสบการณ์ใหม่ที่ท้าทายต่อวิชาชีพ

3. การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้

การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ขององค์การอุตสาหกรรมสามารถแสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ขององค์การอุตสาหกรรมจำแนกตามข้อคำถาม

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
3.1 การบริหารค่าตอบแทน										
3.1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทในเซคเตอร์เดียวกัน	19	48	111	256	430	179	3.50	1.14	สูง	1
3.1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมตามความรู้ความสามารถของท่าน	21	64	108	254	420	176	3.45	1.18	สูง	2
3.1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และการครองชีพ	37	72	152	285	392	105	3.19	1.22	ปานกลาง	3
รวม							3.38	1.07	สูง	
3.2 การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ										
3.2.1 ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยโดยกระบวนการที่มั่นใจได้ของนายจ้าง	4	43	101	227	486	182	3.62	1.06	สูง	2

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
3.2.2 ท่านได้รับการสอน แนะนำหรือมีคู่มือแนะนำในด้านการใช้เครื่องจักรเครื่องมือให้เกิดความปลอดภัยตามนโยบายของบริษัท	3	21	113	204	507	195	3.70	0.98	สูง	1
	0.3	2.0	10.8	19.6	48.6	18.7				
3.2.3 ท่านได้ร่วมทำกิจกรรมเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆเพื่อการกระตุ้นและดึงเค้นด้านความปลอดภัย	3	23	131	231	501	154	3.60	0.98	สูง	3
	0.3	2.2	12.6	22.1	48.0	14.8				
3.2.4 ท่านรับการติดตามผลการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงานสม่ำเสมอ	2	30	124	257	469	161	3.58	0.99	สูง	4
	0.2	2.9	11.9	24.6	45.0	15.4				
3.2.5 มีการนำผลการประเมินด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างด้านความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	6	34	126	289	419	169	3.52	1.04	สูง	6
	0.6	3.3	12.1	27.7	40.2	16.2				
3.2.6 ท่านมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย	7	54	105	264	409	204	3.56	1.11	สูง	5
	0.7	5.2	10.1	25.3	39.2	19.6				
3.2.7 ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยของสถานที่ทำงาน	7	48	126	259	433	170	3.51	1.08	สูง	7
	0.7	4.6	12.1	24.8	41.5	16.3				
รวม							3.58	0.86	สูง	
3.3 แรงงานสัมพันธ์										
3.3.1 ท่านมีทัศนคติ ทัศนคติ ค่านิยมร่วม และความสัมพันธ์ที่ดีตรงกันระหว่างท่านกับนายจ้าง	9	49	111	233	476	165	3.55	1.08	สูง	1
	0.9	4.7	10.6	22.3	45.6	15.8				
3.3.2 ท่านได้รับรางวัลในรูปแบบต่างๆ เมื่อนายจ้างได้รับผลกำไรที่สูงขึ้น	29	71	138	241	413	151	3.33	1.23	สูง	5
	2.8	6.8	13.2	23.1	39.6	14.5				
3.3.3 ท่านได้รับการสื่อสารที่ชัดเจนโดยผ่านการประชุมตัวแทน หรือประกาศจากนายจ้าง	9	50	126	244	461	153	3.49	1.08	สูง	3
	0.9	4.8	12.1	23.4	44.2	14.7				

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
3.3.4 ท่านมีโอกาสได้สร้างความสนิทสนมและสนิทกับนายจ้างเสมอ	55	101	161	248	389	89	3.04	1.32	ปานกลาง	7
3.3.5 มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	9	63	118	238	435	180	3.50	1.13	สูง	2
3.3.6 ได้รับการปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีหลักการจากกระบวนการบริหารและจัดการของนายจ้าง	15	42	137	263	479	107	3.41	1.06	สูง	4
3.3.7 มีการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ท่านในเรื่องการเปลี่ยนแปลงบริษัท	102	86	155	233	412	55	2.89	1.40	ปานกลาง	9
3.3.8 มีการนำความคิดเห็นของท่าน มาให้ประโยชน์ในกระบวนการ	46	104	159	284	397	53	3.00	1.24	ปานกลาง	8
3.3.9 ท่านมีโอกาสได้สื่อสาร และแบ่งปันทักษะกับเพื่อนต่างแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ	38	89	146	274	385	111	3.16	1.26	ปานกลาง	6
รวม							3.26	0.95	ปานกลาง	
รวมการจัดการงานบุคคลด้านการรักษา							3.41	0.87	สูง	

จากตารางที่ 4-4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีความเห็นต่อการจัดการงานบุคคลการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ขององค์การอุตสาหกรรมในระดับสูง และสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือการจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ การบริหารค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาด้านการจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นว่าองค์การอุตสาหกรรมมีการจัดการความปลอดภัยและสุขภาพในระดับสูง และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีการสอนแนะนำหรือมีคู่มือแนะนำการใช้เครื่องจักรเครื่องมือให้ปลอดภัยตามนโยบายบริษัท มีการทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยโดยกระบวนการที่มั่นใจได้ของนายจ้าง มีการร่วมทำกิจกรรมเผยแพร่รูปแบบ

ต่างๆ เพื่อกระตุ้นเตือนความปลอดภัย มีการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงาน มีสถานที่ทำงานที่มีสุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย มีการนำผลการประเมินด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานมาปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงาน และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยของสถานที่ทำงาน

เมื่อพิจารณาด้านการบริหารค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นว่าการอุตสาหกรรมมีการบริหารค่าตอบแทนในระดับมาก และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเดียวกัน มีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมตามความรู้ความสามารถพนักงาน มีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและครองชีพ

