

บทที่ 8

การวิเคราะห์และสรุปผล

ผลของการวิจัย

เพื่อให้ได้ภาพทั่วไปเกี่ยวกับบรรดาลูกจ้างซึ่ง เป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำหรับ เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจต่อการวิเคราะห์ที่จะติดตามมา ในขั้นตอนนี้จึงได้นำเสนอข้อมูลทั่วไปบางประการ ดังปรากฏอยู่ในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะทางประชากร (ขนาดตัวอย่าง = 285)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	151	53.0
หญิง	134	47.0
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 26 ปี	131	46.0
26-30 ปี	107	37.5
สูงกว่า 30 ปี	47	16.5
<u>การศึกษา</u>		
ประถมศึกษาตอนต้น	53	18.6
ประถมศึกษาตอนปลาย	34	11.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	132	46.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย และหรือ ปวช.	55	19.3
ปวส. และหรือ อื่น ๆ	8	2.8
ไม่ตอบ	3	1.1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	135	47.4
สมรสแล้ว	141	49.4
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	9	3.2

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงจำนวนของตัวอย่างบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้จำนวน 285 คนด้วยกัน โดยประกอบด้วย ลูกจ้างชาย ร้อยละ 53.0 (151 คน) และลูกจ้างหญิงร้อยละ 47.0 (134 คน) บรรดา ลูกจ้างทั้งชายและหญิง เหล่านี้กระจายอยู่ตามโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในสัดส่วนที่ไม่แน่นอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของงานหน้าที่ในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม เป็นสำคัญ และเมื่อก้าวโดยรวมจากลูกจ้างทั้งหมด จะเป็นลูกจ้างอายุต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 46.0 (131 คน) ส่วนร้อยละ 37.5 (107 คน) มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 ถึง 30 ปี และอีกร้อยละ 16.5 (47 คน) มีอายุมากกว่า 30 ปี หากจำแนกตามระดับการศึกษาที่ได้รับอย่างเป็นทางการ (formal education) แล้ว จะพบว่าลูกจ้างผู้ซึ่งมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีอยู่มากที่สุด คือเท่ากับร้อยละ 46.3 (132 คน) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นระดับการศึกษาของลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และหากจะนับเอาว่าระดับประถมศึกษา (ทั้งตอนต้นและตอนปลาย) เป็นการศึกษาในระดับต้น และระดับมัธยมศึกษา (ทั้งตอนต้นและตอนปลาย รวมทั้งระดับต้นของสายอาชีพ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.) เป็นการศึกษาในระดับกลางแล้ว ก็จะได้เห็นว่า โดยส่วนใหญ่ของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม จะมีการศึกษาระดับกลาง คือเท่ากับร้อยละ 65.6 (187 คน) ในขณะที่ระดับต้นมีเพียงร้อยละ 30.5 (87 คน) และการศึกษาในระดับสูง คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส. และระดับมหาวิทยาลัย จะมีเพียงร้อยละ 2.8 (8 คน)

เมื่อพิจารณาข้อมูลทางประชากรเบื้องต้นต่อไปถึงสถานภาพสมรส ก็พบว่า

มีลูกจ้างที่ยังโสด และที่สมรสแล้วในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือจะมีร้อยละ 47.4 (135 คน) ยังโสด และร้อยละ 49.4 (141 คน) สมรสแล้ว ขณะที่มิใช่ผู้หย่าร้างและที่แยกกันอยู่ในอัตราส่วนร้อยละ 3.2 (9 คน)

นอกจากข้อมูลทางประชากรข้างต้น ซึ่งมีความสำคัญเป็นพื้นฐานแล้ว ยังจำเป็นต้องกล่าวถึงข้อมูลทั่วไปอีกแง่มุมหนึ่งอันได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ได้ทราบ ค่ามูลในชีวิตด้านการทำงานของบุคคลเพิ่ม เสริมมากขึ้นไปจากข้อมูลชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ที่ได้กล่าวถึงมาแล้ว และตารางที่ 2 ในลำดับต่อไปจะแสดงข้อมูลประวัติการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้

ตารางที่ 2 การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามประวัติการทำงาน (ขนาดตัวอย่าง = 285)

ประวัติการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระยะเวลาการทำงาน (length of service)</u>		
น้อยกว่า 6 ปี	147	51.6
6-10 ปี	102	35.8
มากกว่า 10 ปี	36	12.6
<u>ประสบการณ์การทำงาน</u>		
ไม่มีประสบการณ์	158	55.4
มีประสบการณ์	127	44.6
<u>ประสบการณ์การทำงานในลักษณะเดียวกับปัจจุบัน</u>		
ไม่มีประสบการณ์	261	91.6
มีประสบการณ์	24	8.4
<u>ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่ในกระบวนการผลิต</u>		
อยู่ในช่วงต้น	144	50.5
อยู่ในช่วงปลาย	141	49.5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประวัติการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	
<u>ประเภทของค่าจ้าง</u>			
รายวัน (ค่าจ้างขั้นต่ำและหรือรายชิ้นที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น) ๑7		34.0	
รายเดือน	187	65.6	
ไม่ตอบ	1	0.4	
<u>กะการทำงาน</u>			
ทำงาน เป็นกะ	กะเช้า	42	14.7
	กะบ่าย	2	0.7
	กะกลางคืน	8	2.8
ทำงาน ไม่ เป็นกะ	253	61.3	
<u>การ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน</u>			
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	163	90.1	
ไม่ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	17	9.5	
ไม่ตอบ	1	0.4	

ประวัติการทำงานดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 2 เป็นประวัติการทำงานในประเด็นต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ในเรื่องระยะเวลาการทำงาน ซึ่งปรากฏว่าโดยส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างจะมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 6 ปี คือมีอยู่ร้อยละ 51.6 (147 คน) รองลงมา เป็นบรรดาผู้ทำงานมานานในช่วง 6 ถึง 10 ปี มีอยู่ร้อยละ 35.8 (102 คน) และที่มีระยะเวลาการทำงานนานกว่า 10 ปี มีอยู่ร้อยละ 12.6 (36 คน) ภาพจำนวนลูกจ้างที่หนาแน่นในช่วงระยะเวลาการทำงานน้อยและเบาบางลงในช่วงระยะเวลาการทำงานมากขึ้นนั้น เป็นภาพที่จะพบเห็นได้ในโรงงานทุกประเภท

ในบรรดาลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่าง ๆ กันข้างต้นนั้น มีอยู่ร้อยละ 55.4 (158 คน) ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานใด ๆ มาก่อนเลย จึงถือได้ว่าการเข้าทำงานในโรงงานปัจจุบัน เป็นการ เริ่ม เข้าทำงาน เป็นแห่งแรก หากจะกล่าวถึงประสม-

การดำเนินการทำงานของเขาเหล่านี้ ก็คงจะหมายถึงประสบการณ์ที่เขาจะพึงได้รับจากการทำงานในปัจจุบันนี้เท่านั้นเอง ในขณะที่เดียวกันมีอยู่ร้อยละ 44.6 (127 คน) ตอบว่า เคยทำงานที่อื่นมาก่อน ซึ่งงานนั้นอาจจะ เป็นได้ทั้งลักษณะเดียวกันและคนละลักษณะกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ รายละเอียดของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้และมีได้แสดงไว้ในตารางที่ 2 ยังระบุลงไปด้วยว่า ในจำนวนผู้มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน มีอยู่ร้อยละ 86.6 (110 คน) มีระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในที่อื่น ๆ รวมแล้วน้อยกว่า 6 ปี ในขณะที่ร้อยละ 11.0 (14 คน) มีระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในช่วงระหว่าง 6 ถึง 10 ปี และเพียงร้อยละ 0.8 (1 คน) เท่านั้นที่มีประสบการณ์การทำงานมานานกว่า 10 ปี ก่อนจะมาเริ่มต้นใหม่ที่โรงงานในปัจจุบัน ส่วนร้อยละ 1.6 (2 คน) ไม่ตอบให้ทราบว่าเคยทำงานอะไรเพียงไร ครั้นเมื่อให้ระบุว่า มีประสบการณ์ในงานลักษณะเดียวกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้หรือไม่ ปรากฏว่าจากจำนวนผู้ตอบว่ามีประสบการณ์การทำงานมาก่อนจำนวน 127 คนในข้างต้น มีอยู่เพียงร้อยละ 18.9 (24 คน) เท่านั้นที่มีประสบการณ์ในงานด้านนี้มาก่อน แต่ร้อยละ 81.1 (103 คน) เป็นผู้มีประสบการณ์ในงานด้านอื่นที่มีในข้างต้นนี้ หรือหากจะคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 285 คน ก็จะมีอยู่ร้อยละ 8.4 (24 คน) ที่มีประสบการณ์ในงานเฉพาะด้านนี้มาก่อน ขณะที่ร้อยละ 91.6 (261 คน) เป็นผู้ไม่มีประสบการณ์ในโรงงานนี้มาก่อนเลย

และในส่วนของผู้มีประสบการณ์การทำงานด้านนี้มาก่อนนั้น อาจจะจำแนกออกได้เป็นร้อยละ 79.2 (19 คน) มีประสบการณ์ในงานด้านนี้มาก่อน เป็นระยะเวลา น้อยกว่า 6 ปี และร้อยละ 12.5 (3 คน) มีประสบการณ์ในงานด้านเดียวกันนี้มาก่อน เป็นระยะเวลาจัดอยู่ในช่วงระหว่าง 6 ถึง 10 ปี แต่ไม่มีใครที่มีประสบการณ์งานด้านนี้มาก่อนนานกว่า 10 ปี โดยที่มีผู้ไม่ตอบอีกร้อยละ 8.3 (2 คน)

ครั้น เมื่อได้รับการว่าจ้าง เข้าทำงาน เป็นลูกจ้างในโรงงาน ก็ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในแผนกงานต่าง ๆ ตามคุณสมบัติที่มีอยู่ และหรือตามความต้องการของทางโรงงานตั้งแต่ต้นกระบวนการผลิต กระทั่งถึงปลายกระบวนการผลิต

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อศึกษาและ เปรียบ-



เทียบดูผล เฉพาะลูกจ้างในแผนกงานหน้าที่ยังคงอยู่กับช่วงปลายของกระบวนการผลิต เท่านั้น โดยคาดว่าระยะหรือช่วงห่างจากผลผลิตสำเร็จรูป เป็นปัจจัยกำหนดให้ลูกจ้างในสำนักงาน ตามจุดต่าง ๆ เหล่านี้มีความสามารถและโอกาสในการมองเห็นและระบุถึงผลงานของตนเองได้มากน้อยในระดับที่แตกต่างกัน และจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนก เป็นลูกจ้างในงานหน้าที่ช่วงต้นของกระบวนการผลิตร้อยละ 50.5 (144 คน) และเป็นลูกจ้างในงานหน้าที่ช่วงปลายของกระบวนการผลิตร้อยละ 49.5 (141 คน)

หากจะจำแนกลูกจ้างตามประเภทของค่าจ้าง ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภทที่สำคัญ คือ ค่าจ้างชนิด เป็นรายวัน และค่าจ้างชนิด เป็นรายเดือน อันเป็นประเภทของค่าจ้างเพียง 2 ลักษณะที่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ครอบคลุมไปถึงแล้ว จะพบอัตราส่วนร้อยละของลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน เท่ากับร้อยละ 34.0 (97 คน) และที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน มีอยู่เป็นอัตราส่วนร้อยละ 65.6 (187 คน) ทั้งนี้ร้อยละ 0.4 (1 คน) ไม่ตอบคำถามในข้อนี้

บรรดาลูกจ้างทั้งหลายนี้ทำงานกันทั้งในลักษณะที่ทำ เป็นกะและมิได้ เป็นกะ โดยข้อมูลได้ระบุให้ทราบว่าอัตราส่วนร้อยละของลูกจ้างที่ทำงาน เป็นกะ เท่ากับ 18.2 (52 คน) จำแนกได้ เป็นพวกที่ (ในช่วงเวลาที่ตอบแบบสอบถามนี้) ทำงานกะเช้า ร้อยละ 14.7 (42 คน) ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เช่นเดียวกัน ผู้ทำงานกะบ่ายมีอยู่ร้อยละ 0.7 (2 คน) และกะกลางคืนร้อยละ 2.8 (8 คน) ส่วนลูกจ้างที่มีได้ทำงาน เป็นกะ ซึ่งหมายความว่าทำงานทั้งวันติดต่อกันตั้งแต่เช้าจรดเย็น มีอยู่ร้อยละ 81.8 (233 คน)

เป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปว่า โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในปัจจุบันมักจะมีองค์การสหภาพแรงงาน เป็นตัวแทนปาก เสียงของฝ่ายลูกจ้างกันอยู่แทบทุกแห่ง ในการศึกษารุ่นนี้ได้ นำเอาความเป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงานมา เป็นตัวแปรตัวหนึ่ง เพื่อพิจารณาผลกระทบที่จะมีต่อความคิดและทัศนคติต่าง ๆ ของลูกจ้างด้วย ซึ่งสำหรับกรณีนี้ ในตารางที่ 2 ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าเฉพาะลูกจ้างในโรงงานที่มีสหภาพแรงงาน จำนวน 181 คนนั้น ร้อยละ 90.1 (163 คน) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีอยู่ ขณะที่ร้อยละ 9.5 (17 คน) มิได้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น ๆ และร้อยละ 0.4 (1 คน) มิได้ตอบว่าตนมีความ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงานหรือไม่

เมื่อได้พิจารณาลงไปในเรื่องละเอียดถึงเหตุผลในการตัดสินใจ เข้า เป็นหรือไม่ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีอยู่ภายในโรงงานที่ตนทำงานอยู่ด้วย ปรากฏว่าเฉพาะในกลุ่มผู้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน มีอยู่ร้อยละ 1.8 (3 คน) ตอบว่าตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะอยากทดลอง ร้อยละ 3.7 (6 คน) เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะเพื่อนชักชวน และร้อยละ 94.5 (154 คน) เป็นเพราะเห็นว่ามีประโยชน์ต่อลูกจ้าง ส่วนในผู้ที่ตอบว่ามีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ปรากฏว่าร้อยละ 17.6 (3 คน) ให้เหตุผลว่าเพราะตนไม่มีความรู้ในเรื่องนี้ ร้อยละ 23.5 (4 คน) ตอบว่าเพราะเพื่อน ๆ ส่วนใหญ่ไม่มีใครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเลย ร้อยละ 41.2 (7 คน) ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะกลัวว่าจะได้รับอันตรายจากผู้ที่ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 17.6 (3 คน) ไม่เป็นสมาชิกเพราะเหตุผลอื่น ๆ อาทิ ไม่ศรัทธาคือการทำงานตลอดจนตัวบุคคลบางคนในกรรมการบริหารสหภาพแรงงานนั้น ๆ และบ้างก็เกรงว่าจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการได้รับการจ้างงานของตน

ตารางที่ 3 การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามพื้นฐานของอารมณ์ความรู้สึก ตลอดจนทัศนคติและความรู้สึกในกรณีต่าง ๆ

(จำนวนตัวอย่าง = 285)

พื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความรู้สึกในกรณีต่าง ๆ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ความอ่อนไหวของอารมณ์ความรู้สึก</u>		
น้อย	155	54.4
ปานกลาง	108	37.9
มาก	16	5.6
ไม่ตอบ	6	2.1
<u>ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น</u>		
ต่ำ	67	23.5
ปานกลาง	133	46.7
สูง	85	29.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความรู้สึกในกรณีต่าง ๆ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ</u>		
ต่ำ	62	21.8
ปานกลาง	130	45.6
สูง	93	32.6
<u>ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย</u>		
ต่ำ	72	25.3
ปานกลาง	147	51.6
สูง	66	23.2
<u>ภาวะความรู้สึกไม่เลี่ยน เน้นจากตัวเอง</u>		
ต่ำ	61	21.4
ปานกลาง	105	36.8
สูง	119	41.8
<u>แนวทัศนคติต่อการทำงาน</u>		
ให้คุณค่าภายในของงานน้อย	66	23.2
ให้คุณค่าภายในของงานปานกลาง	161	56.5
ให้คุณค่าภายในของงานมาก	58	20.4
<u>ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกระบวนการผลิต</u>		
น้อย	77	27.0
ปานกลาง	139	48.8
มาก	68	23.8
ไม่ตอบ	1	0.4

ตารางที่ 3 (ต่อ)

พื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความรู้สึกในกรณีต่าง ๆ	จำนวน	ร้อยละ
<u>ความรู้สึกต่อสภาพความสัมพันธ์ภายในโรงงาน</u>		
ความสัมพันธ์ไม่ดี	61	21.4
ความสัมพันธ์ปานกลาง	185	64.9
ความสัมพันธ์ดี	38	13.3
ไม่ตอบ	1	0.4
<u>ภาวะความวิตกกังวลต่อปัญหาส่วนตัวนอกเหนือจากการงาน</u>		
น้อย	153	53.7
ปานกลาง	91	31.9
มาก	29	10.2
ไม่ตอบ	12	4.2
<u>ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อการได้รับรางวัลตามหลัก merit system</u>		
ไม่มีหลักประกันใด ๆ	67	23.5
มีแค่เพียงความมั่นใจว่าจะได้รับความยุติธรรม	112	39.3
มีความสัมพันธ์ในลักษณะ เส้นสาย	3	1.0
มีความสามารถ เป็นคุณสมบัติต่อรอง	102	35.8
ไม่ตอบ	1	0.4
<u>ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง</u>		
มองและระบุแทบไม่ได้เลย	80	28.1
มองออกและระบุได้ค่อนข้างน้อย	70	24.6
มองออกและระบุได้ค่อนข้างมาก	57	20.0
มองออกและระบุได้ชัดเจนที่สุด	78	27.4

ในตารางที่ 3 แสดงถึงการกระจายของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะอาการ ผลตรวจความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ อันดับแรกสุด เป็นการจำแนกตามระดับความอ่อนไหวของอาการความรู้สึก น้อย ปานกลางและมาก ปรากฏว่าลูกจ้างที่มีอาการความรู้สึกอ่อนไหวได้ยากหรือได้น้อยมีอยู่ร้อยละ 54.4 (155 คน) ในระดับปานกลางมีอยู่ร้อยละ 37.9 (108 คน) และที่มีความอ่อนไหวของอาการได้ง่ายหรือได้มากนั้นมีเท่ากับร้อยละ 5.6 (16 คน) นอกจากนั้นแล้ว ยังมีผู้ไม่ตอบอีกร้อยละ 2.1 (6 คน)

กล่าวในกรณีของภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นค่อมานั้น ปรากฏว่า ลูกจ้างผู้ประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นในระดับต่ำ มีอยู่ร้อยละ 23.5 (หรือ 67 คน) ระดับปานกลางร้อยละ 46.7 (133 คน) และที่ประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นในระดับสูงจะเท่ากับร้อยละ 29.8 (85 คน)

ในบรรดาผู้ประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นระดับต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจจะกล่าวได้อีกลักษณะหนึ่ง โดยการจำแนกออกเป็นมิติต่าง ๆ อันประกอบขึ้นเป็นภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นในการศึกษานี้ นั่นคือ ภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย และภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจากตัวเอง ซึ่งหากจำแนกพิจารณาเฉพาะภาวะความรู้สึกไร้อำนาจแล้ว จะมีลูกจ้างอยู่ร้อยละ 21.8 (62 คน) เป็นผู้มีความรู้สึกไร้อำนาจในระดับต่ำ ขณะที่ร้อยละ 45.6 (130 คน) มีความรู้สึกไร้อำนาจในระดับปานกลาง และร้อยละ 32.6 (93 คน) จะมีความรู้สึกไร้อำนาจในระดับสูง

ส่วนภาวะความรู้สึกไร้ความหมายเพียงประการเดียวนั้น ปรากฏว่า ร้อยละ 25.3 (72 คน) ประสบภาวะความรู้สึกไร้ความหมายในระดับต่ำ ร้อยละ 51.6 (147 คน) จัดอยู่ในระดับรู้สึกไร้ความหมายปานกลาง และร้อยละ 23.2 (66 คน) รู้สึกไร้ความหมายจัดอยู่ในระดับสูง

สำหรับกรณีของมาตรการวัดภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจากตัวเอง ได้ระบุถึงลูกจ้างร้อยละ 21.4 (61 คน) ประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจากตัวเองเพียงระดับต่ำ ร้อยละ 36.8 (105 คน) ประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจากตัวเอง

ในระดับปานกลาง และร้อยละ 41.8 (119 คน) ต้องประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยน-เนชั่นจากตัวเองในระดับสูง

เป็นที่น่าสังเกตว่าอัตราส่วนของลูกจ้างผู้ประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจากตัวเองในระดับสูง มีมากกว่าที่ประสบภาวะความรู้สึกไร้ความหมายและภาวะความรู้สึกไร้อำนาจในระดับเดียวกัน

นอกจากจะได้ทราบระดับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นและมิติต่าง ๆ เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะดังได้กล่าวไปแล้ว ผู้ศึกษายังได้จัดลำดับแนวทฤษฎีของลูกจ้างต่อการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ตามลักษณะการให้ความสำคัญต่อคุณค่าภายใน (intrinsic value) ของงานอีกด้วย และตารางที่ 3 เช่นเดียวกันที่แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างผู้ให้คุณค่าภายในของงานน้อย มีอยู่ร้อยละ 23.2 (66 คน) อีกร้อยละ 56.5 (161 คน) ให้คุณค่าภายในของงานปานกลาง ส่วนที่ให้คุณค่าภายในของงานมากนั้น มีเท่ากับร้อยละ 20.4 (58 คน)