เมื่อพิจารณาด้านแรงงานสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นว่าการอุตสาหกรรมมีการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเรียงลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีทัศนคติ ทัศนคติ คำนึงร่วมกัน และความสัมพันธ์ที่ตรงกันระหว่างพนักงานกับนายจ้าง มีบรรยากาศในที่ทำงานที่ดี มีการสื่อสารชัดเจนผ่านการประชุมตัวแทนหรือประกาศจากนายจ้าง มีการปฏิบัติอย่างโปร่งใส มีหลักการจากกระบวนการบริหารและการจัดการของนายจ้าง มีรางวัลในรูปแบบต่างๆ เมื่อนายจ้างได้รับผลกำไรสูงขึ้น มีการสื่อสารและแบ่งปันทักษะกับเพื่อนต่างแผนก มีการสร้างความสนิทสนมสนทนากับนายจ้างเสมอ มีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาใช้ประโยชน์ในงาน และมีการให้อำนาจตัดสินใจแก่พนักงาน เรื่องการเปลี่ยนแปลงบริษัท

4. การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์

การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์สามารถแสดงให้เห็นได้ตามตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์จำนวนตามข้อคำถาม

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน										
4.1.1 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ใช้วัดความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ	13	47	140	275	471	97	3.38	1.05	สูง	3
	1.2	4.5	13.4	26.4	45.2	9.3				
4.1.2 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเกณฑ์ที่เชื่อถือได้	11	71	113	283	471	94	3.36	1.08	สูง	5
	1.1	6.8	10.8	27.1	45.2	9.0				
4.1.3 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้ประเมินที่ใกล้ชิดและเห็นผลงานหรือพฤติกรรมของท่าน หรือเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน	7	51	134	266	443	142	3.45	1.07	สูง	1
	0.7	4.9	12.8	25.5	42.5	13.6				
4.1.4 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม แยกแยะงานออกจากเรื่องส่วนตัว ปราศจากความลำเอียง	18	67	122	275	422	139	3.37	1.15	สูง	4
	1.7	6.4	11.7	26.4	40.5	13.3				
4.1.5 มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการให้รางวัลแก่ท่านในรูปของโบนัส การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี การยกย่อง ชมเชย เงินรางวัลดีเด่นและอื่นๆ	24	56	116	238	468	141	3.43	1.16	สูง	2
	2.3	5.4	11.1	22.8	44.9	13.5				
4.1.6 ท่านได้รับการพิจารณาปรับขึ้นตำแหน่งจากการนำผลการประเมินผลการทำงานมาใช้ในการพิจารณา	56	74	128	261	437	87	3.16	1.27	ปานกลาง	7
	5.4	7.1	12.3	25.0	41.9	8.3				
4.1.7 บริษัทมีการให้ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนกลับสู่ท่าน	49	81	151	273	397	92	3.12	1.26	ปานกลาง	8
	4.7	7.8	14.5	26.2	38.1	8.8				
4.1.8 มีการสนับสนุนการทำงานของ ท่านที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและส่งผลกระทบต่อการบริหารแผนปฏิบัติการของบริษัท	12	55	150	282	444	100	3.33	1.08	มาก	6
	1.2	5.3	14.4	27.0	42.6	9.6				
รวม							3.32	0.94	ปานกลาง	

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
4.2 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง										
4.2.1 ท่านได้รับความสนใจจากนายจ้าง	41	87	120	271	455	69	3.17	1.21	ปาน	2
ในการเอาใจใส่เป็นอย่างดีโดยมีความ	3.9	8.3	11.5	26.0	43.6	6.6			กลาง	
รอบคอบในการตัดสินใจและวางแผนที่										
รัดกุมเพื่อการปรับขึ้นตำแหน่งงานของ										
ท่าน										
4.2.2 ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอ	44	68	150	240	471	70	3.19	1.21	ปาน	1
ภาคในการปรับขึ้นตำแหน่งด้วย	4.2	6.5	14.4	23.0	45.2	6.7			กลาง	
กระบวนการที่เป็นมาตรฐานชัดเจนและ										
ยุติธรรม										
รวม							3.18	1.16	ปาน	
									กลาง	
รวมการจัดการงานบุคคลด้านการใช้							3.25	0.98	ปาน	
ประโยชน์									กลาง	

จากตารางที่ 4-5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นต่อการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ขององค์การอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการควบคุมเพื่อการบริหารรายได้ ปรากฏว่าเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นว่าองค์การอุตสาหกรรมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้ประเมินที่ใกล้ชิดเห็นผลงานพฤติกรรมของพนักงาน มีการนำผลการประเมินมาใช้ให้รางวัลแก่พนักงานในรูปแบบต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐานวัดความรู้ความชำนาญ ประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมปราศจากความลำเอียง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ มีการสนับสนุนการทำงานของ

พนักงานที่ส่งผลต่อการบรรลุแผนบริษัท มีการพิจารณาปรับตำแหน่งจากการนำผลการประเมินผลปฏิบัติงานใช้พิจารณา และมีการให้ข้อมูลประเมินผลปฏิบัติงานป้อนกลับสู่พนักงาน

เมื่อพิจารณาด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นว่าการอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในระดับปานกลาง และเรียงลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีการปฏิบัติที่เสมอภาคในการปรับขึ้นตำแหน่งด้วยกระบวนการมาตรฐานชัดเจนยุติธรรม และมีความสนใจจากนายจ้างเอาใจใส่อย่างดีด้วยความรอบคอบในการตัดสินใจและวางแผนที่รัดกุมเพื่อการปรับขึ้นตำแหน่งงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้คุณภาพชีวิตการทำงานตามตารางที่ 4-6 – 4-7

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ ตามตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจจำแนกได้ดังนี้

n = 1043 คน										
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
1.1 ความเชื่อถือ										
1.1.1 ท่านมีโอกาสได้สื่อสารกับนายจ้างโดยตรงตลอดเวลาด้วยวิธีการต่างๆ	68	92	104	300	393	83	3.07	1.32	ปานกลาง	9
1.1.2 ท่านมีโอกาสในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	39	85	113	319	417	70	3.15	1.19	ปานกลาง	8
1.1.3 ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลจากนายจ้างโดยผ่านช่องทางที่หลากหลาย	13	43	92	320	467	108	3.45	1.01	มาก	5