ครั้นให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นว่าตนเองมีอำนาจควบคุมต่อกระบวนการผลิตได้มากน้อยเพียงใด มีลูกจ้างร้อยละ 27.0 (77 คน) คิดเห็นว่าตนเองมีอำนาจควบคุมกระบวนการผลิตได้น้อย ลูกจ้างร้อยละ 48.8 (139 คน) ตอบว่าตนเองมีอำนาจควบคุมกระบวนการผลิตได้ปานกลาง ส่วนลูกจ้างผู้รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจควบคุมกระบวนการผลิตได้มาก มีอยู่ร้อยละ 23.8 (68 คน) และมีผู้ไม่ตอบร้อยละ 0.4 (1 คน)

ต่อทฤษฎีในเรื่องสภาพความสัมพันธ์ภายในโรงงาน ข้อมูลกระจายให้เห็นว่า ลูกจ้างผู้รู้สึกว่าโรงงานที่ตนทำงานอยู่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกจ้างทั่วไปในลักษณะที่ยังไม่ดี มีอยู่ร้อยละ 21.4 (61 คน) ผู้ที่เห็นว่าสภาพความสัมพันธ์โดยทั่วไป จัดอยู่ในระดับปานกลาง มีเท่ากับร้อยละ 64.9 (185 คน) ส่วนอีกร้อยละ 13.3 (38 คน) ตอบว่าลักษณะความสัมพันธ์โดยทั่วไปอยู่ในระดับดี เหลือร้อยละ 0.4 (1 คน) ที่ไม่ตอบคำถามในข้อนี้

ในส่วนของภาวะความวิตกกังวลต่อปัญหาส่วนตัวที่นอกเหนือจากเรื่องการทำงาน ลูกจ้างร้อยละ 53.7 (153 คน) มีความวิตกกังวลน้อยต่อเรื่องต่าง ๆ เหล่านั้น ขณะที่ร้อยละ 31.9 (91 คน) รู้สึกวิตกกังวลปานกลางร้อยละ 10.2 (29 คน) รู้สึกวิตก

กังวลมาก และร้อยละ 4.2 (12 คน) ไม่ตอบ

เมื่อได้รับคำถามว่า รู้สึกว่าตนเองมีอำนาจต่อรองอะไรบ้าง ที่จะทำให้ได้ รับรางวัลตามหลัก merit system ผู้ที่ตอบว่า ไม่มีหลักการกันใด ๆ ที่ตนจะได้รับ สิ่งที่หวังตามหลัก merit system จัด เป็นผู้มีอำนาจควบคุมต่อการได้รับรางวัลดังกล่าว น้อยที่สุด มีอยู่ร้อยละ 23.5 (67 คน) และร้อยละ 39.3 (112 คน) ตอบว่าตน มีแค่เพียงความรู้สึก เท่านั้นที่มีความมั่นใจว่าทางโรงงานจะทำให้ทุกอย่างดำเนินไปอย่าง ยุติธรรม ซึ่งกรณีนี้จัด เป็นพวกมีความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อการได้รับรางวัลตามหลัก merit system ในระดับค่อนข้างต่ำ ร้อยละ 1.0 (3 คน) ตอบว่าตนมีความสัมพันธ์ ส่วนตัวกับนายจ้างหรือหัวหน้างานมากพอที่คิดว่าจะได้รับสิ่งที่ตนคาดหวังจากทางโรงงาน จัด เป็นผู้มีอำนาจควบคุมต่อการได้รับรางวัลตามหลัก merit system ในระดับค่อนข้าง สูง และร้อยละ 35.8 (102 คน) ตอบว่าตนมีความรู้ความสามารถ เป็นเครื่องต่อรอง ให้ได้รับรางวัลตลอดจนสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจัดว่า เป็นผู้มีอำนาจควบคุมต่อการได้รับรางวัล ตามหลัก merit system ในระดับสูง

ที่สำคัญอีกกรณีหนึ่ง ก็คือการให้ลูกจ้างตอบประเมิน เองว่าที่ตนทำงานอยู่ทุกวันนี้ ลักษณะงาน เปิดโอกาสให้สามารถมองเห็นและระบุถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองได้มากน้อยเพียงใด ปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 28.1 (80 คน) ตอบว่าตนเองมองเห็น และระบุแทบจะไม่ได้เลย ร้อยละ 24.6 (70 คน) ให้ความเห็นว่าพอจะมองเห็นและ ระบุผลงานของตนเองได้บ้างค่อนข้างน้อย ในขณะที่ร้อยละ 20.0 (57 คน) สามารถ มองออกและระบุผลงานของตนเองได้ค่อนข้างมาก และร้อยละ 27.3 (78 คน) เป็น พวกที่สามารถมองเห็นและระบุได้มากและชัดเจนที่สุด

ตารางที่ 4 การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามความสามารถมองเห็น และระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง จากการประเมินของลูกจ้างเอง และตามกลุ่มที่ทราบคุณสมบัติจากการคาดคะเน

คุณสมบัติตามการคาดคะเน	การประเมินของลูกจ้าง				รวม
	ระบุแทบไม่ได้	ได้ค่อนข้างน้อย	ได้ค่อนข้างมาก	ได้มากที่สุด	
ระบุแทบไม่ได้เลย	74.0 (37)	14.0 (7)	10.0 (5)	2.0 (1)	100.0 (50)
ระบุได้ค่อนข้างน้อย	30.5 (29)	34.7 (33)	14.7 (14)	20.0 (19)	100.0 (95)
ระบุได้ค่อนข้างมาก	3.5 (3)	25.9 (22)	31.8 (27)	38.8 (33)	100.0 (85)
ระบุได้มากที่สุด	20.0 (11)	14.5 (8)	20.0 (11)	45.5 (25)	100.0 (55)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$$\text{Gamma} = 0.53294$$

$$Z = 5.6575$$

ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองในเชิงให้ลูกจ้างทำการประเมินเองดังที่ได้เสนอไปแล้วในตารางที่ 3 นั้น เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับลักษณะกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในโรงงานประเภทต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาจัดจำแนกตามความคาดคะเนว่า น่าจะมีความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเองเป็น 4 ระดับที่แตกต่างกันแล้ว รายละเอียดในตารางที่ 4 ได้ยืนยันว่า การจัดจำแนกกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างตามลักษณะงานในโรงงานที่ผู้ศึกษาคาดคะเนไว้ให้ เป็นกลุ่มที่ทราบคุณสมบัตินั้น กระทำไปอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริงมาก เป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือ อัตราส่วนร้อยละของลูกจ้างที่ตอบว่าตนเองสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเองได้อย่างชัดเจน จะมีมากที่สุดในโรงงานที่ผู้ศึกษาคาดคะเนว่า น่าจะสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเองมากที่สุดด้วย คือ เท่ากับร้อยละ 45.5 (25 คน) และจะเรียงลดหลั่น เป็นลำดับลงไปร้อยละ 38.8 (33 คน) สำหรับในโรงงานที่คาดว่าน่าจะมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเองค่อนข้างมาก ร้อยละ 20.0 (19 คน) ในโรงงานที่คาดว่าน่าจะมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเองค่อนข้างน้อย กระทั่งถึงร้อยละ 2.0 (1 คน) ในโรงงานที่คาดคะเนว่าน่าจะมองเห็นและระบุได้ถึงผลงาน

ของคน เองน้อยที่สุด

ในทางกลับกัน อัตราส่วนร้อยละของลูกจ้างที่ตอบว่าตนสามารถมองเห็น และ
ระบุผลงานของตนเองแทบไม่ได้เลยนั้น ส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 74.0 (37 คน) อยู่ใน
โรงงานที่ผู้ศึกษาคาดว่า น่าจะมองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้น้อยที่สุด ร้อยละ
30.5 (29 คน) อยู่ในโรงงานที่ผู้ศึกษาคาดว่าน่าจะมองเห็นและระบุถึงผลงานของตน
เองได้ค่อนข้างน้อย จนกระทั่งร้อยละ 20.0 (11 คน) อยู่ในโรงงานที่คาดคะเนว่า
น่าจะมองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มากที่สุด

สำหรับข้อมูลในลำดับต่อ ๆ ไป จะ เป็นการพิจารณาลักษณะการกระจายของ
บรรดาตัวแปรที่สำคัญอัน เกี่ยวข้องอยู่ในสมมุติฐานทั้งสาม ด้วยการจำแนกตามตัวแปรทาง
ด้านประชากร และตัวแปรประวัติการทำงานของลูกจ้างตามที่ระบุไว้ในตารางที่ 1 และ
ตารางที่ 2 เป็นลำดับไป ส่วนค่าสถิติที่ใช้ร่วมพิจารณาขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปรแต่ละ
คู่สัมพันธ์นั้น

ตารางที่ 5 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตาม เพศ

เพศ	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ			
5.1	<u>การกระจายของอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต</u>			จำแนกตาม เพศ
เพศ	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ชาย	25.2 (38)	52.3 (79)	22.5 (34)	100.0 (151)
หญิง	29.3 (39)	45.1 (60)	25.6 (34)	100.0 (133)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$\chi^2 = 1.47519$$

$$d.f. = 2$$

$$sig. = 0.4783$$

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เพศ บรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ

5.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง

จำแนกตามเพศ

เพศ	ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง				รวม
	แทบไม่ได้เลย	ได้ค่อนข้างน้อย	ได้ค่อนข้างมาก	ได้มากที่สุด	
ชาย	26.5 (40)	21.9 (33)	24.5 (37)	27.2 (41)	100.0 (151)
หญิง	29.9 (40)	27.6 (37)	14.9 (20)	27.6 (37)	100.0 (134)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$$x^2 = 4.50586 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.2118$$

5.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก

merit system จำแนกตามเพศ

เพศ	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ชาย	25.3 (38)	36.0 (54)	2.0 (3)	36.7 (55)	100.0 (150)
หญิง	21.6 (29)	43.3 (58)	-	35.1 (47)	100.0 (134)
รวม	23.6 (67)	39.4 (112)	1.1 (3)	35.9 (102)	100.0 (284)

$$x^2 = 4.09084 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.2518$$

5.4 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามเพศ

เพศ	เอ เลียน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ชาย	20.5 (31)	52.3 (78)	27.2 (41)	100.0 (151)
หญิง	26.9 (36)	40.3 (54)	32.8 (44)	100.0 (134)
รวม	23.5 (67)	46.7 (133)	29.8 (85)	100.0 (285)

$$x^2 = 4.17910 \quad d.f. = 2 \quad sig. = 0.1237$$

เพศ เป็นตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลตัวแรกที่การศึกษาครั้งนี้ได้นำมาพิจารณา เพื่ออธิบายถึงลักษณะความสัมพันธ์ต่อตัวแปรสำคัญ ๆ ทั้งที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังปรากฏอยู่ในสมมติฐานของการศึกษาวิจัยนี้ จากตารางที่ 5 จะแยกกล่าวการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับตัวแปรอื่นอีก 4 ตัวแปร อันได้แก่ การมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิต ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง การมีอำนาจควบคุมต่อการได้รับรางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system และภาวะความรู้สึกเอเลียเนเนชัน ซึ่งจะได้อธิบายถึงเป็นกรณี ๆ ไปตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูลอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตตามลักษณะ เพศของลูกจ้างผู้ตอบ คือ ชายและหญิง ไม่ปรากฏว่าจะมีความแตกต่างกันในระหว่าง 2 เพศนี้ ในลักษณะของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตของบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่ประการใด ปรากฏการณ์ที่ตนเองเดียวกันนี้ เกิดขึ้นทั้งกับตัวแปรอีก 3 ตัวแปร ในตารางดังกล่าวด้วยเช่นกัน

กล่าว เฉพาะกรณีของการกระจายของภาวะความรู้สึก เอเลียเนเนชันตามลักษณะเพศ ในการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะระบุว่า เพศหญิงมักประสบภาวะความรู้สึก เอเลียเนเนชันมากกว่าเพศชาย แต่กระนั้น ก็ยังไม่มีผลสรุปที่จะยืนยันได้ในบทบาทของเพศใด เพศหนึ่งอย่าง เป็นการเฉพาะและแน่นอนลงไปว่า จะเป็นเพศใดกันแน่ที่ประสบภาวะความรู้สึก เอเลียเนเนชันมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

การศึกษาที่เสนอผลการวิจัยว่า เพศหญิงมีความรู้สึก เอเลียเนเนชันสูงมากกว่าเพศชาย มักจะให้ความเห็นว่า เพราะเพศหญิงโดยเฉพาะลูกจ้างหญิงจะประสบปัญหาการปรับตัวยุ่งยากกว่าลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิงที่แต่งงานแล้วไม่เพียงแต่ต้องทำงานเต็มทั้งวันเท่านั้น โดยทั่วไปแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อการะหน้าที่ในครอบครัว เกือบทั้งหมดด้วย เพศหญิงจึงต้องทำงาน 2 อย่างควบคู่กันไป ทำให้มีโอกาสประสบปัญหาให้ต้องดิ้นรนเครียดมาก ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างชายมักจะได้รับสถานภาพสูงกว่า และได้รับความสำคัญมากกว่าฝ่ายหญิง ลูกจ้างชายมีโอกาสได้เลื่อน เป็นหัวหน้าในตำแหน่งอันมีจำนวนจำกัด ลูกจ้างหญิงซึ่ง เป็นที่ชื่นชอบก็เพียง เพราะเหมาะสมกับงานที่ไม่ใช้ฝีมือ และเป็นงานอันซ้ำซาก จึงมักกลายเป็นฐานให้กับลูกจ้างชาย เป็นส่วนใหญ่ จึงเป็นเงื่อนไขให้ต้องประสบภาวะ

ความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นได้มากกว่า (36 : 41; 93 : 469-478; 94 : 247-257) ส่วนการศึกษาที่พบว่า เพศชายประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นมากกว่าเพศหญิงนั้น มักจะพบในการศึกษาบรรดาผู้ติดเหล้าและสิ่งมีเมาต่าง ๆ (alcoholics) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างลักษณะดังกล่าวมักจะแสดงว่า เพศชายมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าเพศหญิง (95 : 770-775)

ตารางที่ 6 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามอายุ

อายุ	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ
------	---------------------

6.1 การกระจายของอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามอายุ

อายุ	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
น้อย	31.5 (41)	43.1 (56)	25.4 (33)	100.0 (130)
ปานกลาง	25.2 (27)	51.4 (55)	23.4 (25)	100.0 (107)
มาก	19.1 (9)	59.6 (28)	21.3 (10)	100.0 (47)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$\text{Gamma} = 0.06424$$

$$Z = 0.4792$$

6.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง

จำแนกตามอายุ

อายุ	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบไม่ได้เลย	ได้ค่อนข้างน้อย	ได้ค่อนข้างมาก	มากที่สุด	
น้อย	27.5 (36)	29.8 (39)	17.6 (23)	25.2 (33)	100.0 (131)
ปานกลาง	32.7 (35)	23.4 (25)	18.7 (20)	25.2 (27)	100.0 (107)
มาก	19.1 (9)	12.8 (6)	29.8 (14)	38.3 (18)	100.0 (47)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$$\text{Gamma} = 0.11739$$

$$Z = 0.9629$$

ตารางที่ 6 (ต่อ)

อายุ	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ				
6.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system จำแนกตามอายุ					
อายุ	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
น้อย	20.0(26)	41.5(54)	1.5(2)	36.9(48)	100.0(130)
ปานกลาง	29.0(31)	38.3(41)	0.9(1)	31.8(34)	100.0(107)
มาก	21.3(10)	36.2(17)	-	42.6(20)	100.0(47)
รวม	23.6(67)	39.4(112)	1.1(3)	35.9(102)	100.0(284)
		Gamma = -0.03404		Z = -0.2602	
6.4 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอเลีย่น เนชั่น จำแนกตามอายุ					
อายุ	เอเลีย่น เนชั่น			รวม	
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
น้อย	24.4(32)	43.5(57)	32.1(42)	100.0(131)	
ปานกลาง	19.6(21)	51.4(55)	29.0(31)	100.0(107)	
มาก	29.8(14)	44.7(21)	25.5(12)	100.0(47)	
รวม	23.5(67)	46.7(133)	29.8(85)	100.0(285)	
		Gamma = -0.05582		Z = -0.4205	

เมื่อกระจายลักษณะตัวแปรต่าง ๆ ในตารางที่ 5 ตามอายุ ดังปรากฏใน ตารางที่ 6 ก็ปรากฏลักษณะในทำนองเดียวกัน นั่นคือ ความแตกต่างระหว่างอายุ ที่มีอายุน้อย คือต่ำกว่า 25 ปี อายุปานกลาง 26-30 ปี และอายุมากหรือ 31 ปี เป็นต้น ไป มีผลต่อความแตกต่างในการมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิต ความสามารถ มองเห็นและระบุผลงานของตนเอง การมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก

merit system ตลอดจนภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประการใด

ในงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษาถึงภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น ก็ยังไม่อาจได้ผลสรุปที่แน่นอนตรงตามกัน ซึ่งบ้างสรุปว่า ยิ่งอายุเพิ่มขึ้น ภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นจะยิ่งสูงตามไปด้วย (96 : 753-758) ในขณะที่ยังมีอีกฝ่ายหนึ่งที่เห็นว่า บรรดาผู้มีอายุน้อยกว่า จะประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นได้มากกว่าผู้มีอายุมาก (97 : 180-194)

ตารางที่ 7 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ			
7.1 การกระจายของอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา				
ระดับการศึกษา	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ป. ต้น	11.3(6)	50.9(27)	37.7(20)	100.0(53)
ป. ปลาย	26.5(9)	38.2(13)	35.3(12)	100.0(34)
ม. ต้น	32.6(43)	48.5(64)	18.9(25)	100.0(132)
ม. ปลาย	27.8(15)	55.6(30)	16.7(9)	100.0(54)
อื่น ๆ	37.5(3)	37.5(3)	25.0(2)	100.0(8)
รวม	27.0(76)	48.8(137)	24.2(68)	100.0(281)

$$\chi^2 = 16.74220 \quad d.f. = 8 \quad sig. = 0.0329$$

$$\text{Gamma} = -0.23634$$

$$Z = -1.9134$$

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ				รวม
	ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง				
ระดับการศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				รวม
	แทบ ไม่ได้เลย	ได้ ค่อนข้างน้อย	ได้ ค่อนข้างมาก	ได้ มากที่สุด	
ป. ต้น	22.6(12)	24.5(13)	13.2(7)	39.6(21)	100.0(53)
ป. ปลาย	20.6(7)	14.7(5)	17.6(6)	47.1(16)	100.0(34)
ม. ต้น	25.0(33)	29.5(39)	22.0(29)	23.5(31)	100.0(132)
ม. ปลาย	41.8(23)	20.0(11)	20.0(11)	18.2(10)	100.0(55)
อื่น ๆ	50.0(4)	12.5(1)	37.5(3)	-	100.0(8)
รวม	28.0(79)	24.5(69)	19.9(56)	27.7(78)	100.0(282)

$$\chi^2 = 25.41099 \quad \text{d.f.} = 12 \quad \text{sig.} = 0.0130$$

$$\text{Gamma} = -0.23771 \quad Z = -2.0942$$

7.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก
merit system จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ป. ต้น	34.0(18)	26.4(14)	-	39.6(21)	100.0(53)
ป. ปลาย	32.4(11)	38.2(13)	-	29.4(10)	100.0(34)
ม. ต้น	18.3(24)	43.5(57)	1.5(2)	36.6(48)	100.0(131)
ม. ปลาย	20.0(11)	41.8(23)	1.8(1)	36.4(20)	100.0(55)
อื่น ๆ	25.0(2)	37.5(3)	-	37.5(3)	100.0(8)
รวม	23.5(66)	39.1(110)	1.1(3)	36.3(102)	100.0(281)

$$\chi^2 = 10.51650 \quad \text{d.f.} = 12 \quad \text{sig.} = 0.5707$$

$$\text{Gamma} = 0.08218 \quad Z = 0.6639$$

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
7.4 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชัน จำแนกตามระดับการศึกษา				
ระดับการศึกษา		เอ เลียน เนชัน		
ป. ต้น	32.1 (17)	49.1 (26)	18.9 (10)	100.0 (53)
ป. ปลาย	50.0 (17)	35.3 (12)	14.7 (5)	100.0 (34)
ม. ต้น	16.7 (22)	53.0 (70)	30.3 (40)	100.0 (132)
ม. ปลาย	16.4 (9)	38.2 (21)	45.5 (25)	100.0 (55)
อื่น ๆ	12.5 (1)	50.0 (4)	37.5 (3)	100.0 (8)
รวม	23.4 (66)	47.2 (133)	29.4 (83)	100.0 (282)
	$\chi^2 = 28.60653$	d.f. = 8	sig. = 0.0004	
	gamma = 0.31840		Z = 2.6757	

ในตารางที่ 7 จะพบว่าความแตกต่างในระดับการศึกษา มีผลต่อความแตกต่างในการมีอำนาจควบคุมต่อการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ความแตกต่างในระดับการศึกษา จะมีผลต่อความแตกต่างในการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ค่า Gamma จะบอกให้ทราบว่า เป็นความสัมพันธ์เชิงปฏิภาคกลับกันในระดับต่ำ นั่นคือ ยิ่ง เป็นลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น ความโน้มเอียงที่จะรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตจะยิ่งลดน้อยลง จะเห็นได้ว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำแค่ประถมศึกษาตอนต้น จะรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมาก คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 37.7 ขณะที่ลูกจ้างผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อันได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น มีแนวโน้มว่าจะรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมากในอัตราส่วนน้อยกว่าคือร้อยละ 25.0 แต่จะรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตน้อยในอัตราส่วนที่มากกว่า ลูกจ้างผู้มีการศึกษาในระดับต่ำ คือร้อยละ 37.5 ในขณะที่ลูกจ้างผู้มีการศึกษาในระดับ