n = 1043 คน

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
1.1.4 ท่านสามารถทำงานได้ตรงกับ วัตถุประสงค์และความต้องการของ นายจ้าง	1 0.1	20 1.9	62 5.9	351 33.7	494 47.4	115 11.0	3.59	0.84	สูง	3
1.1.5 ท่านได้ทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน	8 0.8	19 1.8	76 7.3	346 33.2	480 46.0	114 10.9	3.55	0.90	สูง	4
1.1.6 ท่านได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง ด้วยความจริงใจ	7 0.7	29 2.8	82 7.9	281 26.9	503 48.2	141 13.5	3.60	0.96	สูง	2
1.1.7 ท่านมีความเชื่อใจต่อนายจ้าง	5 0.5	28 2.7	70 6.7	263 25.2	522 50.0	155 14.9	3.66	0.93	สูง	1
1.1.8 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตาม ความสนใจของท่าน	13 1.2	40 3.8	126 12.1	287 27.5	493 47.3	84 8.1	3.40	1.01	สูง	6
1.1.9 ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความสามารถของท่าน	17 1.7	51 4.9	131 12.6	291 27.9	472 45.3	81 7.8	3.34	1.06	สูง	7
รวม							3.42	0.80	สูง	
1.2 ความเคารพ										
1.2.1 งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลต่อการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่งของท่าน	45 4.3	73 7.0	163 15.6	266 25.5	437 41.9	59 5.7	3.11	1.21	ปาน กลาง	15
1.2.2 ท่านได้รับการเพิ่มทักษะในการ ทำงาน พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญในบริษัท	23 2.2	62 5.9	145 13.9	334 32.0	400 38.4	79 7.6	3.21	1.01	ปาน กลาง	13
1.2.3 ท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	30 2.9	76 7.3	152 14	333 31.9	385 36.9	67 6.4	3.12	1.14	ปาน กลาง	14
1.2.4 ท่านมีอิสระในการพัฒนางานใหม่ ในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ	18 1.7	62 5.9	138 13.2	326 31.3	414 39.7	85 8.1	3.26	1.09	ปาน กลาง	12
1.2.5 ท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เป็น ตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	31 3.0	51 4.9	144 13.8	296 28.4	424 40.7	97 9.3	3.27	1.14	ปาน กลาง	11
1.2.6 ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และ คำแนะนำเกี่ยวกับงานของท่านจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อลดความเสี่ยงต่อการ เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	2 0.2	33 3.2	82 7.9	271 26.0	530 50.8	125 12.0	3.60	0.92	สูง	5

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
1.2.7 ท่านได้รับการเข้าใจในเรื่องความ สมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิต ครอบครัว	16 1.5	46 4.4	127 12.2	340 32.6	430 41.2	84 8.1	3.32	1.03	ปาน กลาง	10
1.2.8 ท่านได้รับการจัดสรรเวลาทำงานที่ เหมาะสม และมีเวลาหยุดพักจากงาน อย่างเพียงพอ	5 0.5	32 3.1	84 8.1	282 27.0	509 48.8	131 12.6	3.58	0.95	สูง	7
1.2.9 ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่าง เพียงพอ	6 0.6	35 3.4	101 9.7	292 28.0	463 44.4	146 14.0	3.54	0.99	สูง	8
1.2.10 ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน และการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4 0.4	26 2.5	95 9.1	269 25.8	517 49.6	132 12.7	3.60	0.93	สูง	4
1.2.11 ท่านมีเวลาสำหรับผ่อนคลาย ความเครียดจากการปฏิบัติงาน	4 0.4	32 3.1	102 9.8	308 29.5	482 46.2	115 11.0	3.51	0.95	สูง	9
1.2.12 ความสำเร็จจากงานมีผลต่อการ ดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	1 0.1	35 3.4	82 7.9	285 27.3	495 47.5	145 13.9	3.60	0.94	สูง	3
1.2.13 สมาชิกในครอบครัวมีส่วน สนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	5 0.5	32 3.1	95 9.1	269 25.8	501 48.0	141 13.5	3.58	0.97	สูง	6
1.2.14 สมาชิกในครอบครัวของท่าน เข้าใจและยอมรับสภาพการปฏิบัติงาน ของท่าน	1 0.1	16 1.5	85 8.1	244 23.4	554 53.1	143 13.7	3.69	0.69	สูง	1
1.2.15 ท่านมีความสุขกับชีวิตครอบครัว และการปฏิบัติงานในบริษัทโดยเสมอกัน	4 0.4	30 2.9	76 7.3	276 26.5	502 48.1	155 14.9	3.64	0.94	สูง	2
รวม							3.44	0.76	สูง	
1.3 ความยุติธรรม										
1.3.1 ท่านได้รับการแบ่งสรรผลประโยชน์ จากนายจ้าง เมื่องานที่ท่านมีส่วนร่วมมี การเปลี่ยนแปลงจนสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานได้	13 1.2	43 4.1	104 10.0	343 32.9	469 45.0	71 6.8	3.37	0.98	สูง	6
1.3.2 มีกระบวนการแก้ปัญหาหรือจัดการ กับข้อร้องทุกข์ที่ชัดเจนและ โปร่งใส มี ประสิทธิภาพ	15 1.4	42 4.0	133 12.8	284 27.2	494 47.4	75 7.2	3.37	1.02	มาก	7

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
1.3.3 บริษัทของท่านมีแบบแผนและระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	0	30	73	256	563	121	3.64	0.88	สูง	3
1.3.4 ท่านพอใจในสิทธิและหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	0	2.9	7.0	24.5	54.0	11.6				
1.3.5 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	3	25	81	326	506	102	3.55	0.88	สูง	5
1.3.6 บทบาทหน้าที่ของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับของบริษัท	0.3	2.4	7.8	31.3	48.5	9.8				
1.3.7 ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบกฎหมายกับท่านด้วยความเป็นธรรม	2	20	72	282	537	130	3.65	0.87	สูง	2
1.3.8 ท่านมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบริษัท	0.2	1.9	6.9	27.0	51.5	12.5				
รวม	1	22	66	248	553	153	3.72	0.87	สูง	1
รวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.1	2.1	6.3	23.8	53.0	14.7				
ด้านความไว้วางใจ	10	33	76	246	529	149	3.63	0.98	สูง	4
	1.0	3.2	7.3	23.6	50.7	14.3				
	21	64	101	303	446	108	3.35	1.11	สูง	8
	2.0	6.1	9.7	29.1	42.8	10.4				
รวม							3.53	0.76	สูง	
รวมคุณภาพชีวิตการทำงาน							3.47	0.73	สูง	
ด้านความไว้วางใจ										