ต่ำสุด มีความโน้มเอียงจะรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตได้น้อยในอัตราส่วนน้อยที่สุด คือมีเพียงร้อยละ 11.3 เท่านั้น

ในส่วนของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองนั้น ลูกจ้างผู้มีการศึกษาในระดับต่ำสุดคือระดับประถมศึกษาตอนต้นมีความโน้มเอียงจะแสดงความรู้สึกมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเองได้มากกว่าลูกจ้างผู้ระดับการศึกษาสูงขึ้น ยกเว้นเฉพาะกรณีระดับประถมศึกษาตอนปลาย เท่านั้นที่ปรากฏว่ามีความโน้มเอียงมองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มากที่สุด ในอัตราส่วนที่มากที่สุด และที่แทบจะมองไม่ออกตลอดจนระบุผลงานของตนเองไม่ได้เลยนั้น มีอัตราส่วนน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม ค่าสถิติบ่งบอกว่าความแตกต่างในระดับการศึกษาของลูกจ้าง มีผลต่อความแตกต่างในความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นการระบุถึงผลที่มีต่อกันในระดับค่าเท่านั้น และมีผลในเชิงปฏิภาคกลับต่อกันด้วย

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา กับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น ก็ปรากฏว่าความแตกต่างในระดับการศึกษา มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ยิ่งลูกจ้างมีระดับการศึกษาสูงมากขึ้นเพียงใด ก็ยังมีความโน้มเอียงจะประสบกับความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น

การศึกษามีความสัมพันธ์เชิงผกผัน หรือมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น เป็นข้อสรุปจากการศึกษาวิจัยจำนวนหนึ่งที่ได้กระทำมาแล้วแต่ครั้งอดีต (93 : 469-478; 96 : 753-758; 98 : 973-977; 99 : 701-719) แต่ในขณะเดียวกัน การศึกษาวิจัยจำนวนมากมาย เช่นเดียวกัน ที่ได้สรุปว่า ยิ่งมีการศึกษาสูงขึ้น ภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น ยิ่งมีโอกาสจะเกิดได้มากขึ้น (13 : 29; 97 : 180-194; 100 : 191-198; 101 : 54; 102 : 165) ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลว่า การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ยิ่งบุคคลได้รับการศึกษามากขึ้นเพียงใด ยิ่งมีความต้องการจะมีอำนาจควบคุม จะผลิตงานที่มีลักษณะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสนใจในคุณค่าภายในงานมากขึ้นเพียงนั้น ส่วนผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า การศึกษาที่ได้รับมีโอกาสน้อยมากที่จะกระตุ้นต่อมริเริ่มในประเด็นดังกล่าว และทำให้มีโอกาสน้อยในทางเลือกของชีวิตน้อยลง ส่วนใหญ่ของบรรดาบุคคลเหล่านี้จึงมักจะทำงานเพื่อให้มีฐานะอยู่ไปวัน ๆ หรือเพื่อการรวมกลุ่มและได้มาซึ่งวัตถุประสงค์สำหรับยังชีพ มากกว่าคำนึงถึงประเด็นอื่นของงาน การขาดโอกาสพัฒนาศักยภาพภายในดังกล่าวจึงทำให้ผู้มีการศึกษาจำกัด มักจะปลดปล่อยจากเงื่อนไขกดดันและความเคร่งเครียดในค่านางานที่ทำ ด้วยการหันความสนใจไปสู่เรื่องอื่น ๆ

แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาวิจัยที่มีการควบคุมตัวแปรการศึกษาเอาไว้แน่นอนปรากฏว่า การศึกษามักจะมีผลให้ความสัมพันธ์อื่นที่สำคัญกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ตลอดจนภาวะอาการทางจิตอื่น ๆ ลดลงจากเดิม มากกว่าจะทำให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรคู่เหล่านั้นหายไป ซึ่งก็หมายความว่า การศึกษามักมีผลต่อภาวะอาการทางจิตผ่านตัวแปรอื่นอีกทอดหนึ่ง เป็นส่วนใหญ่ (103 : 301)

ตารางที่ 8 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
โสด	29.1 (39)	46.3 (62)	24.6 (33)	100.0 (134)
สมรสจดทะเบียน	29.0 (31)	51.4 (55)	19.6 (21)	100.0 (107)
อยู่ด้วยกันไม่จดทะเบียน	17.6 (6)	44.1 (15)	38.2 (13)	100.0 (34)
หย่าร้าง	11.1 (1)	77.8 (7)	11.1 (1)	100.0 (9)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$\chi^2 = 8.70316$ d.f. = 6 sig. = 0.1910

8.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง

จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบไม่ได้เลย	ได้ค่อนข้างน้อย	ได้ค่อนข้างมาก	ได้มากที่สุด	
โสด	23.9 (32)	28.9 (39)	20.0 (27)	27.4 (37)	100.0 (135)
สมรสจดทะเบียน	29.9 (32)	20.6 (22)	22.4 (24)	27.1 (29)	100.0 (107)
อยู่ด้วยกันไม่จดทะเบียน	35.3 (12)	20.6 (7)	14.7 (5)	29.4 (10)	100.0 (34)
หย่าร้าง	44.4 (4)	22.2 (2)	11.1 (1)	22.2 (2)	100.0 (9)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$\chi^2 = 5.79211$ d.f. = 9 sig. = 0.7605

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สถานภาพสมรส	บรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ				รวม
	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				
สถานภาพสมรส	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
โสด	23.1 (31)	37.3 (50)	1.5 (2)	38.1 (51)	100.0 (134)
สมรสจดทะเบียน	19.6 (21)	43.0 (46)	0.9 (1)	36.4 (39)	100.0 (107)
อยู่ด้วยกันไม่จดทะเบียน	35.3 (12)	41.2 (14)	-	23.5 (8)	100.0 (34)
หย่าร้าง	33.3 (3)	22.2 (2)	-	44.4 (4)	100.0 (9)
รวม	23.6 (67)	39.4 (112)	1.1 (3)	35.9 (102)	100.0 (284)

$$x^2 = 6.78430 \quad d.f = 9 \quad sig. = 0.6596$$

8.4 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	เอ เลียน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
โสด	23.7 (32)	42.2 (57)	34.1 (46)	100.0 (135)
สมรสจดทะเบียน	21.5 (23)	51.4 (55)	27.1 (29)	100.0 (107)
อยู่ด้วยกันไม่จดทะเบียน	32.4 (11)	47.1 (16)	20.6 (7)	100.0 (34)
หย่าร้าง	11.1 (1)	55.6 (5)	33.3 (3)	100.0 (9)
รวม	23.5 (67)	46.7 (133)	29.8 (85)	100.0 (285)

$$x^2 = 5.23829 \quad d.f. = 6 \quad sig. = 0.5136$$

ในตารางที่ 8 ความแตกต่างในสถานภาพสมรส มีผลต่อความแตกต่างในการกระจายของบรรดาค่าตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประการใด และกรณีของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ก็ปรากฏผลที่สอดคล้องกับ

การศึกษาภาวะกดดันทางจิตในหมู่ชนชาว เม็กซิกัน - อเมริกัน ที่มีได้ระบุเจาะจงว่า
เป็นลูกจ้าง กล่าวคือ สถานภาพสมรสมีอาจเป็นตัวชี้ที่ติดต่อกภาวะกดดันทางจิต ไม่
ว่าจะเป็นในรูปการใด ๆ ก็ตาม (104 : 77-85)

ตารางที่ 9 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน

บรรดาตัวแปรที่สำคัญ

9.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามระยะ
เวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
น้อย	30.1 (44)	47.9 (70)	21.9 (32)	100.0 (146)
ปานกลาง	26.5 (27)	50.0 (51)	23.5 (24)	100.0 (102)
มาก	16.7 (6)	50.0 (18)	33.3 (12)	100.0 (36)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$\chi^2 = 3.60128 \quad d.f. = 4 \quad sig. = 0.4626$$

$$\text{Gamma} = 0.14023 \quad Z = 1.0299$$

9.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง
จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบ ไม่ได้เลย	ได้ ค่อนข้างน้อย	ได้ ค่อนข้างมาก	ได้ มากที่สุด	
น้อย	25.9 (38)	31.3 (46)	21.8 (32)	21.1 (31)	100.0 (147)
ปานกลาง	34.3 (35)	16.7 (17)	16.7 (17)	32.4 (33)	100.0 (102)
มาก	19.4 (7)	19.4 (7)	22.2 (8)	38.9 (14)	100.0 (36)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$$\chi^2 = 13.98811 \quad d.f. = 6 \quad sig. = 0.0298$$

$$\text{Gamma} = 0.11880 \quad Z = 0.9519$$

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ระยะเวลาการทำงาน

บรรทัดตัวแปรที่สำคัญ

9.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก
merit system จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
น้อย	24.7(36)	40.4(59)	1.4(2)	33.6(49)	100.0(146)
ปานกลาง	21.6(22)	40.2(41)	1.0(1)	37.3(38)	100.0(102)
มาก	25.0(9)	33.3(12)	-	41.7(15)	100.0(36)
รวม	23.6(67)	39.4(112)	1.1(3)	35.9(102)	100.0(284)

$$\chi^2 = 1.79706 \quad \text{d.f.} = 6 \quad \text{sig.} = 0.9374$$

$$\text{Gamma} = 0.06477 \quad Z = 0.4829$$

9.4 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	เอ เลียน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อย	19.0(28)	46.9(69)	34.0(50)	100.0(147)
ปานกลาง	29.4(30)	47.1(48)	23.5(24)	100.0(102)
มาก	25.0(9)	44.4(16)	30.6(11)	100.0(36)
รวม	23.5(67)	46.7(133)	29.8(85)	100.0(285)

$$\chi^2 = .5.06085 \quad \text{d.f.} = 4 \quad \text{sig.} = 0.2811$$

$$\text{Gamma} = \ast 0.15249 \quad Z = -1.1341$$

อาจกล่าวได้ว่า ระยะเวลาการทำงาน (length of service) ก็ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความน่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อใช้ถูกจ้าง เป็นกลุ่มตัวอย่าง ของการศึกษาวิจัย งานการศึกษาวิจัยต่าง ๆ หากอธิบายว่า ยิ่งระยะเวลาการทำงานมากขึ้น ความรู้สึกผูกพันจะค่อย ๆ พัฒนาขึ้นในจิตสำนึกของลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ อัน เป็นแรงสนับสนุนให้ความพึงพอใจพัฒนาขึ้น และในเวลาเดียวกัน หากมีอันต้องประสบ ภาวะกดดันทางใจใด ๆ ความรู้สึกผูกพันที่พัฒนาขึ้นในใจอัน เนื่องมาจากมีระยะเวลา การทำงานมากหรือนานขึ้น จะสามารถบรรเทาความกดดันต่าง ๆ ดังกล่าวได้ระดับหนึ่ง ในการศึกษาวิจัยจำนวนมากจึงสรุปผลว่า ระยะเวลาการทำงาน มีแนวโน้มจะสัมพันธ์ เป็นปฏิภาคกลับกันภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน เพียงแต่ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น เล็ก น้อยเท่านั้น (94 : 247-257; 105 : 498)

ข้อสรุปจากงานการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับผลจากการ ศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งผู้ศึกษาพบว่า ทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการทำงาน กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จะ เป็นไปในทางลบ คือ ยิ่งมีระยะเวลาการทำงาน มากขึ้น โอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันยิ่งน้อยลง แม้ว่าจะ เป็นระดับความ สัมพันธ์ที่ต่ำมากจน เรียกว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลที่แตกต่างต่อภาวะความรู้สึกของ บรรดาลูกจ้าง เลยก็ตาม แต่รายละเอียดภายในตารางที่ 9 ก็ยังบอกให้พอคาดคะเนได้ ถึงแนวโน้มของทิศทางต่าง ๆ ได้พอสมควร กล่าวคือ ในบรรดาลูกจ้างที่มีระยะเวลา การทำงานน้อยกว่า 6 ปี หรือในที่นี้หมายถึงมีระยะเวลาการทำงานน้อย ร้อยละ 34.0 มี ความโน้มเอียงจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูง ในขณะที่ลูกจ้างผู้มีระยะเวลา การทำงานนานกว่า 10 ปี หรือกลุ่มมีระยะเวลาการทำงานมาก มีความโน้มเอียงจะประสบภาวะ ความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงในอัตราส่วนน้อยกว่า คือ เท่ากันร้อยละ 30.6 และร้อยละ 25.0 มีความโน้มเอียงจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับต่ำ ขณะที่ลูกจ้างผู้มีระยะเวลา การทำงานน้อย ที่มีความโน้มเอียงว่าจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำ มีอยู่เพียง ร้อยละ 19.0 เท่านั้น

ตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งซึ่งมีลักษณะบ่งบอกว่าจะมีความสัมพันธ์กับระยะเวลา การทำงาน ได้แก่ ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง แต่เป็นความสัมพันธ์

ที่น้อยมาก เช่นเดียวกัน ในขณะที่ความสัมพันธ์มีทิศทางในเชิงบวก กล่าวคือ ยิ่งมีระยะเวลาการทำงานมากขึ้น ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง มีความโน้มเอียงจะสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะนี้จะมีความชัดเจนน้อยลงในตัวแปรการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต และยังไม่ปรากฏให้ยอมรับได้เลยในตัวแปรการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system

ตารางที่ 10 การกระจายของบรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามประสมการณ์การทำงานใด ๆ

ประสมการณ์การทำงานใด ๆ

บรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ

10.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามประสมการณ์การทำงาน

ประสมการณ์การทำงาน	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่เคย	26.1 (41)	45.2 (71)	28.7 (45)	100.0 (157)
เคย	28.3 (36)	53.5 (68)	18.1 (23)	100.0 (127)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$\chi^2 = 4.38701 \quad \text{d.f.} = 2 \quad \text{sig.} = 0.1115$$

10.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง
จำแนกตามประสมการณ์การทำงาน

ประสมการณ์การทำงาน	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบไม่ได้เลย	ได้ค่อนข้างน้อย	ได้ค่อนข้างมาก	ได้มากที่สุด	
ไม่เคย	29.1 (46)	25.3 (40)	16.5 (26)	29.1 (46)	100.0 (158)
เคย	26.8 (34)	23.6 (30)	24.4 (31)	25.2 (32)	100.0 (127)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$$\chi^2 = 2.84168 \quad \text{d.f.} = 3 \quad \text{sig.} = 0.4167$$



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ประสมการณ์การทำงาน

บรรดาตัวแปรที่สำคัญ

10.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system จำแนกตามประสมการณ์การทำงาน

ประสมการณ์การทำงาน	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ไม่เคย	24.1(38)	37.3(59)	0.6(1)	38.0(60)	100.0(158)
เคย	23.0(29)	42.1(53)	1.6(2)	33.3(42)	100.0(126)
รวม	23.6(67)	39.4(112)	1.1(3)	35.9(102)	100.0(284)
	$\chi^2 = 1.45300$		d.f. = 3	sig. = 0.6932	

10.4 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามประสมการณ์การทำงาน

ประสมการณ์การทำงาน	เอ เลียน เนชั่น			รวม	
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
ไม่เคย	28.5(45)	43.7(69)	27.8(44)	100.0(158)	
เคย	17.3(22)	50.4(64)	32.3(41)	100.0(127)	
รวม	23.5(67)	46.7(133)	29.8(85)	100.0(285)	
	$\chi^2 = 4.87513$		d.f. = 2	sig. = 0.0874	

ในบรรดาตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาพิจารณาการกระจายตามตัวแปรประสมการณ์การทำงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึงประสมการณ์ในงานใด ๆ ก็ตามนั้น ปรากฏว่า ความแตกต่างในประสมการณ์การทำงาน อันหมายถึงว่าการไม่เคยมีประสมการณ์ใด ๆ และการที่เคยมีประสมการณ์การทำงานใด ๆ มาก่อนจะทำงานในปัจจุบันนี้ก็ตาม มีผลให้เกิดความแตกต่างในบรรดาตัวแปรต่าง ๆ อันได้แก่ ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ความรู้สึกมีอำนาจ

ควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลัก merit system ตลอดจนภาวะ
ความรู้สึกเอ เลียน เนชัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประการใด

แต่ถึงแม้ตัวเลขสถิติจะยืนยันความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว หากได้พิจารณา
รายละเอียดโดยเฉพาะภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชัน จะพบว่าผู้เคยมีประสบการณ์การ
ทำงานอะไรก็ตามมาก่อน ร้อยละ 32.3 มีความโน้มเอียงจะประสบภาวะความรู้สึกเอ เลียน-
เนชันสูง ในขณะที่ลูกจ้างผู้ไม่มีประสบการณ์การทำงานใด ๆ มาเลย ร้อยละ 27.8
จะประสบภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันสูง ตรงกันข้ามร้อยละ 28.5 ของลูกจ้างที่ไม่มี
ประสบการณ์การทำงาน ประสบภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันต่ำ ในขณะที่เป็นลูกจ้างที่มี
ประสบการณ์การทำงานใด ๆ มาก่อน เพียงร้อยละ 17.3 แต่อย่างไรก็ตาม ระดับของ
ความสัมพันธ์ยังต่ำมาก ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาภาวะความรู้สึกเอ เลียน-
เนชันที่อาศัยลูกจ้างธนาคารเป็นตัวอย่างในการศึกษา (94 : 247-257)

ตารางที่ 11 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
ในลักษณะ เดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงานด้านนี้

บรรดาตัวแปรที่สำคัญ

11.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานในลักษณะ เดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ประสบการณ์การ ทำงานด้านนี้	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่เคย	28.8 (75)	48.5 (126)	22.7 (59)	100.0 (260)
เคย	8.3 (2)	54.2 (13)	37.5 (9)	100.0 (24)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$\chi^2 = 5.56814$$

$$d.f. = 2$$

$$sig. = 0.0618$$

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประสมการณ์ทำงานด้านนี้

บรรทัดตัวแปรที่สำคัญ

11.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง จำแนก
ตามประสมการณ์การทำงานในลักษณะเดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ประสมการณ์การ ทำงานด้านนี้	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบ ไม่ได้เลย	ได้ ค่อนข้างน้อย	ได้ ค่อนข้างมาก	ได้ มากที่สุด	
ไม่เคย	29.5 (77)	24.5 (64)	19.5 (51)	26.4 (69)	100.0 (261)
เคย	12.5 (3)	25.0 (6)	25.0 (6)	37.5 (9)	100.0 (24)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$\chi^2 = 3.57594$ d.f. = 2 sig. = 0.3110

11.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system
จำแนกครบประสมการณ์การทำงานในลักษณะเดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ประสมการณ์การ ทำงานด้านนี้	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ไม่เคย	23.4 (61)	41.4 (108)	0.8 (2)	34.5 (90)	100.0 (261)
เคย	26.1 (6)	17.4 (4)	4.3 (1)	52.2 (12)	100.0 (23)
รวม	23.6 (67)	38.4 (112)	1.1 (3)	35.9 (102)	100.0 (284)

$\chi^2 = 7.55896$ d.f. = 3 sig. = 0.0561

11.4 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามประสมการณ์การ
ทำงานในลักษณะเดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประสมการณการ	เอ เลียน เนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ทำงานด้านนี้				
ไม่เคย	22.2 (58)	47.1 (123)	30.7 (80)	100.0 (261)
เคย	37.5 (9)	41.7 (10)	20.8 (5)	100.0 (24)
รวม	23.5 (67)	46.7 (133)	29.8 (85)	100.0 (285)
$\chi^2 = 3.03297$ d.f. = 2 sig. = 0.2195				

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณา เฉพาะประสมการณการทำงานในด้านเดียวกับที่ ทำอยู่ในปัจจุบัน ก็ไม่ปรากฏว่าจะมีผลที่แตกต่างแต่ประการใดต่อบรรดาตัวแปรสำคัญ ๆ ตามที่ปรากฏในตารางที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถึงกระนั้น หากพิจารณาในรายละเอียด จะสังเกตได้ว่า บรรดาลูกจ้าง ผู้เคยมีประสมการณในงานชนิดเดียวกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันมาก่อน มีความโน้มเอียงจะรู้สึกมีอำนาจ ควบคุมกรรมวิธีการผลิตได้มากกว่าผู้ไม่เคยมีประสมการณในงานด้านนี้มาก่อน เลย ซึ่งก็ สอดคล้องกับหลัก เหตุและผลตลอดจนความเป็นจริงอยู่มากทีเดียว เพราะความคุ้นเคย ย่อมมีส่วนสร้างจินตภาพต่อ เรื่องนี้ด้วยบ้างไม่มากก็น้อย ในขณะที่เดียวกันตารางที่ 11 ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้เคยมีประสมการณในงานด้านนี้มาก่อน มีความโน้มเอียงว่าจะสามารถมองเห็น และระบุผลงานของตนเองได้มากกว่าลูกจ้างผู้ไม่เคยมีประสมการณในงานด้านนี้มา เลยและ ยังมีความโน้มเอียงที่จะมีความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามหลัก merit system ได้มากกว่าอีกด้วย

และด้วยการที่การเคยมีประสมการณในงานด้านนี้มาก่อน มีความโน้มเอียงจะมีส่วน ต่อความสามารถใน 3 ประการดังกล่าว จึงทำให้ข้อมูลในเบื้องต้นนี้แสดงผลออกมาใน ลักษณะที่บรรดาลูกจ้างเหล่านี้ มีความโน้มเอียงจะปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันได้ มากกว่าบรรดาลูกจ้างผู้ไม่เคยมีประสมการณในงานด้านนี้มาก่อน เลย ซึ่งรายละเอียด