จากตารางที่ 4-6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของการควบคุมเพื่อการบริหารรายได้ปรากฏว่าเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความยุติธรรม ความเคารพ และความเชื่อถือ

เมื่อพิจารณาความยุติธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีความเห็นว่ามีคามยุติธรรมในระดับสูง และเรียงลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ บทบาทหน้าที่พนักงานได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับบริษัท มีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีแบบแผนระเบียบข้อบังคับปฏิบัติงานชัดเจนเข้าใจง่าย มีการใช้ระเบียบกฎหมายกับพนักงานด้วยความเป็นธรรม มีความพอใจในสิทธิหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ได้รับการแบ่งสรรผลประโยชน์จากนายจ้างเมื่องานที่พนักงานมีส่วนร่วมเปลี่ยนแปลง

จนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ มีกระบวนการแก้ปัญหาจัดการกับข้อร้องทุกข์ที่ชัดเจนโปร่งใสมีประสิทธิภาพ และมีอิสระเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการงาน

เมื่อพิจารณาความเครพพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่ามี ความเครพในระดับสูง และเรียงลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ สมาชิกในครอบครัวพนักงานเข้าใจยอมรับสภาพปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสุขชีวิตครอบครัวและปฏิบัติงานบริษัทเสมอกัน มีการดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อลดความเสี่ยงอุบัติเหตุการทำงาน มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาดูแลครอบครัวเหมาะสม ความสำเร็จจากงานมีผลดีต่อการดำเนินชีวิต มีการจัดสรรเวลาทำงานกับเวลาหยุดพักเหมาะสมเพียงพอ มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากสมาชิกในครอบครัว มีเวลากับครอบครัวเพียงพอ มีเวลาผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน มีการเอาใจใส่เรื่องความสมดุลชีวิตทำงานกับชีวิตครอบครัวจากบริษัท มีการรับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรม มีอิสระพัฒนางานใหม่ในหน่วยงานที่พนักงานรับผิดชอบ มีการเพิ่มทักษะการทำงาน พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญในบริษัท มีคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา งานที่พนักงานปฏิบัติส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

เมื่อพิจารณาความเชื่อถือพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่ามี ความเชื่ออยู่ในระดับสูงและลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อยตามลำดับคือ มีความเชื่อใจนายจ้าง มีการปฏิบัติจากนายจ้างด้วยความจริงใจ พนักงานสามารถทำงานได้ตรงกับวัตถุประสงค์ความต้องการของนายจ้าง พนักงานทำงานในหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการรับข้อมูลจากนายจ้างผ่านช่องทางหลากหลาย มีการปฏิบัติงานตามความสนใจของพนักงาน มีการปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ มีการออกความคิดเห็นเรื่องเกี่ยวกับงาน และมีการสื่อสารกับนายจ้างโดยตรงด้วยวิธีต่างๆ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจและมิตรภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ จำแนกได้ดังนี้

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
2.1 ความภาคภูมิใจ										
2.1.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่งานและความสำเร็จของตนเองตลอดเวลา	2	33	87	271	533	117	3.58	0.92	สูง	6
2.1.2 ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถของท่าน	12	47	115	324	459	86	3.37	1.01	สูง	10
2.1.3 ท่านมีความยินดีที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ทำเสมอ	0	18	63	229	559	174	3.77	0.86	สูง	2
2.1.4 ท่านมีความเป็นอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	13	49	107	331	438	105	3.39	1.38	สูง	9
2.1.5 ท่านมีความรู้สึกว่ามีโอกาสและโชคดีได้ร่วมงานในบริษัท	2	40	84	228	518	171	3.66	0.98	สูง	5
2.1.6 ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อนในแผนก	0	36	78	206	544	179	3.72	0.95	สูง	3
2.1.7 ท่านมีความภาคภูมิใจในเครื่องหมายการค้า และสินค้าของบริษัทผลิต	1	21	68	208	556	189	3.79	0.89	สูง	1
2.1.8 ท่านมีความภาคภูมิใจที่บริษัทได้ทำประโยชน์ต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	22	84	225	540	171	3.72	0.91	สูง	4
2.1.9 การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับและความเลื่อมใสศรัทธาจากชุมชน	1.2	25	105	348	460	93	3.44	0.95	สูง	8
2.1.10 ท่านมีความสุขและความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	5	26	82	334	473	123	3.55	0.92	สูง	7
รวม							3.60	0.73	สูง	

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
2.2 ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน										
2.2.1 ท่านมีความเป็นตัวของตัวเอง	3	12	74	237	549	168	3.75	0.87	สูง	3
ในขณะที่ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	0.3	1.2	7.1	22.7	52.6	16.1				
2.2.2 ท่านสามารถแสดงออกในด้าน	3	22	80	283	528	127	3.62	0.89	สูง	9
ความคิดเห็นส่วนตัวต่อเพื่อนร่วมงานได้	0.3	2.1	7.7	27.1	50.6	12.2				
2.2.3 ท่านมีสังคมที่มีบรรยากาศเป็นมิตร	3	22	68	255	528	167	3.71	0.90	สูง	4
ได้รับการต้อนรับจากเพื่อนในที่ทำงาน	0.3	2.1	6.5	24.4	50.6	16.0				
2.2.4 ท่านมีความรู้สึกยินดีกับการอยู่ร่วม	1	24	74	243	535	166	3.71	0.90	สูง	5
ทำงานกับเพื่อนร่วมงานของตนเองในที่ทำงาน	0.1	2.3	7.1	23.3	51.3	15.9				
แบบครอบครัว										
2.2.5 ท่านมีความอดทนต่อการทำงาน	2	22	66	252	542	159	3.71	0.89	สูง	6
ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	0.2	2.1	6.3	24.2	52.0	15.2				
2.2.6 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ	2	32	73	320	508	108	3.56	0.89	สูง	10
จากเพื่อนร่วมงาน	0.2	3.1	7.0	30.7	48.7	10.4				
2.2.7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน	2	35	88	332	487	99	3.50	0.91	สูง	11
การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ	0.2	3.4	8.4	31.8	46.7	9.5				
เพื่อนร่วมงาน										
2.2.8 ท่านมีความเชื่อและสามารถปฏิบัติ	1	25	77	248	544	148	3.68	0.90	สูง	8
ตนได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของบริษัท	0.1	2.4	7.4	23.8	52.2	14.2				
เช่น ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และ										
วิธีการดำเนินงาน										
2.2.9 ท่านมีความสนิทสนมและเข้ากับ	3	21	69	192	567	191	3.79	0.90	สูง	2
เพื่อนร่วมงานได้	0.3	2.0	6.6	18.4	54.4	18.3				
2.2.10 เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพใน	3	23	80	248	532	157	3.68	0.92	สูง	7
สิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	0.3	2.2	7.7	23.8	51.0	15.1				

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

n = 1043 คน

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น						$\bar{x}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
	0	1	2	3	4	5				
2.2.11 ท่านมีความรักและรู้สึกผูกพันกับบริษัทและผู้ร่วมงาน	1	22	82	190	542	206	3.79	0.92	สูง	1
	0.1	2.1	7.9	18.2	52.0	19.8				
รวม							3.68	0.73	สูง	
รวมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพ							3.64	0.70	สูง	

จากตารางที่ 4-7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจและมิตรภาพอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความภาคภูมิใจและมิตรภาพการ ปรากฏว่าเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความภูมิใจ

เมื่อพิจารณาความมีมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็น ว่ามีความเคารพในระดับมาก และเรียงลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อย ตามลำดับคือ มีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีความรักรู้สึกผูกพันกับบริษัทและเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นตัวของตัวเองขณะทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีสังคมบรรยากาศเป็นมิตร ต้อนรับจากเพื่อนที่ทำงาน มีความยินดีกับการร่วมทำงานกับเพื่อนร่วมงานแบบครบวงจร มีความอดทนต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อสามารถปฏิบัติได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมบริษัท เช่นกฎระเบียบ มีเพื่อนร่วมงานที่มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลกันและกัน มีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผลงานพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นข้อเสนอแนะปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

เมื่อพิจารณาความภาคภูมิใจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความเห็นว่ามีความภาคภูมิใจอยู่ในระดับมาก และลำดับประเด็นคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากไปน้อย ตามลำดับคือ มีความภาคภูมิใจเครื่องหมายการค้าและสินค้าบริษัท มีการทุ่มเทให้กับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจทำงานร่วมกับเพื่อนในแผนก มีความภาคภูมิใจที่บริษัททำประโยชน์ต่อสังคม รับผิดชอบต่อสังคม มีความรู้สึกว่ามีโอกาสและโชคที่ร่วมงานบริษัท มีความภาคภูมิใจในหน้าที่งานความสำเร็จของพนักงาน มีความสุขความพอใจปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การปฏิบัติงาน

ของพนักงานได้รับการยอมรับเลื่อมใสศรัทธาจากชุมชน มีความเป็นอิสระมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองเรื่องงาน และมีโอกาสทำงานท้าทายต่อความสามารถ

สรุปผลการจัดการงานบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออกในภาพรวม

การศึกษาการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมปรากฏลักษณะการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในภาพรวมตามตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
ตัวแปรต้น: การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม				
1. การแสวงหา	3.53	0.82	สูง	1
2. การพัฒนา	3.36	0.90	สูง	3
3. การเก็บรักษาไว้	3.40	0.86	สูง	2
4. การใช้ประโยชน์	3.29	0.94	ปานกลาง	4
ตัวแปรตาม: คุณภาพชีวิตการทำงาน				
1. ความไว้วางใจ	3.45	0.73	สูง	2
2. ความภูมิใจและมิตรภาพ	3.64	0.70	สูง	1

จากตารางที่ 4-8 สำหรับตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าการแสวงหา การพัฒนา การรักษาอยู่ในระดับสูง ส่วนการ

ให้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าความไว้วางใจ ความภูมิใจและมีมิตรภาพในระดับสูง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม กับคุณภาพชีวิตการทำงานขงแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานขงแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานแรงงานไทยระดับสมบูรณ์ในเขตชายฝั่งตะวันออก มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

ก่อนที่จะวิเคราะห์ทำการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามนั้น ข้อมูลต่างจะถูกตรวจสอบในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1.1 การตรวจสอบความแม่นยำในการบันทึกแฟ้มข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยการอ่านทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ในแต่ละข้อคำถามเพื่อตรวจสอบว่ามี การบันทึกข้อมูลผิดพลาดหรือไม่ และหากพบว่ามีกรบันทึกข้อมูลผิดพลาด ผู้วิจัยทำการแก้ไขให้ถูกต้องกับข้อมูลที่ได้มาจริง

1.2 การตรวจสอบจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติในการวิเคราะห์ เนื่องจากการใช้สถิติคาโนนิคอลมีเงื่อนไขคือจะต้องมีตัวอย่างจำนวนมากพอ โดยมีตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรต้นที่ศึกษา (Stevens, 2002) และการศึกษาครั้งนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ดังนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหากับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวแปรต้น 2 ตัวแปรย่อย ต้องมีตัวอย่างไม่น้อยกว่า 40 ตัวอย่าง

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนากับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวแปรต้น 2 ตัวแปรย่อย ต้องมีตัวอย่างไม่น้อยกว่า 40 ตัวอย่าง

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวแปรต้น 3 ตัวแปรย่อย ต้องมีตัวอย่างไม่น้อยกว่า 60 ตัวอย่าง

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลกับการใช้ประโยชน์กับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน มีตัวแปรต้น 2 ตัวแปรย่อย ต้องมีตัวอย่างไม่น้อยกว่า 40 ตัวอย่าง

1.3 การตรวจสอบข้อมูลที่หายไป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลพบว่าไม่มี
ข้อมูลที่หายไป