เบื้องต้น เหล่านี้จะไม่อาจสังเกตเห็นได้ หากพิจารณาแค่ลำพังค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์เพียงประการเดียว

เมื่อได้นำเอาตัวแปรทั้งหลาย เช่นเดียวกับที่ปรากฏในตารางต่าง ๆ ที่ผ่านมา มาจำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งที่งานหน้าที่ของลูกจ้างประจำอยู่ ซึ่งได้จำแนกออกเป็นตำแหน่งที่ตั้งบริเวณช่วงต้นของการผลิตหรือการทำงาน กับบริเวณช่วงปลายของการผลิตนั้น ผลปรากฏดังในตารางที่ 12 ว่า ยกเว้นตัวแปรความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเองแล้ว ตัวแปรอื่นอีก 3 ตัวแปร อันได้แก่ การมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต การมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรมตามหลัก merit system และตัวแปรภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ไม่ปรากฏว่าจะมีความแตกต่างไปตามความแตกต่างของตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่อย่างใด

ตารางที่ 12 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของงานที่ได้รับผิดชอบ

ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่

บรรดาตัวแปรที่สำคัญ

12.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของงานที่ได้รับผิดชอบ

ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ช่วงต้นของงาน	30.8 (44)	44.8 (64)	24.5 (35)	100.0 (143)
ช่วงปลายของงาน	23.4 (33)	53.2 (75)	23.4 (33)	100.0 (141)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$x^2 = 2.48679 \quad \text{d.f.} = 2 \quad \text{sig.} = 0.2884$$

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่

บรรดาคิวแปรที่สำคัญ

12.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง

จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งที่ตั้งของ งานหน้าที่	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบ ไม่ได้เลย	ได้ ค่อนข้างน้อย	ได้ ค่อนข้างมาก	ได้ มากที่สุด	
ช่วงต้นของงาน	43.8 (63)	20.8 (30)	16.0 (23)	19.4 (28)	100.0 (144)
ช่วงปลายของงาน	12.1 (17)	28.4 (40)	24.1 (34)	35.5 (50)	100.0 (141)
รวม	28.1 (80)	24.6 (70)	20.0 (57)	27.4 (78)	100.0 (285)

$$x^2 = 36.17892 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.0000$$

12.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก

merit system จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้งของงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งที่ตั้งของ งานหน้าที่	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ช่วงต้นของงาน	21.5 (31)	38.9 (56)	1.4 (2)	38.2 (55)	100.0 (144)
ช่วงปลายของงาน	25.7 (36)	40.0 (56)	0.7 (1)	33.6 (47)	100.0 (140)
รวม	23.6 (67)	39.4 (112)	1.1 (3)	35.9 (102)	100.0 (284)

$$x^2 = 1.27783 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.7344$$

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่

บรรดาตัวแปรที่สำคัญ

12.4 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอเลียเนชัน จำนวนตามตำแหน่งที่ตั้ง
ของงานที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งที่ตั้งของ งานหน้าที่	เอเลียเนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ช่วงต้นของงาน	20.8 (30)	45.1 (65)	34.0 (49)	100.0 (144)
ช่วงปลายของงาน	26.2 (37)	48.2 (68)	25.5 (36)	100.0 (141)
รวม	23.5 (67)	46.7 (133)	29.8 (85)	100.0 (285)

$\chi^2 = 2.75598$ d.f. = 2 sig. = 0.2521

สำหรับในกรณีของตัวแปรความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเองนั้น ได้ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ กล่าวคือ ยิ่งงานหน้าที่ของลูกจ้างอยู่ในช่วงปลายของกระบวนการผลิตมากเท่าไร ยิ่งเพิ่มโอกาสให้สามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มากขึ้นเพียงนั้นด้วย จะเห็นได้ว่า ในบรรดา ลูกจ้างผู้ที่ทำงานบริเวณช่วงต้นของกระบวนการผลิต มีเพียงร้อยละ 19.4 เท่านั้นที่ตอบว่ามองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มากที่สุด ในขณะที่ร้อยละ 43.8 ระบุว่าแทบจะมองไม่เห็นและระบุไม่ได้เลยว่าผลงานของตนเองจะหมายถึงส่วนไหนอย่างไร แต่ในทางกลับกัน ลูกจ้างผู้มีหน้าที่อยู่บริเวณช่วงปลายของกระบวนการผลิต โอกาสที่แทบจะมองไม่เห็นและระบุไม่ได้เลยว่าผลงานของตนเองหมายถึงส่วนไหนอย่างไรนั้นจะมีอยู่น้อยกว่า ลูกจ้างในประเภทแรก คือมีเพียงร้อยละ 12.1 เท่านั้น ในขณะที่กลับมีอัตราส่วนถึงร้อยละ 35.5 ซึ่งมากกว่าในลูกจ้างประเภทแรกในกรณีของโอกาสที่จะทำให้สามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มากที่สุด ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นไปในเชิงบวกหรือคล้ายตามกัน และเป็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามประเภทของค่าจ้าง

ประเภทของค่าจ้าง	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ
------------------	---------------------

13.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามประเภทของค่าจ้าง

ประเภทของค่าจ้าง	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
รายวัน	22.4(22)	42.9(42)	34.7(34)	100.0(98)
รายเดือน	29.6(55)	52.2(97)	18.3(34)	100.0(186)
รวม	27.1(77)	48.9(139)	23.9(68)	100.0(284)

$$x^2 = 9.55527 \quad d.f. = 2 \quad sig. = 0.0084$$

13.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง จำแนกตามประเภทของค่าจ้าง

ประเภทของค่าจ้าง	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบ	ได้	ได้	ได้	
	ไม่ได้เลย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มากที่สุด	
รายวัน	26.5(26)	27.6(27)	15.3(15)	30.6(30)	100.0(98)
รายเดือน	28.9(54)	23.0(43)	22.5(42)	25.7(48)	100.0(187)
รวม	28.1(80)	24.6(70)	20.0(57)	27.4(78)	100.0(285)

$$x^2 = 288923 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.4090$$

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ประเภทของคำจ้าง

บรรดาคิวแปรที่สำคัญ

13.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก
merit system จำแนกตามประเภทของคำจ้าง

ประเภทของคำจ้าง	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
รายวัน	38.8(38)	30.6(30)	2.0(2)	28.6(28)	100.0(98)
รายเดือน	15.6(29)	44.1(82)	0.5(1)	39.8(74)	100.0(186)
รวม	23.6(67)	39.4(112)	1.1(3)	35.9(102)	100.0(284)

$$\chi^2 = 21.19792 \quad \text{d.f.} = 3 \quad \text{sig.} = 0.0001$$

13.4 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น จำแนกตามประเภทของคำจ้าง

ประเภทของคำจ้าง	เอเลี่ยนเนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
รายวัน	31.6(31)	44.9(44)	23.5(23)	100.0(98)
รายเดือน	19.3(36)	47.6(89)	33.2(62)	100.0(187)
รวม	23.5(67)	46.7(133)	29.8(85)	100.0(285)

$$\chi^2 = 6.31574 \quad \text{d.f.} = 2 \quad \text{sig.} = 0.0425$$

จากตารางที่ 13 เมื่อจำแนกลูกจ้างออกเป็น 2 กลุ่ม ตามประเภทของคำจ้างรายวันและรายเดือน ผลปรากฏว่า นอกเหนือจากคิวแปรความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองแล้ว ในแต่ละคิวแปรของ 3 คิวแปรที่เหลือ มีการกระจายที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างในประเภทของคำจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ต่อกรณีของการกระจายของอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตปรากฏว่า อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตจะมีมากในลูกจ้างที่มีรายได้ประเภทรายวัน แต่จะลดน้อยลงในลูกจ้างประเภทรายเดือน การจำแนกประเภทของค่าจ้างดังกล่าว บ่งชี้ถึงความแตกต่างในความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตในระดับที่มีอำนาจควบคุมมาก ได้ชัดเจนกว่าในระดับที่มีอำนาจควบคุมน้อย ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตได้น้อยดู เหมือนว่าจะมีอยู่คล้าย ๆ กันในโรงงานทั่วไป ไม่ว่าจะมีการให้ค่าจ้าง เป็นรายวันหรือว่ารายเดือน แต่มีสิ่งที่น่าสนใจ เกิดอยู่ประการหนึ่งก็คือ ลักษณะงานที่มีการจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายวัน มักจะเป็นงานที่ใช้ฝีมือค่อนข้างสูง ลูกจ้างจึงมีความภูมิใจจะรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตในงานที่มีค่าจ้างแบบรายวันในระดับที่สูงกว่างานแบบรายเดือน

หากจะมองในอีกกรณีหนึ่ง เราจะเห็นได้ว่าประเภทของค่าจ้าง ยังบ่งบอกถึงความแตกต่างในการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system ได้ด้วย ข้อมูลจากตารางที่ 13 บอกให้ทราบว่าในลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนมีความภูมิใจจะรู้สึกว่าคุณมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system ได้สูงกว่าในกรณีที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทั่วไปที่ค่าจ้างรายเดือนย่อมสร้างความเชื่อมั่นสูงกว่าค่าจ้างรายวัน และเป็นที่น่าสนใจ เกิดประกอบกันด้วยก็คือ ในโรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่ได้ค่าจ้างแบบรายวันนั้น ล้วนเป็นโรงงานที่ไม่มีสหภาพแรงงานทั้งสิ้น ระบบบริหารงานของโรงงานยังขึ้นอยู่กับอำนาจเบ็ดเสร็จจากฝ่ายโรงงานเพียงทางเดียว ในขณะที่เดียวกัน สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ลูกจ้างคาดหวังจะได้รับจากทางโรงงานยังน้อยกว่าในโรงงานประเภทที่มีสหภาพแรงงานซึ่งมักจะได้ค่าจ้างเป็นแบบรายเดือนอีกด้วย

ส่วนในกรณีของความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของค่าจ้าง กับภาวะความรู้สึก เอเลียส เนชัน รายละเอียดจากตารางที่ 13.4 ได้ชี้ให้เห็นว่าความแตกต่างในประเภทของค่าจ้างดังกล่าว มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอเลียส เนชัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประการใด

ซึ่งหากว่าการ มอง เห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง มีบทบาทอันสำคัญต่อภาวะความรู้สึก เอเลียส เนชันอย่าง เป็นไปตามสมมติฐานแล้ว ก็อาจจะกล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในตารางที่ 13.4 มีความเป็นไปได้ที่จะมีส่วน เนื่องมาจากการที่ประเภทของค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ดังปรากฏในตารางที่ 13.2 นั้นเอง

ตารางที่ 14 การกระจายของบรรดาตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามลักษณะการทำงาน เป็นกะ และไม่เป็นกะ

ลักษณะการทำงาน เป็นกะและไม่เป็นกะ	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ			รวม
	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			
14.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามกะการทำงาน				
กะการทำงาน	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ทำงาน เป็นกะ	39.2 (20)	43.1 (22)	17.6 (9)	100.0 (51)
ทำงานไม่เป็นกะ	24.5 (57)	50.2 (117)	25.3 (59)	100.0 (233)
รวม	27.1 (77)	48.9 (139)	23.9 (68)	100.0 (284)

$$\chi^2 = 4.81604 \quad \text{d.f.} = 2 \quad \text{sig.} = 0.0900$$

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน เป็นกะและไม่เป็นกะ บรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ

14.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง

จำแนกตามกะการทำงาน

กะการทำงาน	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบไม่ได้เลย	ได้ค่อนข้างน้อย	ได้ค่อนข้างมาก	ได้มากที่สุด	
ทำงานเป็นกะ	67.3(35)	17.3(9)	11.5(6)	3.8(2)	100.0(52)
ทำงานไม่เป็นกะ	19.3(45)	26.2(61)	21.9(51)	32.6(76)	100.0(233)
รวม	28.1(80)	24.6(70)	20.0(57)	27.4(79)	100.0(285)

$$\chi^2 = 51.38426 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.0000$$

14.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก

merit system จำแนกตามกะการทำงาน

กะการทำงาน	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ทำงานเป็นกะ	9.6(5)	46.2(24)	-	44.2(23)	100.0(52)
ทำงานไม่เป็นกะ	26.7(62)	37.9(88)	1.3(3)	34.1(79)	100.0(232)
รวม	23.6(67)	39.4(112)	1.1(3)	35.9(102)	100.0(284)

$$\chi^2 = 7.89671 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.0482$$

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน เป็นกะและไม่เป็นกะ	บรรดาตัวแปรที่สำคัญ			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ทำงาน เป็นกะ	19.2 (10)	34.6 (18)	46.2 (24)	100.0 (52)
ทำงาน ไม่เป็นกะ	24.5 (57)	49.4 (115)	26.2 (61)	100.0 (233)
รวม	23.5 (67)	46.7 (133)	29.8 (85)	100.0 (285)
	$\chi^2 = 8.16124$	d.f. = 2	sig. = 0.0169	

กะการทำงาน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้ศึกษาให้ความสำคัญในการศึกษาภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นของลูกจ้างในครั้งนี ลูกจ้างในปัจจุบันได้รับการบรรจุลงในตำแหน่งงานต่าง ๆ ยิ่งงานมีลักษณะการผลิต เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ที่ผลิตสินค้าคราวละจำนวนมาก การทำงานเป็นกะ ก็ยิ่งจะเพิ่มบทบาทมากขึ้น ด้วยเป็นวิธีหนึ่งที่บรรดานายจ้างเชื่อว่า จะเพิ่มผลผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะ ซึ่งเปรียบเสมือนผู้ถูกกระทำในกรณีนี้ จึงจำเป็นต้องปรับตัว เข้ากับสภาพการต้องทำงานที่มีการเข้างานในช่วงเวลาต่าง ๆ ได้ ช่วงเวลาค่าคืนที่เคยเป็นเวลาพักผ่อน กลับกลายเป็นว่าลูกจ้างต้องทำงานกันอย่างรีบ เร่งขมิขมั้น จนกว่าจะได้พักผ่อนในเวลาพักกะทำงานของตนเอง ลูกจ้างที่ต้องทำงานเป็นกะ มีสภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องปรับ เปลี่ยนตลอดเวลา เพราะต้องหมุนเวียนกะกับ เพื่อนลูกจ้างด้วยกัน ความไม่คงที่ของเวลาทำงานจึงเป็นความสม่ำเสมอของบรรดาลูกจ้างที่ต้อง เข้ากะทำงาน และรายละเอียดจากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า นอกจากตัวแปรความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตแล้ว การทำงาน เป็นกะและไม่เป็นกะ มีผลต่อความแตกต่างในแต่ละตัวแปรที่ เหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่อย่างไรก็ตาม บทบาทของตัวแปร กระบวนการทำงาน อาจจะทำให้ข้อสรุปที่ยังไม่หนักแน่นนัก ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทใน 4 ประเภทโรงงานนั้นมีลักษณะ เป็นตัวอย่างของการทำงานไม่เป็นกะมากกว่า เป็นการทำงาน เป็นกะ จึงขาดข้อมูลของลูกจ้างที่ทำงาน เป็นกะมาศึกษา เปรียบ เทียบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงพอกว่าที่เป็นอยู่ แต่ถึงกระนั้น หากพิจารณาแล้วเพียงลูกจ้างที่ทำงานไม่เป็นกะ ในกรณีการกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ก็พบว่ายังมีผู้ประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูง มากกว่าผู้ประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำ แทนที่จะเป็นไปในทิศทางที่กลับกัน ทำให้น่าสังเกตว่า อาจจะมีตัวแปรอื่นที่มามีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ที่นอกเหนือจากตัวแปรการทำงาน เป็นอย่างมากทีเดียว ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

ในการศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาสุขภาพ (clinical psychology) ได้มีข้อเสนอประเด็นหนึ่งว่า บุคคลที่มีลักษณะหัวแข็ง (poor compliers) มีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้ที่ประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูง (106 : 709-715) และบุคคลเหล่านี้มักจะถูกผลักดันให้ต้องกลายเป็นพวกต่อต้านสังคมไปโดยปริยาย หาก เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมใด ๆ ก็มักจะมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงานและในกรณีพิพาทต่าง ๆ กับทางฝ่ายบริหารของโรงงานบ่อยครั้ง (107 : 164) ในขณะที่โรงงานต่าง ๆ มักมีกลไก นานาชนิดไว้คอยควบคุมและกลั่นกรอง เพื่อให้ได้ลูกจ้างชนิด เป็นตัวแบบที่ต้องการ (a right type) ไว้ทำงานด้วยให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยกลไกเหล่านี้ จะพยายามกีดกันบรรดาลูกจ้างที่มีปณิธานสูงแบบก้าวร้าว (aggressive mobile employees) ออกไปเสียจากระบบ ทั้งนี้ โรงงานต่าง ๆ ต่างก็หวังว่าจะสามารถป้องกันหรือลดภาวะ ความคับข้องใจ และความกดดันทางใจชนิดต่าง ๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการที่โรงงาน ยังมีสภาพและ เงื่อนไขด้านต่าง ๆ ที่น่าจะเป็นชนวนต่อการเกิดภาวะดังกล่าวไปได้ (108 : 63-72) บรรดาลูกจ้างทั้งที่ถูกมองว่ามีลักษณะหัวแข็ง และบรรดาผู้มีปณิธานสูงแบบก้าวร้าว ซึ่งมีอาจฝ่ากลไกและระบบของโรงงาน เพื่อเรียกร้องให้ได้สิ่งที่ปรารถนาอย่างสะดวกและ เป็นผลสำเร็จด้วยวิธีของแต่ละบุคคลโดย เอกเทศ จึงหาทางออกด้วยการสร้างกลุ่มของพวกตนเองที่มีความคิดทำนองเดียวกัน (informal groups)

ขึ้นมาทดแทนจนมีโอกาพัฒนา เป็นสหภาพแรงงาน อัน เป็นองค์การอีกรูปแบบหนึ่งได้ในที่สุด (109 : 107)

มองจากพัฒนาการดังกล่าว โดยที่ยังไม่จำเป็นจะต้องคำนึงถึงในที่นี้ว่า ในสภาพที่เป็นจริง สหภาพแรงงานสามารถผ่านข้ามการบรรลู่เป้าหมายเพื่อ เฉพาะบุคคลไปสู่เป้าหมายเพื่อบรรดา ลูกจ้างทั้งหลายแล้วมาน้อยเพียงใด ก็อาจพอสรุปได้ว่า สหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่น่าจะประกอบด้วยลูกจ้างที่มีความกระตือรือร้น หรือมีปณิธานสูง เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบรรดา ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่างก็มีจุดร่วม เพื่อสร้างศักยภาพต่อรอง ตลอดจนความมีประสิทธิภาพในการ เข้าร่วมส่วนจัดการในเงื่อนไขที่จำเป็นร่วมกับทางฝ่ายโรงงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปคือ เรื่องต่าง ๆ อย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน เม้มองจากหลักการ หากมีหนทาง เป็นไปได้ที่จะไม่มีสหภาพแรงงานกำเนิดขึ้นในโรงงานของคุณได้ ก็จะเป็น เรื่องที่น่ายินดีของทางฝ่ายโรงงานก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ เมื่อต้องมีสหภาพแรงงาน เกิดขึ้นในโรงงานของคุณแล้ว เช่นนี้ กลับกลายเป็นว่ายิ่ง เป็นการสะดวกกับนายจ้าง ที่จะใช้วิธีการ เจรจาอย่าง เป็นระ เียบกับบรรดาตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างโดยมี เหตุอันนายจ้าง เห็นว่าจะนำมาซึ่งความสับสนวุ่นวายและสูญเสียก่อนการ เตรียมพร้อมและเวลาอันควรของนายจ้างเอง โดยหนทางนี้ โอกาสที่นายจ้างจะควบคุมการแสดงออกของลูกจ้างย่อมมีแนวโน้มจะ เป็นไปได้สูงขึ้น (108 : 63-72)

ในสภาพปัจจุบันที่บรรดานายจ้างพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพในการควบคุมทุกอย่างในโรงงานจึงมีความ เป็นไปได้สูงมากยิ่งขึ้น ขณะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานยังคงมีสมรรถนะต่ำในทุก ๆ ด้าน ความ เป็นจริงที่ปรากฏจึงมีน้อยมากที่ลูกจ้างจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่หวังจากทางฝ่ายโรงงานอย่าง เพียงพอ กรณีเช่นนี้ การมีสหภาพแรงงานแทนที่จะช่วยลดความไม่แน่นอนในบรรยากาศภายในโรงงาน (104 : 303) กลับยิ่ง เพิ่มความรู้สึกไม่แน่นอนมากขึ้นกว่าก่อนจะตื่นตัวร่วมกัน เป็นสหภาพแรงงานขึ้นมา เสียอีกด้วย บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำลังตื่นตัวและ เค็มไปด้วยปณิธานที่สูง เมื่อต้องมาประสบอุปสรรค เช่นนี้ และยังมีที่ท่าว่าจะแก้ไขปัญหาคู่นี้ให้ลุล่วงไปได้ด้วยแล้ว จึงมีแนวโน้มจะ เกิดความคับข้องใจต่อภาวะการทำงานที่เป็นอยู่ยิ่งขึ้น

ตารางที่ 15 การกระจายของบรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามลักษณะการ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน

สมาชิกภาพสหภาพแรงงาน	บรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ
----------------------	------------------------

15.1 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จำแนกตามลักษณะการ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน

สมาชิกภาพสหภาพแรงงาน	อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต			รวม
	น้อย	ปานกลาง	มาก	
ไม่เป็นสมาชิก	23.5 (4)	52.9 (9)	23.5 (4)	100.0 (17)
เป็นสมาชิก	30.9 (50)	51.9 (84)	17.3 (28)	100.0 (162)
รวม	30.2 (54)	52.0 (93)	17.9 (32)	100.0 (179)

$$x^2 = 0.61358 \quad d.f. = 2 \quad sig. = 0.7358$$

15.2 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง จำแนกตามลักษณะการ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน

สมาชิกภาพสหภาพแรงงาน	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบ	ได้	ได้	ได้	
	ไม่ได้เลย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มากที่สุด	
ไม่เป็นสมาชิก	5.9 (1)	23.5 (4)	29.4 (5)	41.2 (7)	100.0 (17)
เป็นสมาชิก	30.7 (50)	23.9 (39)	20.9 (34)	24.5 (40)	100.0 (163)
รวม	28.3 (51)	23.9 (43)	21.7 (39)	26.1 (47)	100.0 (180)

$$x^2 = 5.49226 \quad d.f. = 3 \quad sig. = 0.1391$$

ตารางที่ 15 (ต่อ)

สมาชิกภาพสหภาพแรงงาน	บรรดาค่าตัวแปรที่สำคัญ				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
15.3 การกระจายของการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปตามหลัก merit system จำแนกตามลักษณะการเป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน					
สมาชิกภาพสหภาพแรงงาน	อำนาจควบคุมการให้รางวัล				รวม
	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ค่อนข้างสูง	สูง	
ไม่เป็นสมาชิก	23.5(4)	35.3(6)	-	41.2(7)	100.0(17)
เป็นสมาชิก	14.8(24)	45.7(74)	0.6(1)	38.9(63)	100.0(162)
รวม	15.6(28)	44.7(80)	0.6(1)	39.1(70)	100.0(179)
$\chi^2 = 1.24375$ d.f. = 3 sig. = 0.7425					
15.4 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชั่น จำแนกตามลักษณะการเป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน					
สมาชิกภาพสหภาพแรงงาน	เอ เลียน เนชั่น			รวม	
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
ไม่เป็นสมาชิก	17.6(3)	70.6(12)	11.8(2)	100.0(17)	
เป็นสมาชิก	19.6(32)	44.8(73)	35.6(58)	100.0(163)	
รวม	19.4(35)	47.2(85)	33.3(60)	100.0(180)	
$\chi^2 = 4.82167$ d.f. = 2 sig. = 0.0897					

ในตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาการกระจายของบรรดาค่าตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญตามลักษณะการเป็นสมาชิกภาพสหภาพแรงงาน ปรากฏว่าความแตกต่างในการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในการกระจายของตัวแปรเหล่านั้น อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับในกรณีของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นนั้น แม้จะไม่ปรากฏความสัมพันธ์กับลักษณะสมาชิกภาพของสหภาพ

แรงงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับดังกล่าวก็ตาม แต่จากลักษณะรายละเอียดในตารางที่ 15 ก็ยังพอจะ เห็นแนวโน้มที่ผู้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีโอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอเลี่ยน เนชั่นสูง มากกว่าในหมู่ผู้มิได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามที่ได้คาด คะเอาไว้ กระนั้นก็ตาม การที่ผู้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยังคงประสบภาวะความ รู้สึกเอเลี่ยน เนชั่นต่ำ มากกว่าผู้มิได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตลอดจนการที่ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างการ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน กับภาวะความรู้สึก เอเลี่ยน เนชั่น ดังกล่าวมาแล้ว ย่อม เป็นการชี้ให้เห็นว่า จะยังคงมีตัวแปรอื่นที่มีผล กระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลี่ยน เนชั่นอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าตัวแปรสมาชิกภาพของ สหภาพแรงงานด้วย เช่นเดียวกันกับข้อสังเกตในกรณีของลักษณะกะการทำงานในตาราง ที่ 14 (อย่างไรก็ตาม การที่ข้อมูลของผู้มิได้ เป็นสมาชิกน้อย เกินไปนี้ก็มีผลให้แปลความได้ไม่ เดิมที่)

ตารางที่ 16 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลี่ยน เนชั่น จำแนกตามลักษณะ ความอ่อนไหวของอารมณ์

ความอ่อนไหวของอารมณ์	เอ เลี่ยน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อย	29.7 (46)	47.1 (73)	23.2 (36)	100.0 (155)
ปานกลาง	16.7 (18)	50.0 (54)	33.3 (36)	100.0 (108)
มาก	12.5 (2)	33.3 (4)	62.5 (10)	100.0 (16)
รวม	23.7 (66)	47.0 (131)	29.4 (82)	100.0 (279)

$$\text{Gamma} = 0.32101 \quad Z = 2.3600$$

นอกจากบรรดาข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างแต่ละคน (Bio - data) แล้ว ตัวแปรที่สำคัญอันดับต่อมาที่จะนำมาพิจารณา ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่ง ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแห่งความอ่อนไหวของอารมณ์ในระดับต่าง ๆ มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลี่ยน เนชั่นของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า Gamma บอกถึงความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลาง ซึ่งหมายความว่า ยิ่งถูกจ้างมีความอ่อนไหวของอารมณ์มากขึ้น โอกาสจะ
 ประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันก็ยิ่งจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังจะเห็นได้ว่า ลูกจ้าง
 ผู้มีความอ่อนไหวของอารมณ์น้อย จะมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันร้อยละ
 23.2 แต่ผู้มีความอ่อนไหวของอารมณ์มากมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน
 สูงถึงร้อยละ 62.5 ในขณะที่มีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำเพียงร้อย
 ละ 12.5 อันเป็นอัตราส่วนร้อยละที่น้อยกว่าร้อยละ 29.7 ของผู้มีความอ่อนไหวของ
 อารมณ์น้อย

ผลที่ปรากฏดังกล่าว เป็นไปตามที่ มอร์ดัน เอ แคปแลน (Morton A. Kaplan) ซึ่ง เป็นศาสตราจารย์ทางรัฐศาสตร์และประธานคณะกรรมการความสัมพันธ์
 ระหว่างประเทศ แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้อธิบายว่า บุคคลผู้มีความหนักแน่นน้อย
 หรือมีอารมณ์อ่อนไหวมาก มักจะขาดความรู้สึกตระหนักในเอกลักษณ์ (identity) ที่คน
 เองมีอยู่ และมีความโน้มเอียงที่จะ เป็นผู้ประสมปัญหาความกดดันทางจิตจากสิ่งที่คนปกติ
 ทั่วไปรู้สึกว่าเป็น เรื่องธรรมดา (110 : 162)

ประเด็นเกี่ยวกับภาวะความรู้สึกวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ ที่นอกเหนือจาก
 เรื่องภายในโรงงาน เป็นตัวแปรตัวต่อมาที่ได้ถูกนำมาพิจารณาร่วมกับภาวะความรู้สึก
 เอ เลียน เนชัน

ตารางที่ 17 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามภาวะความ
 วิตกกังวล

ภาวะความวิตกกังวล	เอ เลียน เนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อย	33.3 (51)	44.4 (68)	22.2 (34)	100.0 (153)
ปานกลาง	13.2 (12)	58.2 (53)	28.6 (26)	100.0 (91)
มาก	10.3 (3)	31.0 (9)	58.6 (17)	100.0 (29)
รวม	24.2 (66)	47.6 (130)	28.2 (77)	100.0 (273)

$$\text{Gamma} = 0.39578$$

$$Z = 3.0068$$



จากตารางที่ 17 ลูกจ้างมีความวิตกกังวลเพียงเล็กน้อย โอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นต่ำจะ เท่ากับร้อยละ 33.3 ซึ่งมากกว่า โอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นสูงที่ เท่ากับร้อยละ 22.2 ในขณะที่เดียวกัน ลูกจ้างผู้มีความวิตกกังวลในจิตใจมาก จะมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นสูง มากถึงร้อยละ 58.6 แต่จะมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นต่ำเพียงร้อยละ 10.3 และจากค่าสถิติที่ได้ แสดงว่าภาวะความวิตกกังวล มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์ที่ปรากฏ เป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก อันหมายความว่า ยิ่งลูกจ้างมีเรื่องวิตกกังวลในใจมากขึ้นเพียงใด โอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นสูงจะยิ่งมีมากขึ้น เพียงนั้น ซึ่งปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับการที่นักสังคมวิทยาได้กล่าวไว้ว่า ชีวิตชาวเมืองในสังคมอุตสาหกรรมมีความโน้มเอียงจะประสบภาวะกดดันทางจิตเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งถึงภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นที่กำลั่งสูงขึ้นด้วย เช่นเดียวกัน ชาวเมืองทั้งหลายมีชีวิตที่ถูกแยกจากเพื่อนของเขามากขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่จะต้องประสบกับการทำงานที่ซ้ำซาก นำ เบื่อหน่ายและไร้ความหมายเท่านั้น หากยังประสบกับภาวะกดดันหลังจากเลิกงานแล้วอีกด้วย ชีวิตชาวเมืองจึง เป็นชีวิตที่มีแต่ปัญหาทางจิตใจในขณะที่อ้างว้างและเดี่ยวดาย (9 : 144-145)

นอกจากนี้แล้ว ยังคงมีตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่จะนำมาพิจารณาและแสดงไว้ในที่นี้ด้วย นั่นคือตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน ถึงแม้จะยังไม่แน่ใจกันนักว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างไม่เป็นทางการภายในโรงงานใด ๆ ก็ตาม จะเป็นปัจจัยซึ่งทำหน้าที่อันสำคัญให้ลูกจ้างคงสภาพของความ เป็นมนุษย์อยู่ได้ แต่ก็ปรากฏมีการศึกษาวิจัยจำนวนมากมายที่ได้ เสนอแนะว่า ความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว มีผลต่อแรงจูงใจและลดความกดดันทางจิตใจในการทำงานของคนเราลงอย่างมากในเกือบทุกองค์การ ในอดีต จากการศึกษาค้นคว้าของสำนักเซอร์ธอร์น (The Hawthorne studies) เป็นจุดเริ่มทำให้ตระหนักยิ่งขึ้นว่า ลูกจ้างนั้นมีแรงจูงใจ ความต้องการ และความคาดหวังในหลาย ๆ ประการ มิใช่เฉพาะ เรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาเศรษฐกิจโดยตรงเพียงอย่างเดียว ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ตลอดจนสัมพันธ์ภาพที่ลูกจ้างมีต่อโรงงาน

ข้อมูลจากการศึกษาของสำนักเซอร์ธอร์น ได้ยืนยันว่า ชีวิตในโรงงานอุตสาหกรรมที่ยึดถือหลักแห่ง เหตุและผล (rationalization) ในการทำงาน ทำให้งาน คลายความหมายไป ลูกจ้างจึงมักจะหันมาสนใจแสวงหาสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน มาทดแทน แต่ขณะเดียวกัน การทำงานต้องคลายความหมายไปดังกล่าว ทำให้ความต้องการ ทางสังคมอัน เป็นพื้นฐานประการหนึ่งของมนุษย์มีความสับสน ลูกจ้างจำนวนมากจึงมัก รำพันถึงความรู้สึกของการ เป็นคนแปลกหน้าต่อกัน สูญเสียความรู้สึกแห่งความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันไป ภาวะดังกล่าวยิ่ง เด่นชัด เมื่อลูกจ้างแต่ละคนถูกจัดลงในหน้าที่การงานที่ ต้องแข่งขันกันทำ ต่างคนต่างก็จะพยายาม เพื่อตัว เองอยู่รอดและผลประโยชน์อัน เป็นกอบ เป็นกำที่ตนจักได้รับ ภาวะกดดันจากความแปลกหน้าต่อกันจนยากที่จะ เข้าถึงจิตใจอันแท้ จริงของผู้ที่ตนสัมพันธ์ด้วย มีผลต่อความ เสื่อมในสภาพจิตใจของลูกจ้าง เป็นอย่างยิ่ง และ ลูกจ้างที่ไม่มีโอกาสจะหลบ เลี่ยงภาวะงานดังกล่าวจึงนับวันแต่จะถูกดึงดูด เข้าร่วมสภาพแข่งขันของงานอันไร้ความหมาย จนกระทั่งกลายเป็นกลไกสนองตอบต่อความ เดียวโตของลักษณะ งานนั้น ทั้งอย่างยอมจำนนและอย่างหึงพ้อใจตามแรงจูงใจที่จะมี เสริม เป็นลำดับ เข้ามาทดแทน ซึ่งก็ไม่น่า เป็นที่น่าแปลกใจอันใดอีกต่อไป เมื่อยั่งยืนวันในชีวิตการทำงาน เช่นนั้น ยิ่งเพิ่มการให้คุณค่าและน้ำหนักแก่สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เป็นทวี

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาของสำนักเซอร์ธอร์น ได้ เป็นพลังผลักดันอันสำคัญ ทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การนิยามใหม่แก่จิตวิทยาอุตสาหกรรมให้กลายเป็นจิตวิทยาสังคมทางด้านอุตสาหกรรม (industrial social psychology) ซึ่งหมายความว่า จะต้อง นำเอาปัจจัยทางสังคมในแง่ของความสัมพันธ์ทางสังคมภายในโรงงานมาพิจารณาด้วย (11 : 59) อัน เป็นการ เน้นความสำคัญที่สอดคล้องกับแนวความคิดของมาร์กซ ผู้ซึ่งได้ เคยกล่าวถึงน้ำหนักของปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในระบบอุตสาหกรรมไว้ อย่างเด่นชัด เพราะมาร์กซ เอง เป็นผู้ซึ่งกล่าว เห็นด้วยว่ามนุษย์คือสัตว์สังคมชนิดหนึ่ง ความสัมพันธ์ต่อกันของลูกจ้างคนทำงานนำมาซึ่งการ เลียนแบบและการกระตุ้นจิตสำนึกของผู้เข้าร่วมในความสัมพันธ์นั้น อัน เป็นปัจจัยเพิ่มให้ประสิทธิภาพของคนงานแต่ละคนยิ่งสูงขึ้น มาร์กซย้ำว่า พลังพิเศษของลูกจ้าง เกิดขึ้นมาจากการมีความสัมพันธ์ต่อกัน เท่านั้น เมื่อลูกจ้างคนงานร่วมมือกันอย่างมีระบบกับคนอื่น ๆ เขาก็อย่างก้าวพ้นจากโชครวนแห่งความเป็นปัจเจกบุคคลอันโดด เดี่ยวที่พันธุนาการ เขาเอาไว้ แล้วสามารถพัฒนาความสามารถแห่ง

เผ่าพันธุ์ (species) ของคนไท่กองงามขึ้นมาได้ (111 : 316-319)

ตารางที่ 18 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชัน จำแนกตามลักษณะ
ความสัมพันธ์ภายในโรงงาน

ลักษณะความสัมพันธ์ ภายในโรงงาน	เอ เลียน เนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ไม่ดี	4.9 (3)	39.3 (24)	55.7 (34)	100.0 (61)
ปานกลาง	26.5 (49)	50.3 (93)	23.2 (43)	100.0 (185)
ดี	36.8 (14)	42.1 (16)	21.1 (8)	100.0 (38)
รวม	23.2 (66)	46.8 (133)	29.9 (85)	100.0 (284)

$$\text{Gamma} = -0.46612$$

$$Z = -3.6427$$

จากการศึกษาลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ในอดีตที่ผ่านมา ปรากฏ
ผลว่า สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งอันก่อผลให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ลูกจ้างและทำให้ประสบ
ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ก็คือการมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะ
ที่เสื่อมโทรม (11 : 65) การเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ทางสังคมดังกล่าว
ทำให้มีบางคนเสนอว่า หากลูกจ้างทำงาน เป็นกลุ่มก็จะมีโอกาสปลอดจากภาวะความรู้สึก
เอ เลียน เนชันมากกว่าการทำงานเดี่ยว (13 : 23)

ครั้นเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 18 อันเป็นผลจากการศึกษาครั้งนี้ ได้พบว่า
ลักษณะของความสัมพันธ์ภายในโรงงานมีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน-
เนชันในบรรดาลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความสัมพันธ์มีอยู่
ปานกลางค่อนข้างสูง โดยที่ลูกจ้างผู้ประสบสภาพความสัมพันธ์ดี จะมีอยู่ร้อยละ 21.1
เท่านั้น ที่มีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูง ขณะที่ลูกจ้างผู้ประสบสภาพ
ความสัมพันธ์ไม่ดี มีโอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงถึงร้อยละ 55.7
ในทางกลับกัน ลูกจ้างที่ประสบสภาพความสัมพันธ์ภายในโรงงานไม่ดี จะมีโอกาสประสบ
ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำเพียงร้อยละ 4.9 ในขณะที่ลูกจ้างผู้ประสบสภาพความ
สัมพันธ์ที่ดี มีอยู่ถึงร้อยละ 36.8 ที่มีโอกาสจะประสบกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน

ในระดับต่ำ

นั่นก็หมายความว่า ในเบื้องต้นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตารางที่ 18 มีลักษณะ เป็นปฏิภาคกลับต่อกัน ยิ่งอยู่ในสภาพความสัมพันธ์ที่ตีมากขึ้นเพียงใด โอกาสจะปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันก็ยิ่งจะมากขึ้นเพียงนั้น

นับจากตารางที่ 1 เป็นลำดับมาจนกระทั่งตารางที่ 18 ที่นำเสนอไปแล้ว นั้น ทำให้ได้ทราบลักษณะข้อมูลเบื้องต้นในประเด็นต่าง ๆ อันสำคัญและที่จะเป็นพื้นฐานแก่การวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาสมมุติฐานที่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตั้ง เป็นข้อสังเกตไว้ตั้งแต่ตอนต้น และตั้งแต่ตารางที่ 19 เป็นต้นไป จะเป็นการแสดงการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาสมมุติฐาน เหล่านั้นโดยลำดับ ซึ่งอาจจะเป็นการเสนอตารางความสัมพันธ์คร่าวละ 2 ตัวแปร หรือ 3 ตัวแปร แทรกสลับอยู่อย่างต่อ เนื่องกันไปตามแต่กรณี

ตารางที่ 19 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชัน จำแนกตามความรู้สึก มีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต

อำนาจควบคุม กรรมวิธีการผลิต	เอ เลียน เนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อย	23.4 (18)	44.2 (34)	32.5 (25)	100.0 (77)
ปานกลาง	18.0 (25)	52.5 (73)	29.5 (41)	100.0 (139)
มาก	35.3 (24)	38.2 (26)	26.5 (18)	100.0 (68)
รวม	23.6 (67)	46.8 (133)	29.6 (84)	100.0 (284)

$$\text{Gamma} = -0.11587 \quad Z = -0.8873$$

ความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต ในตารางที่ 19 ดูเหมือนว่าจะมีอิทธิพลน้อยมากต่อภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันของบรรดาถูกจ้างที่นำมาเป็นกลุ่มศึกษาในครั้งนี้ ในขณะที่ค่า Gamma บอกปริมาณความสัมพันธ์ของตัวแปรคู่นี้เท่ากับ -0.11587 ปรากฏว่าค่า Z - score มิได้ยอมรับถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรคู่นี้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นก็หมายความว่า ความรู้สึกมีอำนาจควบคุม

กรรมวิธีการผลิต มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน อย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติอื่นมีความสัมพันธ์ของ
ตัวแปรคู่นี้ปรากฏขึ้น ความสัมพันธ์จะบอกถึงทิศทางการผันแปรกลับกันของตัวแปรทั้งสอง
กล่าวคือ เมื่อมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตน้อยจะมีโอกาสประสบภาวะความรู้สึก
เอ เลียน เนชันสูงร้อยละ 32.5 มากกว่า เมื่อมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมาก ซึ่ง
มีโอกาสประสบภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันสูงร้อยละ 26.5 ในทางกลับกัน เมื่อมี
อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมาก โอกาสจะประสบภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันต่ำ
จะเท่ากับร้อยละ 35.3 แต่หากมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตน้อย โอกาสจะประสบ
ภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันต่ำจะน้อยกว่า คือ เท่ากับร้อยละ 29.4

กรณีแนวคิดของมาร์กซ์ เกี่ยวกับประเด็นเรื่อง เอ เลียน เนชันนั้น ได้กล่าวมา
ตั้งแต่ตอนต้นแล้วว่า มาร์กซ์กล่าวถึง เอ เลียน เนชันในความหมายเชิง ทวิวิสัย สภาพการ
ผลิตตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยรอบตัวถูกจ้างทั้งหลายล้วนแล้วแต่เต็มไปด้วยลักษณะ
เอ เลียน เนชันทั้งสิ้น บนพื้นฐานแห่งหลักคิดที่ว่า สภาพความนึกคิด จิตสำนึกของบุคคล
ต่าง เดิมโตและงอกงามจากรากเหง้าของวัตถุและสภาพแวดล้อม มาร์กซ์จึงเห็นถึงความ
เป็นไปได้ที่ความสำนึกอันเป็นมายา และผิดพลาดจากความน่าจะเป็น (false
consciousness) อาจเกิดขึ้นแก่บุคคลในสังคมได้เสมอ มาร์กซ์ เน้น เป็นพิเศษถึงสังคม
ทุนนิยม ที่มีสิ่งอันมาจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติการในเชิงสนองตอบต่อความอยู่รอดของระบบใน
หลายรูปแบบ กิจกรรมการผลิตและการทำงานต่าง ๆ ที่เคยมีความหมายและเป็น เป้าหมาย
ในตัวเอง จึงถูกทำให้กลายเป็น เพียงวิถีทางหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่ง เป้าหมายอย่างอื่นที่สังคม
ให้ความนิยมและยกย่องในคุณค่า ในภาวะ เอ เลียน เนชันดังกล่าว สิ่งตอบแทนมีแนวโน้มว่า
จะอยู่ภายนอกกิจกรรมการทำงาน การทำงาน เป็นเพียงหนทางได้มาซึ่งปัจจัยยังชีพ เป็น
ประการสำคัญกว่าวัตถุประสงค์อื่น ๆ แห่งความหมายของการทำงานนั้น และยังลักษณะงาน
สมัยใหม่ส่วนมากไม่อาจจะสร้างลักษณะความผูกพันในคุณค่าภายในของงานมากขึ้นด้วยแล้ว
ก็ดู เหมือนว่าจะยิ่ง เป็นการผลักดันให้ผู้คนพากันแสวงหาความอุดมสมบูรณ์ ความต้องการ
และความพึงพอใจจาก เป้าหมายภายนอกตัวงานนั้นมากขึ้น อัน เป็นการยิ่ง เพิ่มค่าให้แก่สิ่ง