1.4 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การนำสถิติคานอนิคอลมาใช้ในการ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ นั้น ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ร่วมกันจะต้องไม่สัมพันธ์
กันเองสูง (Multicollinearity) โดยตัวแปรอิสระด้วยกัน หรือตัวแปรตามด้วยกันจะต้องมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ไม่เกิน 0.90 การศึกษาการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม
ครั้งนี้ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปรากฏว่าเป็นไปตาม
เกณฑ์ที่กำหนด (รายละเอียดตามภาคผนวก จ)

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามเพื่อทดสอบสมมติฐานจะ
วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอล และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา^{IV1} มีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจ^{DV1} และ
ความภาคภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา
กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมแสดงให้เห็นตามตาราง
ที่ 4-9 – 4-10

ตารางที่ 4-9 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการแสวงหา กับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
Variate number		
Canonical correlation	.718	.065
Eigenvalues	.516	.004
Wilk's lambda	.482	.996
F-value	228.848	4.477
Significant ($p <$)	.000	.035
ความแปรปรวน (Variance) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	92.928	7.072
การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา	81.222	18.778
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	47.953	.030
การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา	41.912	.080

จากตารางที่ 4-9 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นการแสวงหา กับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมเป็นความสัมพันธ์ 2 ชุดที่อิสระต่อกันโดยมีชุดความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ชุด คือ ชุดความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ($p < 0.001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามร่วมกันในชุดที่ 1 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.718 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้นการแสวงหา ร่วมกับกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาค่าไอเกนซึ่งแสดงปริมาณความแปรปรวนร่วมกันในตัวแปรคานอนิคอลทั้งสองกลุ่มพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.516

หมายความว่า ตัวแปรค่าในนิคอลของตัวแปรต้น สามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรค่าในนิคอลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 51.60

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนระหว่างตัวแปรค่าในนิคอลกับตัวแปรเริ่มต้นในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรค่าในนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 92.93 และตัวแปรค่าในนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหาสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นได้ร้อยละ 81.22

เมื่อพิจารณาความทับซ้อนของตัวแปรในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรค่าในนิคอลของตัวแปรต้นการแสวงหาสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 47.95 และตัวแปรค่าในนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นการแสวงหาขององค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 41.91

จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความทับซ้อนของชุดที่ 1 สูงกว่าร้อยละ 1.50 จึงกล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ในชุดที่ 1 เหมาะสมสำหรับอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการแสวงหา กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์ค่าในนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นการแสวงหา และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ค่าในนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงาน		
1. ความไว้วางใจ	.585	.973
2. ความภูมิใจและมิตรภาพ	.451	.955
ตัวแปรต้น : การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา		
1. การคัดเลือก	.620	.926
2. การปฐมนิเทศ	.486	.876

จากตารางที่ 4-10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคาโนนิคอล ปรากฏว่าตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านแสวงหาสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ การคัดเลือก (.926) การปฐมนิเทศ (.876) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (.973) ความภูมิใจและมิตรภาพ (.955) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรย่อย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นการแสวงหาเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรต้นทุกตัวแปรย่อย และตัวคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรตามทุกตัวแปรย่อยนั่นเอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคาโนนิคอล ปรากฏว่าตัวแปรต้นการแสวงหามีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การคัดเลือก (.620) และ การปฐมนิเทศ (.486) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (.585) และความภูมิใจและมิตรภาพ (.451) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าตัวแปรต้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือการคัดเลือก (.620) การปฐมนิเทศ (.486) ส่วนตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ ความไว้วางใจ (.585) และความภูมิใจและมิตรภาพ (.451) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการแสวงหาด้านการคัดเลือก และการปฐมนิเทศเป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในด้านความไว้วางใจ และความภูมิใจและมิตรภาพโดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นเอง

สมมติฐานที่ 2 การจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา^{IV2} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ^{DV1} และด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมให้เห็นตามตารางที่ 4-11 – 4-12

ตารางที่ 4-11 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการพัฒนาเพื่อการจัดกรงานบุคคล กับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
Variate number		
Canonical correlation	.768	.020
Eigenvalues	.590	.000
Wilk's lambda	.409	1.000
F-value (chi square)	292.391	.418
Significant ($p <$)	.000	.518
ความแปรปรวน (Variance) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	88.754	11.246
การจัดกรงานบุคคลด้านการพัฒนา	89.580	10.420
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	52.401	.005
การจัดกรงานบุคคลด้านการพัฒนา	52.889	.004

จากตารางที่ 4-11 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นการพัฒนา กับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม เป็นความสัมพันธ์ 2 ชุดที่อิสระต่อกันโดยมีชุดความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ชุด คือ ชุดความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ($p < 0.001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามร่วมกันในชุดที่ 1 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.768 แสดงว่าตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาร่วมกันกับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ

อุตสาหกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาค่าไคเกน พบว่ามีค่า 0.590 หมายความว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรอิสระสามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 59.00

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลกับตัวแปรเริ่มต้นในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 88.75 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นได้ร้อยละ 89.58

เมื่อพิจารณาความทับซ้อนของตัวแปรในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นด้านการพัฒนาสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นการพัฒนาได้ร้อยละ 52.40 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นการพัฒนาได้ร้อยละ 52.89 จึงสามารถกล่าวได้ว่าชุดที่ 1 เหมาะสมสำหรับอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการพัฒนา กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4-12 ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้น การจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาและตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์คาโนนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม		
1. ความไว้วางใจ	.928	.999
2. ความภูมิใจและมิตรภาพ	.083	.881
ตัวแปรต้น : การจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนา		
1. การฝึกอบรม	.624	.966
2. การพัฒนาอาชีพ	.428	.926

จากตารางที่ 4-12 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคานานิคอล ปรากฏว่าตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนาสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ การฝึกอบรม (.966) และการพัฒนาอาชีพ (.926) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (.999) ความภูมิใจและมิตรภาพ(.881) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลเชิงโครงสร้างมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรย่อย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคานานิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการพัฒนานั้นเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรต้นทุกตัวแปรย่อย และตัวแปรคานานิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรตามทุกตัวแปรย่อย นั่นเอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคานานิคอล ปรากฏว่าตัวแปรต้นการพัฒนามีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือการฝึกอบรม (.624) และการพัฒนาอาชีพ (.428) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (.928) ความภูมิใจและมิตรภาพ(.083) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าตัวแปรต้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ การฝึกอบรม (.924) และการพัฒนาอาชีพ (.428) ส่วนตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ ความไว้วางใจ (.928) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพเป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในด้านความไว้วางใจ โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้น