ตอบแทนภายนอก (instrumental future - time rewards) ที่มีอยู่ในรูปของ เงินตรา ค่าจ้าง เงินรางวัล และอื่น ๆ เป็นทวีคูณ

สำหรับ เมลาเนอร์ ผู้ซึ่งศึกษาริวิจัยเกี่ยวกับลูกจ้างมากพอสมควร ได้สรุป ความเห็นว่า ถึงจะอย่างไรก็ตาม ลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ดูเหมือนว่าจะมีความพึงพอใจใน การมีค่าจ้างที่เพียงพอ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สามารถใช้เวลาว่างอย่างเต็มที่และมีความสุข กับครอบครัวตลอดจนการบริโภคมากกว่า เล็งเห็นคุณค่าภายในตัวงานซึ่งในปัจจุบันก็มีแต่จะ เสื่อมหายและมีสภาพอันไม่ดึงดูดใจ (13 : 27) แม้ผลจากการศึกษาริวิจัยในครั้งนี้เอง ก็ทำให้ทราบปรากฏการณ์ซึ่งยืนยันต่อข้อเท็จจริงดังกล่าว โดยที่ปรากฏว่ามีลูกจ้าง เพียงส่วนน้อย เท่านั้นที่ยังรู้สึกอยากจะให้ลูก เลือการทำงานอย่างเดียวกับที่ตน เองทำอยู่ใน ปัจจุบัน ในขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่จะรู้สึกอยาก ให้ลูกทำงานอย่างอื่นที่คิดว่าอาจจะดีกว่า งานของคนในขณะนี้

และด้วยสภาพความเป็นไปดังกล่าวนี้เอง จึงมีความ เป็นไปได้ที่ความหมาย ของความมีอำนาจควบคุมต่อการบวนการผลิตโดยตัวของมัน เองได้ถูกมองข้ามในความสำคัญ ไป แคปแลน (Morton A. Kaplan) ก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้กล่าวถึง "ความหมาย" ของ สิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่ว่า จักต้องมีการอ้างอิงอัน เฉพาะเจาะจง ถึงแม้ว่าจะ เป็นการอ้างอิง ถึงความเป็นนามธรรมก็ตาม เขากล่าวว่า จะไม่มีสิ่งที่เป็น "ความหมาย" อย่าง เป็นทางการทั่วไป หรือความหมายที่ล่องลอยอย่างไร้ตัวตนและปราศจากความสัมพันธ์กับ สิ่งอื่น ๆ หากสิ่งที่ถูกอ้างอิงถึงความแตกต่างกัน "ความหมาย" ของการอ้างอิงก็ย่อม จะคิดแยกแตกต่างกันออกไปด้วย (110 : 163) ท่านเองเดียวกับความหมายของความ มีอำนาจควบคุมต่อการผลิต เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป ค่านิยมในสังคม เปลี่ยนตาม นำหนักของความหมายหรือความสำคัญที่มีอยู่ เติมจึง เปลี่ยนไปด้วย อาจจะเป็นการ เปลี่ยน อย่างทั่วด้านทั่วทั้งสังคม หรือ เฉพาะบางด้านต่อ เฉพาะบางส่วนของสังคม หรือ เฉพาะ

บางด้านต่อทั่วทั้งสังคม กลายเป็นอีกหนทางหนึ่งเพื่อการได้มาซึ่งจุดหมายอย่างอื่น
ซึ่งในความเป็นจริง ก็ยังไม่มีความแน่นอน เช่น เดียวกันว่าลูกจ้างจะได้สิ่งที่ตนประสงค์
เหล่านั้น ถ้าหากคนรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตในงานที่ทำอยู่

เมื่อพิจารณาประกอบกับตารางที่ 19 การที่การมีอำนาจควบคุมกรรมวิธี
การผลิต มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 อาจจะเป็นการชี้ถึงแนวโน้มว่า การช่วยให้ปลอดจากภาวะความ
รู้สึก เอ เลียน เนชัน จากการเสริมให้มีความรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิต
แต่ลำพังโดด ๆ เริ่มจะถูกลดบทบาทอันมีประสิทธิภาพลงไป ซึ่งนั่นย่อมหมายความว่า
ในภาวะปัจจุบัน น่าจะมีตัวแปรอื่นที่จะอธิบายค่อโอกาสปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน-
เนชันในบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมได้ดีกว่าความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรม-
วิธีการผลิต

บรรดานักทฤษฎีว่าด้วยระบบ ต่างก็ได้ให้ความสำคัญต่อ "การมีอำนาจควบคุม"
มากที่สุด ทั้งฝ่ายทฤษฎีว่าด้วยระบบที่มีความเป็นเหตุเป็นผล (rational system
theorists) และฝ่ายทฤษฎีว่าด้วยระบบที่เป็นธรรมชาติ (natural system
theorists) ในขณะที่นักทฤษฎีว่าด้วยระบบฝ่ายแรก วิเคราะห์ถึง "ความควบคุม"
โดยการเน้นหนักที่การจำแนกแจกจ่ายอำนาจ (power) ในตำแหน่งต่าง ๆ ภายใน
องค์การ ตลอดจนในหน้าที่ต่าง ๆ ของงาน ฝ่ายหลังกลับยืนยันว่า แต่ลำพังอำนาจ
อันเปล่าเปลือย (naked power) เพียงเท่านั้น มิแต่จะทำให้บุคคลบังเกิดความรู้สึก
เอ เลียน เนชัน บรรดาลูกจ้างและคนทำงานระดับล่างในองค์การจิกขอมริบก็แต่อำนาจอัน
จะงอกเงยออกดอกออกผล (effective power) ให้กับคนผู้มีอำนาจนั้นได้อย่างแท้
จริงเท่านั้น (112 : 50-51) และการที่สังคมปัจจุบันส่งเสริมการมีอำนาจควบคุม
ในประการหลังมากกว่าในประการแรก เพื่อบรรลุเป้าหมายเบื้องหน้าอันหมายถึงความสุข
ในชีวิตและครอบครัว ฉะนั้น ลำพังแต่เพียงการมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิต จึง
เป็นเป้าหมายที่ไม่เพียงพอในตัวของมันเองอีกต่อไป แม้อย่างน้อยที่สุด มันอาจมีส่วนที่จะ
นำมาซึ่งผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมใกล้เคียงขึ้นบ้าง ในแง่ของการมีโอกาสมองเห็นและระบุ
ได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง (ดูตารางที่ 20) ซึ่งเป็นผลตอบแทนภายใน

ของงาน ที่เห็นผล เป็นรูปธรรมมากกว่าและสามารถตอบสนองความต้องการแบบใหม่ ได้มากกว่า อย่างน้อย ๆ ก็ในแง่ของสุนทรียภาพในงานที่ตนกระทำอยู่ ก็เป็นความ สัมพันธ์ที่อาจมีส่วน เป็นไปได้เพียงร้อยละ 20 เท่านั้น.

ตารางที่ 20 การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพัก น้ำแรงของตนเอง จำแนกตามการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต

อำนาจควบคุม กรรมวิธีการผลิต	ความสามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเอง				รวม
	แทบ ไม่ได้เลย	ได้ ค่อนข้างน้อย	ได้ ค่อนข้างมาก	ได้ มากที่สุด	
น้อย	29.1(23)	35.7(25)	31.6(18)	14.1(11)	100.0(77)
ปานกลาง	50.6(40)	44.3(31)	52.6(30)	48.7(38)	100.0(139)
มาก	20.3(16)	20.0(14)	15.8(9)	37.2(29)	100.0(68)
รวม	27.8(79)	24.6(70)	20.1(57)	27.8(78)	100.0(284)

$$\text{Gamma} = 0.20013$$

$$Z = 1.6748$$

และโดยที่ยังมีต้องคำนึงถึงว่า การมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ ได้อีกสักเพียงใดแล้ว ย่อมทำให้ต้องมองไปได้ว่า แม้แต่เพียง เป็นหนทางนำไปสู่เป้าหมายอื่น ที่มีใช่เป้าหมายในตัวเองอัน เกิดขึ้นยากและ ลึกซึ้งกว่ามาก ยังมีโอกาสที่จะ เป็นไปได้ไม่น้อยมาแล้ว เช่นนี้ การมีหรือไม่มีความรู้สึก ว่ามีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต จึงไม่ใช่อะไรที่เหนือกว่ากันมากนัก ในขณะที่ ความน่าเบื่อหน่ายของงานยังคงสภาพอยู่ แต่ในเวลาเดียวกันลูกจ้างก็จำเป็นจะต้อง ทำต่อไป ตราบเท่าที่ยังไม่มีทางเลือกที่ดีกว่ากรณีเช่นนี้ ไม่ว่าจะลูกจ้างจะวางเป้าหมาย ของการทำงานไว้ที่ผลตอบแทนภายนอกหรือภายในของงานนั้น โอกาสจะประสบภาวะ ความรู้สึก เอ เลียน เนชันจึงย่อมยังมีความ เป็นไปได้สูงอยู่นั่นเอง และมักปรากฏว่า เป็น ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองมากกว่าชนิดอื่น ๆ (ดูตารางที่ 3) กล่าว คือมีอยู่ถึงร้อยละ 41.8 ดังกล่าว

นอกจากความ เป็นไปได้ด้วยสภาวะความ เป็นจริงปัจจุบันภายใต้เงื่อนไขและ

เหตุผลต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว การที่สมมุติฐานแรกของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังไม่อาจเป็นที่ยอมรับได้อย่างหนักแน่น หรืออีกนัยหนึ่ง การที่ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต มีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น ยังมีส่วนมาจากการที่ในสภาพความเป็นจริง มีตัวแปรอีกบางตัวแปรแสดงอิทธิพลกดดันความสัมพันธ์ดังกล่าวมิให้ประจักษ์ได้อย่างเด่นชัด ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้ค้นพบได้จากการนำเอาบรรดาตัวแปรทางด้านประชากร ตัวแปรประวัติดุคคล และอื่น ๆ ดังที่ระบุไว้ในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 3 มาทำการทดสอบ เป็นตัวแปรควบคุม (control variable) เพื่อดูผลที่จะปรากฏแก่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในสมมุติฐาน ตัวแปรที่มีลักษณะ เป็นตัวแปรกดดัน (suppressor variable) ในสมมุติฐานแรกนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเดียวกับที่ทำอยู่ปัจจุบัน และลักษณะของความสัมพันธ์ภายในโรงงาน โดยจะปรากฏผลว่า เมื่อควบคุมตัวแปร เหล่านี้ครั้งละตัวแปร ปรากฏมีความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในแต่ละค่าของตัวแปรควบคุม (partial relationship) ที่ชัดเจนขึ้นกว่าความสัมพันธ์ เดิมก่อนที่จะมีการควบคุมตัวแปร (zero - order relationship) ด้วยเหตุนี้ นอกเหนือจากเหตุผลแห่งความเป็นไปได้อื่น ๆ แล้ว อิทธิพลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่กดดันอยู่ในสภาพความเป็นจริงซึ่งตัวแปรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กันอยู่ตลอดเวลา (dynamic) ก็มีส่วนทำให้สมมุติฐานแรกมิได้รับการยอมรับทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย

ครั้นกระทำการทดสอบควบคุมตัวแปรต่อไป ก็ไม่ปรากฏว่าจะมีตัวแปรใด ๆ ที่พิจารณาเข้ามาทดสอบจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต้องมียัน เป็นความสัมพันธ์ลวง (spurious relationship) ไปได้ แต่มีที่น่าสนใจ เกิดอยู่ก็คือตัวแปรกะการทำงาน (ทำงานเป็นกะ กับ ทำงานไม่เป็นกะ) ซึ่งเมื่อทำการควบคุมตัวแปรนี้แล้วปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในแต่ละค่าของตัวแปรควบคุม อันได้แก่ กะการทำงานดังกล่าว ได้ลดลงจากความสัมพันธ์ เดิมที่เคยมีอยู่ หากแต่ เป็นการลดลงที่ยังมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่าที่มีอาจจะตัดทิ้งไปได้ กรณีเช่นนี้อาจจะกล่าวได้ว่า ตัวแปร

กะการทำงานสามารถอธิบาย (explain) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชันได้เพียงส่วนเดียว หรืออธิบายได้ไม่สมบูรณ์ ซึ่ง เดวิส (James A. Davis) ศาสตราจารย์ทางสังคมวิทยาแห่งวิทยาลัยดาร์ตเมธ (Dartmouth College) ได้อธิบายต่อปรากฏการณ์เช่นนี้อันเกิดขึ้นทั่วไปในงานวิจัยทางสังคม ว่าเป็นลักษณะอันกำกวม (the twilight zone) ที่ยังไม่อาจจะระบุลงไปได้ในทันทีว่าเป็นการอธิบาย (explanation) คือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (113 : 96-97)

อาจจะกล่าวได้ว่าตัวแปรก่อกำหนดที่กล่าวถึงแล้วนั้น ในอีกส่วนหนึ่งก็ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำหนดเงื่อนไข (specifier) ไปในเวลาเดียวกันด้วย หากแต่เป็นเงื่อนไขให้ความสัมพันธ์เฉพาะส่วนต่าง ๆ มีความชัดเจนขึ้น (113 : 99) แต่ถึงกระนั้นบรรดาตัวแปรทดสอบในสมมุติฐานแรกนี้ ยังประกอบด้วยตัวแปรอีกชุดหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่กำหนดเงื่อนไขต่อความสัมพันธ์ที่ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต มีต่อภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชัน ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในบางค่า และขณะเดียวกันให้ชัดเจนน้อยลงในอีกบางค่าของตัวแปรทดสอบที่นำมาควบคุมในแต่ละครั้ง บรรดาตัวแปรกำหนดเงื่อนไขที่กล่าวถึงสำหรับในสมมุติฐานแรกนี้ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์การทำงานใด ๆ ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่ที่ทำอยู่ประจำ ประเภทของค่าจ้าง การเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ภาวะความวิตกกังวล และความอ่อนไหวของอารมณ์ความรู้สึกของลูกจ้าง

ในกรณีของระยะเวลาในการทำงาน ปรากฏว่าความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชัน จะมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นในบรรดาลูกจ้างผู้มีระยะเวลาการทำงานน้อย และมีความสัมพันธ์กันน้อยลงในลูกจ้างผู้มีระยะเวลาการทำงานมาก ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าในช่วงระยะเวลาการทำงานน้อย ความตื่นตัวในการทำงานยังมีอยู่สูง อาจจะเนื่องด้วยยังใหม่ต้องงาน ความซ้ำซากจำเจยังไม่ย่ำรอยในจิตใจมากนัก ทั้งยังมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งาน ด้วยส่วนใหญ่ยังเป็นผู้น้อยไม่มาก การทำงานก็มักจะทำให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพหรือคุณค่าภายในของงานมากเป็นพิเศษ เหล่านี้มีส่วนให้ความแตกต่างในความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต มีโอกาสแสดงบทบาทเด่นชัดออกมา

ส่วนตัวแปรประสมการณการทำงานใด ๆ มาก่อนนั้นได้พบว่า ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันมากในบรรดาถูกจ้างผู้ไม่เคยมีประสมการณการทำงานใด ๆ มาก่อนเลย และมีความสัมพันธ์น้อยจนแทบไม่มีเลยในบรรดาถูกจ้างผู้เคยทำงานใด ๆ มาบ้างแล้วก่อนหน้าจะมาทำงานประจำอยู่ในปัจจุบัน ปรากฏการณ์เช่นนี้อาจจะเนื่องมาจากการไม่เคยมีประสมการณใด ๆ เลยทำให้มักจะไม่มีเกิดลักษณะ เปรียบเทียบขึ้นในจิตสำนึก การทำงานก็มักมุ่งหวังในสัมฤทธิ์ผลของงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างดีที่สุด ด้วยยังเป็นความแปลกใหม่และท้าทาย การแสดงความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้เป็นเงื่อนไขที่ดีให้ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต อันเป็นลักษณะหนึ่งแห่งคุณค่าภายในของงาน ได้แสดงบทบาทที่แจ่มชัดขึ้นต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากกว่าในบรรดาถูกจ้างผู้เคยทำงานใด ๆ มาแล้ว

เมื่อได้นำลักษณะตำแหน่งที่ตั้งของงานที่ทำมา เป็นตัวแปรทดสอบ ปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน-เนชันจะลดลงในงานหน้าที่ที่อยู่บริเวณช่วงต้น และเพิ่มขึ้นในงานบริเวณช่วงปลาย ซึ่งก็อาจจะ เป็นไปได้ว่าลักษณะตำแหน่งที่ตั้งของงานในช่วงต้นมักจะ เป็นงานที่ยังอยู่ห่างไกลมากจากผลผลิตสำเร็จรูป การมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตของงานในช่วงนี้จึง เป็นเพียงความรู้สึกมีอำนาจควบคุมที่เป็นนามธรรมอยู่มาก ยังไม่ประจักษ์ชัดว่าผลรูปธรรมของการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมากหรือน้อยจะมีความแตกต่างกัน เป็นประการใด เนื่องจากต่างก็ยังไม่มียุทธวิธีแน่นอน เป็นที่ชัดเจน ผลที่มีต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน-เนชันจึงปรากฏออกมาอย่างไม่แตกต่างกันนัก ครั้น เมื่อพิจารณาไปยังงานช่วงปลายกระบวนการผลิต อันเป็นช่วงที่สิ่งทีผลผลิตปรากฏออกมา เป็นรูปร่างมากขึ้นและชัดเจนยิ่งขึ้น อาจมีส่วนให้ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมากหรือน้อยก่อนผลต่อการรับรู้ที่ชัดเจนกว่า และมีผลต่อ เนื่องในความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันได้มากกว่า

สำหรับประ เภทของค่าจ้าง เป็นตัวแปรกำหนดเงื่อนไขให้ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน เพิ่มขึ้นในถูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง เป็นรายวัน และความสัมพันธ์ลดลงในถูกจ้างประ เภทที่มีค่าจ้าง เป็นรายเดือน

สาเหตุที่มีแนวโน้มจะทำให้ เป็นไป เช่นนี้ เพราะลูกจ้างที่ได้ค่าจ้าง เป็นรายวันส่วนใหญ่ เป็นลูกจ้างที่สู่มมาจากโรงงานที่มีกรรมวิธีการผลิตสินค้าที่สามารถมองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มาก การที่ได้ทำงานที่มองเห็นและระบุผลงานของตนเองได้มากกว่านี้ มีส่วนทำให้ความแตกต่างในความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต ก่อผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้เพิ่มขึ้นดังกล่าวด้วย ในขณะที่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง เป็นราย เดือน มักได้แก่ลูกจ้างที่ทำงานกับงานที่แทบจะมองหรือระบุผลงานของตนเองไม่ได้เลย จึงมีผลให้ถึงแม้จะมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตในระดับแตกต่างกัน ก็มีโอกาส ก่อผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ที่แตกต่างกันได้ชัดเจนขึ้นแต่อย่างใด

ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ยังมีความสัมพันธ์มากในบรรดาลูกจ้างที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่จะสัมพันธ์กันน้อยในบรรดาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเงื่อนไขที่ทำให้เป็นไปดังนี้ อาจจะถูกกล่าวย้อนกลับไม่ถึงที่ได้ระบุไว้ในช่วงตารางที่ 15 ในขณะที่เป้าหมายในการทำงานอื่น เป็นบรรยากาศทั่วไป เริ่ม เปลี่ยนไปสู่การ เน้นสิ่งตอบแทนภายนอก อาจ เป็นในรูป ค่าจ้างรางวัล หรือสวัสดิการอะไรต่าง ๆ การกำเนินขึ้นของสหภาพแรงงานในแต่ละ แห่งซึ่งอาจจะด้วย เป้าหมายที่ละเอียดอ่อนแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญก็คือได้กระตุ้นจิตสำนึก ตื่นตัวของบรรดาสมาชิกให้บัง เกิดมีขึ้นไม่มากนักน้อย ความตื่นตัวดังกล่าวอาจจะช่วย เสริม ต่อปริมาณให้สูงขึ้น ประกอบกับในระยะหลังนี้จุด เน้นของสหภาพแรงงานมีแนวโน้ม เอียง ไปยังประ เด็นผลตอบแทนอัน เป็นประโยชน์ที่จะพึงได้ เพื่อการยังชีพมากขึ้น จนอาจจะ เป็น เพียง เป้าหมายหลักประการ เดียวที่หลง เหลืออยู่ จึงมีส่วนให้ปริมาณที่สูงขึ้นของลูกจ้าง เหล่านี้แนวโน้ม เอียงไปสู่ปริมาณ ใน เรื่องผลตอบแทนทางวัตถุมากยิ่งขึ้นควบคู่ไปกับจิตสำนึกอื่น ๆ แต่เวลาเดียวกัน สหภาพแรงงานสามารถช่วยสนองตอบ เป็นตัวแทน เรียกร้องสิ่งต่าง ๆ ที่คาดหวังได้ไม่มากนักและไม่ เป็นที่แน่นอนด้วย ซึ่งรายละเอียดในตารางที่ 15 ระบุว่าลูกจ้างผู้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานยังมีอัตราส่วนความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัล ให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ได้น้อยกว่าบรรดาผู้ ไม่ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยซ้ำไป

และยิ่งในสภาพความเป็นไปปัจจุบัน ที่ถูกจ้างส่วนใหญ่มักจะ เป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานด้วยแล้ว ทำให้ เป็นที่น่าสงสัยว่าลูกจ้างที่มีได้ เข้า เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน คงจะมีคุณสมบัติหรืออำนาจต่อรอง หรือสิ่งที่ได้รับอื่นใดอยู่ เป็นปกติแล้วก็อาจ เป็นไปได้ จึงยังไม่กระตือรือร้นที่จะ เข้า เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ยอมคน เป็น ส่วนน้อยในชนส่วนใหญ่ ประเด็นสงสัยนี้ได้รับคำตอบจากรายละเอียด เบื้องต้นในตาราง ที่ 15 พอสมควร เพราะปรากฏว่าบรรดาลูกจ้างผู้มีได้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีแนวโน้มจะ เป็นผู้ที่มีความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตได้มาก สามารถมองเห็นและ ระบุผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองได้มาก รู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้ เป็น ไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ได้มาก ในอัตราส่วนร้อยละ สูงกว่าบรรดาลูกจ้างผู้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีกด้วย

อาจจะกล่าวได้ว่าสิ่ง เหล่านี้เป็นอำนาจต่อรองในบางสิ่งที่ลูกจ้างผู้มีได้ เป็น สมาชิกสหภาพแรงงานมีอยู่ ซึ่งหากมีมากขึ้นหรือน้อยลงย่อมมีผลกระทบต่อจิตใจได้ เป็น สำคัญ จึงปรากฏผลว่าในลูกจ้างที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตซึ่ง เป็นสิ่งที่ได้ครอบครองอยู่แล้ว ประการหนึ่งกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันมีความชัดเจนมากขึ้นดังกล่าวแล้ว

ภาวะความวิตกกังวล ก็ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งซึ่งระบุไว้ว่า เป็นตัวแปรกำหนด เจือปน ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้พบว่า ในเงื่อนไขที่ถูกจ้างตกอยู่ในภาวะความ วิตกกังวลมากคือ เรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจาก เรื่องการงานที่รับผิดชอบอยู่ ความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจะ ปรากฏชัดเจนกว่ากรณีที่มีภาวะวิตกกังวลน้อย ทั้งนี้ อาจ เป็น เพราะ เมื่อมีภาวะวิตกกังวล มาก ความเครียดย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นได้มาก ความกดดันทางจิตใจย่อม เสริมให้ความ แตกต่างในความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต มีผลกระทบที่ชัดเจนขึ้นในภาวะ ความรู้สึก เอ เลียน เนชัน เช่น เดียวกันกับในกรณีของความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึก ของบุคคล ในเงื่อนไขที่ถูกจ้างมีความอ่อนไหวง่าย เมื่อบัง เกิดมีความแตกต่างในความ รู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต ย่อม เป็นการง่ายและชัดเจนขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันได้ด้วย

สำหรับกรณีของสมมติฐานที่สอง อันกล่าวถึงอิทธิพลของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ที่มีการปลอดจากภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชัน หรืออีกนัยหนึ่ง ทำให้มีโอกาสประสบภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชันในระดับสูงที่ลดน้อยลงนั้น จะแสดงรายละเอียดเบื้องต้นด้วยตารางลำดับต่อไป คือ ตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชัน จำแนกตามความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง

การมองเห็น และระบุผลงาน	เอเลี่ยนเนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
แทบไม่ได้เลย	23.8 (19)	46.3 (37)	30.0 (24)	100.0 (80)
ได้ค่อนข้างน้อย	20.0 (14)	38.6 (27)	41.4 (29)	100.0 (70)
ได้ค่อนข้างมาก	12.3 (7)	59.6 (34)	28.1 (16)	100.0 (57)
ได้มากที่สุด	34.6 (27)	44.9 (35)	20.5 (16)	100.0 (78)
รวม	23.5 (67)	46.7 (133)	29.8 (85)	100.0 (285)

$$\text{Gamma} = -0.13500$$

$$Z = -1.1260$$

$$\chi^2 = 16.10434 \quad \text{d.f.} = 6 \quad \text{sig.} = 0.0132$$

ในตารางที่ 21 นี้ เป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองกับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชัน ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองดังกล่าวนี้ แยกพิจารณาออกเป็น 4 ระดับ ดังกล่าวมาแล้วในช่วงตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ปรากฏในตารางที่ 21 นี้ ยังมีในบางกรณีที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย นั่นคือ ลักษณะความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองได้ค่อนข้างน้อยและค่อนข้างมาก ซึ่งจัดอยู่ในช่วงกลางระหว่างปลายขั้วทั้งสอง ลักษณะในช่วงกลางนี้เองที่ปรากฏว่าผลที่มีต่อภาวะความรู้สึก

เอ เลียน เนชัน ไม่ เป็นไปตามลำดับที่ควรจะเป็น ในขณะที่ปลายข้าวทั้งสองมีผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันอย่าง เป็นไปตามที่คาดไว้ จากปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้เองมีส่วนให้ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองมีผลต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันได้ชัดเจนน้อยกว่าที่ควรจะเป็น แต่ถึงกระนั้นแม้ว่าจะตัดช่วงความรู้สึกสามารถในตอนกลางออกจากการวิเคราะห์ ค่าความสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น (ดังจะแสดงไว้ในตารางที่ 29) ก็ยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่นั่นเอง อย่างไรก็ตาม จุดที่น่าสังเกตก็คือ ในขณะที่สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระดับอันดับมาตราของกูดแมนและกรูซกัล แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตารางที่ 21 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ค่าความสัมพันธ์จากไคสแควร์กลับ เป็นตรงกันข้าม แต่เนื่องจากค่าของตัวแปรอิสระจัดไว้ในลักษณะอันดับมาตรา เช่นเดียวกับค่าของตัวแปรตาม ในที่นี้จึงจะยึดถือค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระดับอันดับมาตราของกูดแมนและกรูซกัล เป็นบรรทัดฐาน (ในกรณีนี้มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า เนื่องจากตารางวิเคราะห์มีจำนวนแถวและคอลัมน์ไม่เท่ากัน การอาศัย CHI-SQUARE น่าจะมีความเหมาะสมกว่า)

กล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ในตารางนี้ เกิดขึ้นด้วยตนเองเดียวกับที่ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตมีต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน เพราะความสามารถมองเห็นและระบุผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองนั้น เป็นการมีอำนาจควบคุมในลักษณะหนึ่งด้วย จะมีพิเศษออกไปจากการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตที่ตรงที่มีลักษณะ เป็นการควบคุมที่ เห็น เป็นรูปธรรมมากกว่า ซึ่งโดยหลัก เหตุผลที่น่า เสนอไปในตอนต้น เชื่อว่าการมีอำนาจควบคุมในสิ่งที่ เห็น เป็นรูปธรรมได้มากกว่า ย่อมจะมีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล ได้ดีกว่าด้วย หลักเหตุผลที่ว่านี้ได้รับการยืนยันพอสมควร เพราะปรากฏว่าความสัมพันธ์ที่ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองมีต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน มีมากกว่าความสัมพันธ์อื่น เนื่องมาจากความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต แม้ต่างก็เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ตามที่

และที่ เช่นเดียวกับสมมติฐานแรก ด้วยการทดลองควบคุมบรรดาตัวแปรทดสอบจำนวนหนึ่ง ผลปรากฏว่าจากแบบแผนการทดลอง (experimental design) ที่กระทำไป ได้ปรากฏมีตัวแปรทดสอบจำนวนหนึ่งที่มิมีบทบาทกดดันต่อความสัมพันธ์ระหว่าง

ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองกับภาวะความรู้สึก
เอ เลียน เนชัน ในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งตัวแปรกำหนดเงื่อนไขไปพร้อมกัน
ด้วย เพราะ เมื่อควบคุมตัวแปรเหล่านี้แล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัว
แปรตามได้ชัดเจนขึ้นในทุกค่าของตัวแปรที่ถูกควบคุม บรรดาตัวแปรที่กล่าวถึงนี้ได้แก่
อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในโรงงาน

และ สำหรับตัวแปรระดับการศึกษาในสมมติฐานที่สองนี้มิได้แสดงบทบาทกดดัน
ต่อความสัมพันธ์ของตัวแปร เช่นในสมมติฐานแรก หากได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำหนดเงื่อนไข
ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำ-
แรงของตนเองกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน เพราะ เมื่อควบคุมตัวแปรระดับการ
ศึกษาแล้วปรากฏว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรในสมมติฐานได้ลดลงอย่างมากจนแทบไม่
ปรากฏเหลือความสัมพันธ์อยู่เลยในลูกจ้างผู้มีการศึกษาระดับสูง แต่ชัดเจนขึ้นในผู้ม
ีการศึกษาระดับต่ำ ซึ่งย่อมจะหมายความว่าระดับการศึกษาของลูกจ้างมีส่วนสำคัญที่
ให้ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองมีความสัมพันธ์
กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน หรืออีกนัยหนึ่งความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึง
ผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองสัมพันธ์กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันโดยมีการศึกษา
กำหนดเงื่อนไข โดยลูกจ้างที่สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรง
ของตนเองน้อยมักจะเป็นผู้มีการศึกษาระดับที่สูงกว่า เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากลักษณะงาน
ที่ทำ เป็นงานที่ซับซ้อนและต้องอาศัยพื้นความรู้ เข้าช่วยด้วยในขณะที่ใช้ฝีมือ เพียง เล็กน้อย
แต่อาศัย เครื่องจักรกลมาก นอกจากนี้ผู้มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญต่อคุณ
ค่าภายในของงานมาก และมีปณิธานทางด้านอาชีพที่สูงกว่าบรรดาลูกจ้างที่มีระดับการ
การศึกษาดำกว่า ซึ่งในพวกหลังนี้มักจะได้ทำงานที่ทำให้สามารถมองเห็นและระบุได้ถึง
ผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองอย่างมากหรือชัดเจนกว่า ด้วยเหตุนี้จึงปรากฏว่า
ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันปรากฏแก่ลูกจ้างพวกแรกมากกว่าในลูกจ้างพวกหลัง

ส่วนตัวแปรซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรตีความต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรใน
สมมติฐานที่สอง ได้แก่ ภาวะความวิตกกังวล เพราะความสัมพันธ์เดิมได้ลดลงอย่าง
มาก กระทั่งความสัมพันธ์ที่เหลือปรากฏเพียงเล็กน้อยจนสามารถตัดทิ้งไปได้ แสดงให้

เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรง
 ของตนเองกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน นอกจากนี้จะมีระดับการศึกษา เป็นตัว เชื่อม
 แล้ว ยังมีภาวะความวิตกกังวล เป็นตัวแปร เชื่อมความสัมพันธ์ดังกล่าวอีกตัวแปรหนึ่ง
 ด้วย

นอกจากนี้ ยังมีอีก 2 ตัวแปร ซึ่งเมื่อถูกควบคุมไว้แล้ว ความสัมพันธ์
 ระหว่างความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองกับภาวะ
 ความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้ลดลงจากที่ปรากฏก่อนการควบคุมตัวแปรดังกล่าว ทว่าการลด
 ลงนี้ เป็นการลดลงเพียงเล็กน้อย ไม่มีลักษณะשובสวาม เช่นที่ปรากฏ เมื่อควบคุมตัวแปร
 ระดับการศึกษา และหรือตัวแปรภาวะความวิตกกังวล ตัวแปรทั้งสองนี้ได้แก่ ประสบ-
 การณ์การทำงานอย่างเดียวกับที่ทำอยู่ปัจจุบัน กับตัวแปรกะการทำงาน และด้วยเหตุ
 ที่ความสัมพันธ์เดิมลดลงเพียงบางส่วน จึงมีอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้งสองนี้ทำหน้าที่อธิบาย
 ได้อย่างเต็มที่ ในขั้นนี้จึง เพียงแต่กล่าวได้ว่าตัวแปรทั้งสอง เป็นตัวแปรที่มีลักษณะกำกวม
 เช่นเดียวกับที่ตัวแปรกะการทำงานมีบทบาทต่อสมมติฐานแรกตั้งได้กล่าวผ่านมาแล้ว

ส่วนบรรดาศักดิ์หรือยศที่ เหลือ อาทิ เพศ ประสพการณ์การทำงานใด ๆ
 ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประเภทของค่าจ้าง การเป็นสมาชิกภาพของสห-
 ภาพแรงงาน และความอ่อนไหวของอารมณ์ความรู้สึก ต่างทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำหนด
 เจือปนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามในสมมติฐานที่สองนี้

ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง กับ
 ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน มีความสัมพันธ์มากในบรรดาเพศหญิง แต่จะสัมพันธ์กัน
 น้อยในเพศชาย ทั้งนี้อาจจะมีส่วนมาจากผลตามการศึกษาในครั้งนี้ ได้พบว่าบรรดาถูก
 จ้าง เพศหญิง เล็งเห็นคุณค่าภายในของงานมากกว่าถูกจ้าง เพศชาย ฉะนั้น เมื่อความ
 สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง โดยเนื้อหาแล้ว เป็นคุณค่า
 ภายในประการหนึ่งของงาน การที่มีความรู้สึกต่อเรื่องนี้มากหรือน้อย จึงย่อมจะมีผลที่
 แตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ในเพศหญิงได้มากกว่าในเพศชายด้วย

สำหรับในตัวแปรกำหนด เจือปนที่เหลือ ปรากฏว่ามีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง
 ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองกับภาวะความรู้สึก

เอเลียส เนชันในท่านองเดียวกันกับในสมมติฐานแรก และเป็นไปด้วยเหตุผลลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเพิ่มขึ้นในบรรดาลูกจ้างที่ไม่เคยมีประสบการณ์งานใด ๆ มาก่อน ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ช่วงปลายของกระบวนการผลิต ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้าง เป็นประเภทรายวัน ในลูกจ้างที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และในบรรดาลูกจ้างผู้มีอารมณ์อ่อนไหวได้ง่ายแม้ถูกกระทบกระเทือนด้วยสาเหตุเพียงเล็กน้อย ในขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคนเองกับภาวะความรู้สึก เอเลียส เนชัน จะลดลงในเงื่อนไขตรงข้ามกับที่มีความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

และในสมมติฐานที่สาม อันเป็นสมมติฐานลำดับสุดท้ายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอเลียส เนชัน รายละเอียดเบื้องต้นของความสัมพันธ์นี้ได้แสดงไว้ด้วยตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอเลียส เนชัน จำแนกตามความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system)

อำนาจควบคุม การให้รางวัล	เอเลียส เนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำ	20.9 (14)	43.3 (29)	35.8 (24)	100.0 (67)
ค่อนข้างต่ำ	23.2 (26)	48.2 (54)	28.6 (32)	100.0 (112)
ค่อนข้างสูง	33.3 (1)	66.7 (2)	-	100.0 (3)
สูง	25.5 (26)	47.1 (48)	27.5 (28)	100.0 (102)
รวม	23.6 (67)	46.8 (133)	29.6 (84)	100.0 (284)

$$\text{Gamma} = -0.09248$$

$$Z = -0.7183$$



ในตารางที่ 22 แม้รายละเอียดจะบ่งบอกว่า ลูกจ้างที่มีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ในระดับต่ำหรืออีกฝ่ายหนึ่งลูกจ้างที่ตอบว่าตนเองไม่มีหลักประกันใด ๆ ต่อการที่จะได้รับรางวัลอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) จำนวนร้อยละ 35.8 มีความโน้มเอียงจะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูง ในขณะที่ฝ่ายผู้รู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ในระดับสูงหรือผู้ที่ตอบว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญงาน เป็นคุณสมบัติส่วนตัวไว้เป็นเครื่องต่อรอง โนม เอียงที่จะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงด้วยอัตราส่วนที่น้อยกว่าคือมีเพียงร้อยละ 27.5 และในทางกลับกันก็จะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำร้อยละ 25.5 ขณะที่ลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ในระดับต่ำมีโอกาส จะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำน้อยกว่า คือ เท่ากับร้อยละ 20.9 ก็ตาม แต่ค่าความสัมพันธ์ในเชิงลบที่คำนวณได้ก็มีได้ เป็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประการใด

และ เมื่อพิจารณา เฉพาะอัตราส่วนร้อยละของลูกจ้างผู้มีความคาดหวังว่าตนมีอำนาจควบคุมดังกล่าวในระดับสูงก็ได้พบว่า แทนที่อัตราส่วนแห่งโอกาสที่จะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงจะน้อยกว่าอัตราส่วนแห่งโอกาสที่จะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำ กลับปรากฏผล เป็นตรงกันข้าม กล่าวคือ โอกาสที่ลูกจ้าง เหล่านี้จะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันต่ำ เท่ากับร้อยละ 25.5 แต่โอกาสจะประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงกลับมากกว่า เป็นร้อยละ 27.5

ครั้งพิจารณาต่อไปยังตารางที่ 23 อัน เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกคาดคะเนต่อการมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับผลที่ปรากฏ เป็นจริงซึ่งในที่นี้จะแสดงด้วยความถี่ในการได้รับรางวัล ก็ได้พบว่า บรรดาลูกจ้างที่คาดคะเนว่าตนมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลในกรณีข้างต้นในระดับสูง จะมีเพียงร้อยละ 6.9 เท่านั้นที่ได้รับรางวัลบ่อยครั้ง และร้อยละ 13.7 ได้รับรางวัลนาน ๆ ครั้ง ขณะที่มียู่ถึงร้อยละ 74.5 ตอบว่าตน

ไม่เคยได้รับรางวัลอะไรเลยแม้แต่อย่างเดียว อัน เป็นความเป็นจริงที่ต่างไปจากความคาดค่านึงของบรรดาลูกจ้างเหล่านี้อย่างมาก โดยไม่ต้องคำนึงถึงบรรดาผู้มีความรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมในระดับต่ำลงไป ซึ่งปรากฏว่า ยังมีโอกาสไม่ได้รับคอบสนองเป็นรางวัลอะไรต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นไปอีก นั่นคือ มีอยู่ถึงร้อยละ 91.0 ที่มีอำนาจควบคุมการให้รางวัลในระดับต่ำ แล้วไม่เคยได้รับรางวัลอะไรด้วยเลยในทางปฏิบัติ กรณีนี้จึง เป็นการ เข้าใจได้ส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างเหล่านี้มีโอกาสประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียนเนชันสูงถึงร้อยละ 35.8 ขณะที่มีโอกาสประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียนเนชันต่ำเพียงร้อยละ 20.9 และการที่ความเป็นจริงมีความคลาดเคลื่อนไม่ เป็นไปตามความคาดหวังสูงที่มีอยู่ จึง เป็น เหตุผลประการหนึ่งที่ผลักดันให้ลูกจ้างที่มีความคาดหวังสูงกว่าคนมีอำนาจค่อนข้างมาก มีอันต้องประสพภาวะความรู้สึก เอ เลียนเนชันสูงมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 23 การกระจายของควมดีในการได้รับรางวัล จำแนกตามความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system)

อำนาจควบคุมการให้รางวัล	ความดีในการได้รับรางวัล				รวม
	ไม่เคยเลย	ครั้งเดียว	นาน ๆ ครั้ง	บ่อย	
ต่ำ	91.0(61)	3.0(2)	3.0(2)	3.0(2)	100.0(67)
ค่อนข้างต่ำ	75.9(85)	9.8(11)	8.0(9)	6.3(7)	100.0(112)
ค่อนข้างสูง	100.0(3)	-	-	-	100.0(3)
สูง	74.5(76)	4.9(5)	13.7(14)	6.9(7)	100.0(102)
รวม	79.2(225)	6.3(18)	8.8(25)	5.6(16)	100.0(284)

$$\text{Gamma} = 0.26947$$

$$Z = 1.6032$$

และ เพื่อให้ภาพจากตารางที่ 22 และตารางที่ 23 กระจ่างชัดขึ้น ในตารางที่ 24 จึงได้เสนอภาพการกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียนเนชัน โดยจำแนกตามความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม

(ตามหลัก merit system) และความถี่ในการได้รับรางวัล ซึ่งก็ปรากฏผลว่า
 ในบรรดาถูกจ้างผู้มีความคาดคะเนว่าตนเองมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลได้ในระดับต่ำ
 และไม่เคยได้รับรางวัลอะไรด้วยเลยนั้น ร้อยละ 36.1 ต้องประสบภาวะความ
 รู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นสูงและมีอยู่ร้อยละ 16.4 ที่ยังคงมีระดับภาวะความรู้สึกเอเลี่ยน-
 เนชั่นต่ำ

ตารางที่ 24 การกระจายของภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น จำแนกตามความรู้สึก
 มีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตาม
 หลัก merit system) และความถี่ในการได้รับรางวัล