สมมติฐานที่ 3 การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้^{IV3} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ^{DV1} และด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้กับคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงให้เห็นตามตารางที่ 4-13 – 4-14

ตารางที่ 4-13 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการเก็บรักษาไว้กับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
Variate number		
Canonical correlation	.847	.266
Eigenvalues	.718	.071
Wilk's lambda	.262	.929
F-value (chi square)	329.643	39.664
Significant ($p <$)	.000	.000
ความแปรปรวน (Variance) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	86.971	13.029
การจัดการงานบุคคลด้านการรักษา	80.699	8.700
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	61.421	.924
การจัดการงานบุคคลด้านการรักษา	57.920	.617

จากตารางที่ 4-13 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้กับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม เป็นความสัมพันธ์ 2 ชุดที่อิสระต่อกัน โดยมีชุดความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด คือ ชุดความสัมพันธ์ชุดที่ 1 ($p < 0.001$) และชุดที่ 2 ($p < 0.001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามร่วมกันในชุดที่ 1 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.847 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้นการจัดการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงมาก

และเมื่อพิจารณาค่าไอเคนพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.718 หมายความว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นสามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 71.80 และในชุดที่ 2 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.266 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้น การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าไอเคนพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.071 หมายความว่า ตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นสามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 7.10

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลกับตัวแปรเริ่มต้นในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 86.97 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นได้ร้อยละ 80.70 และในชุดที่ 2 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 13.03 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นได้ร้อยละ 8.70

เมื่อพิจารณาความทับซ้อนของตัวแปรชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 57.92 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการรักษาไว้ได้ร้อยละ 62.42 สำหรับชุดที่ 2 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 0.62 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ได้ร้อยละ 0.92 จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความทับซ้อนของชุดที่ 1 สูงกว่าร้อยละ 1.50 ส่วนชุดที่ 2 ต่ำกว่า 1.50 จึงกล่าวได้ว่าชุดความสัมพันธ์ชุดที่ 1 เหมาะสมสำหรับอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการ

จัดการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน
ในองค์การอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4-14 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้าน
การเก็บรักษาไว้และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การ
อุตสาหกรรม

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์คานอนิคอล	
	แบบคะแนน	แบบเชิงโครงสร้าง
	มาตรฐาน	
ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน		
ในองค์การอุตสาหกรรม		
1. ความไว้วางใจ	1.003	1.000
2. ความภูมิใจและมิตรภาพ	-.003	.860
ตัวแปรต้น : การจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้		
1. การบริหารค่าตอบแทน	.174	.834
2. การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ	.254	.880
3. แรงงานสัมพันธ์	.647	.975

จากตารางที่ 4-14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบน
ตัวแปรคานอนิคอล ปรากฏว่าตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้สามารถ
เรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ ด้าน
แรงงานสัมพันธ์ (.975) การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ (.880) การบริหารค่าตอบแทน
(.834) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม
สามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ
ความไว้วางใจ (1.000) ความภูมิใจและมิตรภาพ (.860) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างมีค่าตั้งแต่
0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรย่อย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคานอนิคอลของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคล

ด้านการเก็บรักษาไว้นั้นเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรต้นทุกตัวแปรย่อย และตัวแปรตามคือผลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมนั้นเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรตามทุกตัวแปรย่อย นั่นเอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ค่าในนิคอลลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคานิคอลลปรากฏว่าตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้มีค่าสัมประสิทธิ์คานิคอลลแบบมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านแรงงานสัมพันธ์ (.647) การจัดการความปลอดภัยและสุขภาพ (.254) การบริหารค่าตอบแทน (.174) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์คานิคอลลแบบมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ คือ ความไว้วางใจ (1.003) ความภูมิใจและมิตรภาพ (-.003) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าตัวแปรต้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานิคอลลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ (.647) ส่วนตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานิคอลลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ ความไว้วางใจ (1.003) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการจัดการจัดการงานบุคคลด้านการเก็บรักษาไว้ ด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในด้านความไว้วางใจ โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นเอง

สมมติฐานที่ 4 การจัดการงานบุคคลด้านการให้ประโยชน์^{IV4} มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ^{DV1} และด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลด้านการให้ประโยชน์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม แสดงให้เห็นตามตารางที่ 4-15 -

ตารางที่ 4-15 ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการใช้ประโยชน์ของการจัดการงานบุคคลกับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในภาพรวม

	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
Variate number		
Canonical correlation	.833	.153
Eigenvalues	.693	.024
Wilk's lambda	.300	.976
F-value (chi square)	429.603	25.085
Significant ($p <$)	.000	.000
ความแปรปรวน (Variance) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	83.417	16.583
การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์	85.556	14.444
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	57.823	.391
การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์	59.305	.340

จากตารางที่ 4-15 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์กับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมเป็นความสัมพันธ์ 2 ชุดที่อิสระต่อกัน โดยมีชุดความสัมพันธ์ที่เป็นอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 ($p < 0.001$) และชุด 2 ($p < 0.001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามร่วมกันในชุดที่ 1 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.833 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม ผลลัพธ์การบริหารรายได้ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในทางบวกใน

ระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาค่าไอเกนพบว่ามีความหมายว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นสามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามได้ร้อยละ 69.30 และในชุดที่ 2 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.153 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม ผลลัพธ์การบริหารรายได้ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาค่าไอเกนพบว่ามีความหมายว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นสามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามได้ร้อยละ

2.40

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลกับตัวแปรเริ่มต้นในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 83.417 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นได้ร้อยละ 85.56 สำหรับชุดที่ 2 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 16.58 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นได้ร้อยละ 14.44

เมื่อพิจารณาความทับซ้อนของตัวแปรในชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 57.82 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ได้ร้อยละ 59.31 สำหรับในชุดที่ 2 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 0.39 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ได้ร้อยละ 0.34 จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความทับซ้อนของชุดที่ 1 สูงกว่าร้อยละ 1.50 ส่วนชุดที่

2 ต่ำกว่า 1.50 จึงสามารถกล่าวได้ว่าชุดที่ 1 เหมาะสมสำหรับอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์และตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์คานอนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม		
1. ความไว้วางใจ	1.122	.997
2. ความภูมิใจและมิตรภาพ	.145	.821
ตัวแปรต้น : การจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.754	.980
2. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	.302	.867

จากตารางที่ 4-16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคานอนิคอล ปรากฏว่าตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์สามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (.980) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (.867) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (.997) ความภูมิใจและมิตรภาพ (.821) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรย่อย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคานอนิคอลของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์นั้น เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรต้นทุกตัวแปรย่อย และ

ตัวคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมนั้นเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรตามทุกตัวแปรย่อย นั่นเอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคาโนนิคอลปรากฏว่าตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานเรียงลำดับจากมากไปน้อย การประเมินผลการปฏิบัติงาน (.754) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (.302) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (1.122) ความภูมิใจและมิตรภาพ (-.145) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าตัวแปรต้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (.754) และ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (.302) ส่วนตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ ความไว้วางใจ (1.122) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการจัดการงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในด้านความไว้วางใจ โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นเอง

สมมติฐานที่ 5 การจัดการงานบุคคลด้านการแสวงหา^{IV1} ด้านการพัฒนา^{IV2} ด้านการรักษา^{IV3} ด้านการใช้ประโยชน์^{IV4} มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความไว้วางใจ^{DV1} ด้านความภูมิใจและมิตรภาพ^{DV2}

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมแสดงให้เห็นตามตารางที่ 4-17 – 4-18

ตารางที่ 4.17 ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ค่าไอเกน ค่าความแปรปรวน ค่าความทับซ้อน และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นร่วมกันด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมกับชุดตัวแปรตามร่วมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2
Variate number		
Canonical correlation	.866	.316
Eigenvalues	.751	.101
Wilk's lambda	.224	.899
F-value (chi square)	280.207	38.585
Significant ($p <$)	.000	.000
ความแปรปรวน (Variance) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	86.715	13.285
การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม	80.706	9.678
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)		
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม	65.085	1.341
การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม	60.575	.977

จากตารางที่ 4-17 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม พบว่ามีความสัมพันธ์ 2 ชุดที่อิสระต่อกันโดยมีชุดความสัมพันธ์ชุดที่ 1 มีอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และชุดที่ 2 มีอิสระต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามร่วมกันในชุดที่ 1 พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์คานอนิคอลเท่ากับ 0.866 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาค่าไอเกนพบว่ามีค่า 0.751 หมายความว่าตัวแปรคานอนิคอลของตัวแปรต้นการจัดการ

งานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 75.10 และในชุดที่ 2 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลเท่ากับ 0.318 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมร่วมกันกับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าไอเกนพบว่า มีค่า .101 หมายความว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนในตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 10.10

เมื่อพิจารณาความแปรปรวนระหว่างตัวแปรคาโนนิคอลกับตัวแปรเริ่มต้นชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 86.72 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรอิสระการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 80.71 และชุดที่ 2 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 13.29 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 9.68

เมื่อพิจารณาความทับซ้อนของตัวแปรชุดที่ 1 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมร้อยละ 65.09 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม ร้อยละ 60.58 และชุดที่ 2 พบว่าตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรตามผลลัพธ์การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมร้อยละ 1.34 และตัวแปรคาโนนิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม สามารถทำนายความแปรปรวนของตัวแปรเริ่มต้นของตัวแปรด้านการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมร้อยละ

0.977 จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความซับซ้อนของชุดที่ 1 สูงกว่าร้อยละ 1.50 ส่วนชุดที่ 2 ต่ำกว่า 1.50 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าชุดที่ 1 เหมาะสมที่จะใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างสำหรับตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม กับตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์คานอนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรม		
1. ความไว้วางใจ (TRUST)	1.012	1.000
2. ความภูมิใจและมิตรภาพ (PRIDE/CAMA)	-.015	.857
ตัวแปรต้น : การจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรม		
1. การแสวงหา (ACQUIR)	.124	.803
2. การพัฒนา (DEVELOPM)	.123	.883
3. การรักษา (RETENT)	.431	.961
4. การใช้ประโยชน์ (UTILIZ)	.403	.937

จากตารางที่ 4-18 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคานอนิคอล ปรากฏว่าตัวแปรต้นการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือการรักษา (.961) การใช้ประโยชน์ (.937) การพัฒนา (.883) การแสวงหา (.803) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคอลเชิงโครงสร้างจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (1.000) ความภูมิใจและมิตรภาพ (.857) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลเชิงโครงสร้างมีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปทุกตัวแปรย่อย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรคานานิคอลของตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมนั้น เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรต้นทุกตัวแปรย่อย และตัวคานานิคอลของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นจากตัวแปรย่อยของตัวแปรตามทุกตัวแปรย่อย นั่นเอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลของตัวแปรแต่ละตัวแปรบนตัวแปรคานานิคอลปรากฏว่าตัวแปรต้นในการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ การรักษา (.431) การใช้ประโยชน์ (.403) การแสวงหา (.124) การพัฒนา (.123) สำหรับกลุ่มตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมสามารถเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานจากมากไปน้อย คือ ความไว้วางใจ (1.012) ความภูมิใจและมิตรภาพ (-.015) ตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นปรากฏว่าตัวแปรต้นที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือ การรักษา (.431) การใช้ประโยชน์ (.403) ส่วนตัวแปรตามที่มีค่าสัมประสิทธิ์คานานิคอลแบบมาตรฐานตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป คือความไว้วางใจ (1.012) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการจัดการงานบุคคลขององค์การอุตสาหกรรมด้านการรักษา การใช้ประโยชน์เป็นตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในองค์การอุตสาหกรรมในด้านความไว้วางใจ โดยลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันนั่นเอง