อำนาจควบคุม การให้รางวัล	เอเลี่ยนเนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
<u>ไม่เคยได้รับรางวัลอะไรเลย</u>				
ต่ำ	16.4 (10)	47.5 (29)	36.1 (22)	100.0 (61)
ค่อนข้างต่ำ	24.7 (21)	50.6 (43)	24.7 (21)	100.0 (85)
ค่อนข้างสูง	33.3 (1)	66.7 (2)	-	100.0 (3)
สูง	23.7 (18)	46.1 (35)	30.3 (23)	100.0 (76)
รวม	22.2 (50)	48.4 (109)	29.3 (66)	100.0 (225)

$$\text{Conditional Gamma} = -0.08974 \quad Z = -0.6213$$

เคยได้รับรางวัลครั้งเดียว

ต่ำ	100.0 (2)	-	-	100.0 (2)
ค่อนข้างต่ำ	27.3 (3)	27.3 (3)	45.5 (5)	100.0 (11)
ค่อนข้างสูง	-	-	-	-
สูง	40.0 (2)	40.0 (2)	20.0 (1)	100.0 (5)
รวม	38.9 (7)	27.8 (5)	33.3 (6)	100.0 (18)

$$\text{Conditional Gamma} = 0.13333 \quad Z = 0.2456$$

ตารางที่ 24 (ต่อ)

อำนาจควบคุม การให้รางวัล	เอเลี่ยน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
<u>เคยได้รับรางวัลนาน ๆ ครั้ง</u>				
ต่ำ	50.0(1)	-	50.0(1)	100.0(2)
ค่อนข้างต่ำ	11.1(1)	66.7(6)	22.2(2)	100.0(9)
ค่อนข้างสูง	-	-	-	-
สูง	21.4(3)	57.1(8)	21.4(3)	100.0(14)
รวม	20.0(5)	56.0(14)	24.0(6)	100.0(25)

$$\text{Conditional Gamma} = -0.09434 \quad Z = 0.1951$$

เคยได้รับรางวัลบ่อยครั้ง

ต่ำ	50.0(1)	-	50.0(1)	100.0(2)
ค่อนข้างต่ำ	14.3(1)	28.6(2)	57.1(4)	100.0(7)
ค่อนข้างสูง	-	-	-	-
สูง	42.9(3)	42.9(3)	14.3(1)	100.0(7)
รวม	31.3(5)	31.3(5)	37.5(6)	100.0(16)

$$\text{Conditional Gamma} = -0.41818 \quad Z = -0.8535$$

$$\text{Zero - Order Gamma} = -0.09248$$

$$\text{First - Order Partial Gamma} = -0.09021$$

ส่วนลูกจ้างอีกพวกหนึ่งมีความคาดคะเนไว้สูงว่าตนเองมีอำนาจควบคุมต่อการให้รางวัลอย่างนั้นอย่างนี้ แต่กลับปรากฏว่า ไม่เคยได้รับรางวัลอะไรเลยนั้นมีอยู่ร้อยละ 30.3 มีโอกาสที่จะต้องประสบกับภาวะความรู้สึก เอเลี่ยน เนชั่นในระดับสูง ทั้งนี้ก็ด้วย เหตุผล เช่นที่กล่าวในตอนต้นแล้วว่าสภาพความเป็นจริงกับความคาดคะเนบังเอิญสวนทางกันอย่างผิดความคาดหมาย จึงเป็นเงื่อนไขที่ภาวะกดดัน

ทางจิตใจอาจถูกสร้างให้มีขึ้นมาได้ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามจำนวนของลูกจ้างเหล่านี้ที่มีโอกาสจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับต่ำก็ยังคงมีอยู่มากพอสมควร คือร้อยละ 23.7 ซึ่งมากกว่าจำนวนที่ปรากฏในลูกจ้างพวกแรก เพราะอย่างน้อยที่สุดลูกจ้างพวกนี้ก็ยังคงมีส่วนของสำนักแห่งความเชื่อมั่นในตัวเองหลงเหลืออยู่ สำหรับการต่อสู้กับภาวะการทำงานต่อไป

ลูกจ้างในพวกที่สาม ได้หยิบยกเอากรณีลูกจ้างที่มีความคาดคะเนว่าตนเองมีอำนาจควบคุมต่อระบบการให้รางวัลในระดับต่ำ แต่ปรากฏว่าได้รับรางวัลบ่อยครั้ง ซึ่งปรากฏว่ามีที่รู้สึก เอ เลียน เนชันสูงเพียงคนเดียว ที่เหลืออีก 1 คน มีความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับต่ำ คอกรณนี้ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบคำตอบของลูกจ้างที่ประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงแล้วพบว่า ลูกจ้างดังกล่าว ถึงแม้จะได้รับรางวัลบ่อยครั้ง แต่กลับไม่รู้สึกยินดียินดีอะไรกับรางวัลที่ได้รับนั้น กล่าวคือได้ตอบว่ารู้สึกเฉย ๆ ต่อรางวัลที่ได้รับ จึงเป็นที่คาดหมายว่า ในส่วนผู้ต้องประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับสูงนี้ น่าจะเป็นด้วยสาเหตุอื่นที่นอกเหนือไปจากเรื่องการให้รางวัลที่เขาเองก็ไม่ค่อยจะสนใจนักดังกล่าว

ส่วนลูกจ้างที่มีความคิดว่าตนเองมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลในระดับสูง และได้รับรางวัลด้วยบ่อยครั้งสมตามเจตน์จำนงของตนเอง มีโอกาสที่จะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันสูงน้อยที่สุด คือมีอยู่ร้อยละ 14.3 เท่านั้น โดยที่ในส่วนนี้ต่างกล่าวว่าตนรู้สึกเฉย ๆ ต่อรางวัลที่ได้รับ ในขณะที่เดียวกันปรากฏมีอยู่อีกร้อยละ 42.9 ที่ประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับต่ำ ซึ่งในส่วนนี้ตอบว่าตนรู้สึกภูมิใจเล็กน้อยที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ เหล่านี้

ฉะนั้น จึงอาจกล่าวสรุปในจุดนี้ได้ว่า เหตุที่อำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) มีผลต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันน้อยมากนั้น ก็เนื่องด้วยล้าพั้งแต่ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมดังกล่าวเพียงประการเดียว ยังไม่เพียงพอที่จะอธิบายต่อการเกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันได้มากนัก หากยังต้องประกอบด้วยเงื่อนไขในทางที่เป็นจริงด้วยว่า อำนาจควบคุมที่รู้สึกได้ว่าตนเองมีครอบครองอยู่นี้มีความสอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้นให้บรรลุ เป้าหมายได้

มากนักน้อยเพียงใด ดังนั้นลูกจ้างผู้มีความคิดว่าตนมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลสูง และได้รับรางวัลตามที่คาดหวังบ่อยครั้ง จึงมีแนวโน้มจะปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากกว่าในเงื่อนไขอื่น ๆ ในขณะที่ผู้มีความคาดหวังตนเองไว้สูง แต่กลับไม่เคยได้รับรางวัลอะไรเลยนั้น มีแนวโน้มจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน สูงมากกว่า (ดูตารางที่ 24 ประกอบ)

ครั้นได้นำบรรดาดัวแปรทดสอบอื่น ๆ มาทดลองควบคุมคราวละ 1 ดัวแปร เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ผลปรากฏว่ามีดัวแปรทดสอบหลายดัวแปรที่เดียวที่กดดันต่อความสัมพันธ์ระหว่างดัวแปรอิสระกับดัวแปรตามในสมมติฐานที่สามนี้ ทำให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวปรากฏออกมาอย่างลางเลือน ไม่ชัดเจนอย่างที่ควรจะเป็น และหากได้ควบคุมดัวแปรเหล่านี้แล้ว ปรากฏว่าความสัมพันธ์ของดัวแปรหลักได้แสดงออกเด่นชัดมากขึ้นกว่าเดิม บรรดาดัวแปรกดดันเหล่านี้ได้แก่ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงานอย่างเดียวกับที่ทำอยู่ปัจจุบัน ตำแหน่งที่ตั้งของงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประเภทของค่าจ้าง ภาระการทำงาน ลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน และความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึกของลูกจ้าง

นอกเหนือจากดัวแปรกดดันเหล่านี้แล้ว ดัวแปรที่เหลืออื่น ๆ ที่นำมาเป็นดัวแปรทดสอบ ต่างทำหน้าที่กำหนดเงื่อนไขให้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันทั้งสิ้น ดัวแปรที่กำหนดไว้สำหรับทดสอบต่อสมมติฐานสุดท้ายนี้จึงมีแต่ดัวแปรกำหนดเงื่อนไข โดยดัวแปรกำหนดเงื่อนไขบางดัวแปรได้ทำหน้าที่กดดันต่อความสัมพันธ์ระหว่างดัวแปรหลักไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ไม่ปรากฏว่าจะมีดัวแปรใด เหมาะสมจะจัดให้เป็นดัวแปรอธิบาย และดัวแปรตีความแก่ประการใด

ดัวแปรกำหนดเงื่อนไขอื่น ๆ ที่มีได้เป็นดัวแปรกดดันด้วยในขณะเดียวกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ใด ๆ ก่อนมาทำงานนี้ การเป็นสมาชิกภาพสหภาพแรงงาน และภาวะความวิตกกังวล

ในเงื่อนไขของตัวแปรเพศ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจควบคุม การให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจะปรากฏชัด เจนขึ้นในลูกจ้างชายและลงน้อยลงในลูกจ้างหญิง ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ได้พบว่า ส่วนหนึ่งน่าจะมาจากการที่ลูกจ้างชายส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าภายในของงานน้อยกว่าในลูกจ้างหญิง ฉะนั้น ประเด็นในเรื่องความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) จึงแสดงบทบาทหรืออิทธิพลต่อโอกาสประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในลูกจ้างชายได้ เป็นที่ชัดเจนกว่าในลูกจ้างหญิง

เมื่อพิจารณาถึงเรื่องของอายุ ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจะชัดเจนขึ้นในลูกจ้างที่มีอายุมากขึ้นแต่จะลดลงในช่วงอายุน้อย (ต่ำกว่า 25 ปี) สำหรับลูกจ้างในช่วงอายุน้อยนี้จะมีอัตราส่วนของผู้ที่ทำงานด้วยคำนึงถึงความสำคัญในคุณค่าภายในของงานมากที่สุด ประกอบกับลูกจ้างที่อายุน้อย โดยทั่วไปแล้วประสบการณ์ในการทำงานอาจจะยังไม่มากพอที่จะได้รับการพิจารณาให้ได้รับรางวัลอะไรต่าง ๆ จากทางโรงงานได้มากนัก ด้วยเหตุนี้ความแตกต่างในความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) จึงไม่มียิ่งที่จะมีผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันไม่มาก เหมือนดังที่ปรากฏกับลูกจ้างในช่วงอายุมาก (31 ปี เป็นต้นไป) ขณะที่ลูกจ้างในช่วงอายุมาก เป้าหมายในการทำงานค่อยคลี่คลายไปสู่การเน้นหนักในความมั่นคงและรากฐานของชีวิตและครอบครัวมากขึ้น การทำงานด้วยคำนึงถึงผลตอบแทนภายนอก เป็นลักษณะอันโดดเด่นขึ้นมาของลูกจ้างในช่วงอายุนี้ ฉะนั้นการมีความรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) จึงมีผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันมากกว่าลูกจ้างในช่วงอายุน้อยกว่า

ในทำนองเดียวกัน เมื่อควบคุมตัวแปรระยะเวลาการทำงานและประสบการณ์การทำงานด้านนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจะชัดเจนขึ้นในลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานมาก และลูกจ้างที่มีประสบการณ์ในงาน

ด้านนี้มาก แต่ความสัมพันธ์จะลดลงในลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกระทั่งผู้ที่
มีประสบการณ์การทำงานด้านนี้เพียงเล็กน้อยหรือไม่มีประสบการณ์เลย ซึ่งผลที่ปรากฏ
ออกมา เช่นนี้มีความสอดคล้องและยืนยันถึงกรณีของตัวแปรวิจัยได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะ
ระยะเวลาการทำงานมากหรือน้อย ประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้มากหรือน้อย เป็น
คุณสมบัติที่อยู่ในหลักเกณฑ์การพิจารณาให้รางวัลอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก
merit system) ทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ในลูกจ้างผู้มีระยะเวลาการทำงานมากตลอดจน
ผู้มีประสบการณ์งานด้านนี้มาก การมีความรู้สึกว่ามีอำนาจควบคุมการให้รางวัลได้มาก
หรือน้อย จึงย่อมส่งผลต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้ชัดเจนกว่า
ลูกจ้างในคุณสมบัติตรงข้าม

ครั้น เมื่อควบคุมตัวแปรระดับการศึกษา ผลปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่าง
ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก
merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จะเพิ่มขึ้นในบรรดาลูกจ้าง
ผู้มีระดับการศึกษาสูง แต่ความสัมพันธ์จะลดลงในลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับต่ำ ซึ่งก็ดัง
ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อควบคุมตัวแปรระดับการศึกษาในการทดสอบดูรายละเอียดความสัมพันธ์
ในสมมติฐานที่สองว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีปณิธานทางด้านอาชีพ
อยู่ในระดับสูง ความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ จึงโน้มเอียงที่จะคาดหวังเอาไว้อย่างสูง ด้วย
เหตุนี้ การมีระดับความมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม
(ตามหลัก merit system) แตกต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน-
เนชัน ได้มากกว่าในบรรดาลูกจ้างผู้มีการศึกษาระดับต่ำ ดังกล่าว

และในเงื่อนไขของการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงานก็เช่น
เดียวกันกับในสมมติฐานอื่นที่กล่าวมาแล้ว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปร
ตามในสมมติฐานที่สามนี้ จะชัดเจนขึ้นในกรณีของลูกจ้างผู้มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
มากกว่าในบรรดาลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจจะ
เนื่องมาจาก เหตุผลดังอธิบายไว้แล้วในส่วนของสมมติฐานแรกว่า การที่บุคคลยังไม่พาดน
เข้า เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในขณะที่ส่วนใหญ่เขา เป็นกันนั้น เป็นไปได้ว่าลูกจ้าง
เหล่านั้นมีอำนาจต่อรองอะไรบางอย่างอยู่แล้วในตนเองที่ไม่ต้องพึ่งพาสหภาพแรงงานก็อาจ

ได้รับสิ่งที่ตนคาดหวังได้ สภาพ เช่นนี้ เป็นเงื่อนไขอันดีที่มีผลให้ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลมากหรือน้อย ก่อผลกระทบต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้ในส่วนหนึ่งในบรรดาอิทธิพลจากสภาพการณ์อื่น ๆ ที่ดำรงอยู่

สำหรับตัว แปร ทดสอบตัวสุดท้ายในสมมติฐานที่สามซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำหนดเงื่อนไขด้วยนี้ ได้แก่ภาวะความวิตกกังวล ที่มีส่วนทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ชัด เจน ขึ้น เมื่อลูกจ้างมีความวิตกกังวลมาก และความสัมพันธ์ลดน้อยลง เมื่อลูกจ้างมีความวิตกกังวลน้อย กรณีนี้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของความวิตกกังวลได้ชัดว่าหากมีมาก จะเป็นการผลักดันให้ความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใดในทางปฏิบัติ มีผลกระทบต่ภาวะจิตใจได้ง่ายขึ้นมากกว่าในกรณีที่อยู่ในอารมณ์ปกติ

จากการที่ได้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สำคัญตามสมมติฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน โดยทำการควบคุมตัวแปรอื่น ๆ คราวละ 1 ตัวแปร เป็นลำดับมาแล้วนั้น ทำให้พอที่จะเกิดความเข้าใจ เป็น เบื้องต้นได้ต่อบทบาทของตัวแปรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรหลักในสมมติฐานทั้งสามที่จะอธิบายต่อโอกาสเกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ตลอดจนการปลอดจากภาวะความรู้สึกดังกล่าว แต่เนื่องจากในสภาพที่เป็นจริง ตัวแปรต่าง ๆ ที่อธิบายต่อการเกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อกันและกันเองด้วย ส่วนจะมากหรือน้อยอย่างไรก็แตกต่างกันไปตามธรรมชาติของบรรดาตัวแปรเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์ขึ้น จึงได้แสดงภาพความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ นั้นด้วยลักษณะของเมตริก ดังปรากฏอยู่ในตารางที่ 25 และตารางที่ 26 หลังจากนั้นจะเป็นการพิจารณาความสามารถในการอธิบายต่อตัวแปรตาม อันได้แก่ ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จากบรรดาตัวแปรต่าง ๆ เป็นลำดับต่อไป

ตารางที่ 25 เมตริกแสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ (n = 285)

(รวมทั้ง 4 ระดับโอกาสมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง)

ตัวแปร	WORT	MERS	ANXT	EMOT	RELT	IDEN
ALIN	-0.1216	0.0423	0.2822**	0.2292**	-0.3283**	-0.1594*
WORT		0.1302	-0.2341**	0.1821*	0.1223	0.1951**
MERS			0.0699	0.1087	-0.0923	-0.1259
ANXT				0.3144**	-0.1862*	-0.1226
EMOT					-0.2398**	-0.1009
RELT						-0.0423
IDEN						1.0000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ต่อกันน้อย คู่ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ก็ เป็น เพียงความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เท่านั้น ซึ่งได้แก่ ความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึก (EMOT) กับภาวะความวิตกกังวล (ANXT) ส่วนตัวแปรตามอื่นได้แก่ ภาวะความรู้สึกเอเลี่ยน เนชั่น (ALIN) มีความสัมพันธ์กับลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน (RELT) มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ รองลงมาได้แก่ความสัมพันธ์ที่มีกับภาวะความวิตกกังวล ความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึก และความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองตามลำดับ

สำหรับทิศทางหรือลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามดังกล่าวกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ แต่ละตัวแปร ส่วนใหญ่จะเป็นไปตามแนวทางที่คาดคะเนไว้ เช่น ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่นมีความสัมพันธ์ เชิงลบกับความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิต (WORT) ความสัมพันธ์ภายในโรงงาน ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง (IDEN) และมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับภาวะความวิตกกังวล

และความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึกแต่ยังมีข้อน่าสัง เกตในความสัมพันธ์ที่มีกับตัวแปร ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) (MERS) ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์เชิงลบจึงจะสม เหตุผล แต่กลับกลายเป็น ความสัมพันธ์เชิงบวกไป

ตามความคาดหมายแต่ เดิมในสมมติฐานหนึ่งซึ่งคะ เนว่าความสามารถมองเห็น และระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองจะมีอิทธิพลอธิบายต่อการปลอดจากภาวะ ความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ นั้น เมื่อสมมติฐานนี้ได้รับการปฏิเสธ จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ จึงได้ตัดกลุ่มลูกจ้างที่ตอบว่ามีความสามารถมองเห็นและ ระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองค่อนข้างน้อยและค่อนข้างมาก อันจัดว่าเป็น ค่าคอมช่วงกลางที่อาจจะมีผลบิด เบือนต่อความสัมพันธ์กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันออก จากการวิเคราะห์ คง เหลือแต่ช่วงปลายสุดทั้ง 2 ข้างที่ตอบว่ามีความสามารถมองเห็น และระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองน้อยที่สุดและมากที่สุด เท่านั้น ปรากฏว่า ผลวิเคราะห์ที่ได้ก็ยังยืนยันในศักยภาพการอธิบายต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันของตัวแปร ลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงานอยู่นั้น เอง ซึ่งหมายความว่าในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่มีแนวโน้มว่าจะอธิบายต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันได้มากที่สุดก็คงจะ เป็น เรื่อง ของลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการตัดจำนวนลูกจ้างในช่วงกลางของค่าตอบต่อ เรื่องความ สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เองออกจากการวิ เเคราะห์ (ดูตารางที่ 28) ปรากฏว่าความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กลับมีความสัมพันธ์ เชิงลบกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ประการหนึ่งว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีลักษณะคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษากระจายอยู่อย่างไม่ทั่วถึงเพียงพอ ทั้งนี้ด้วยมีข้อจำกัดที่การศึกษาครั้งนี้ มุ่ง เก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง เป็นการ เฉพาะ เจาะจง โดยอาศัย เกณฑ์กำหนด เรื่องความ สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคน เอง เป็นสำคัญประการ เดียว และอีกกรณีหนึ่งอาจจะ เป็น เพราะชนิดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรม

ซึ่งไม่มีหนทางสะดวกที่จะศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมลักษณะประชากรอย่าง
หลากหลายได้เพียงพอ

แต่ที่น่าสนใจ เกิดต่อไปอีกก็คือ จากตัวแปรที่เป็นปัญหาตัว เดียวกันนี้ เมื่อนำ เข้า
สู่ตารางวิเคราะห์ (cross-tabulation) โดยมีการจัดลำดับภาวะความรู้สึ
เอ เลียน เนชัน เป็น 3 ระดับ (ordinal scale) ผลปรากฏว่าทิศทางของความสัมพันธ์
ของตัวแปรคู่นี้ เป็นไปในเชิงลบตามความคาดหมาย ทั้ง ๆ ที่วิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 285 ตัวอย่าง เท่ากันกับการวิเคราะห์ในตารางที่ 25 เพียงแต่สถิติที่ใช้
วิเคราะห์ เป็นสถิติต่างประ เภทกัน เท่านั้น (ดูตารางที่ 22) จึงทำให้ผู้ศึกษามีความ เห็น
เพิ่มเติมว่า ปรากฏการณ์อันไม่สอดคล้องกันของทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว
น่าจะมีสาเหตุมาจากการใช้สถิติวิเคราะห์ที่แตกต่างกันอีกส่วนหนึ่งด้วย ทั้งนี้ เพราะสถิติ
แต่ละประ เภทมีประสิทธิภาพแตกต่างกันไปตาม เงื่อนไขจำกัดที่ต่างกัน ซึ่ง เมื่อประจวบกับ
ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะมีความอ่อนไหว (sensitivity) ด้วยกรณีข้างต้น
จึงอาจมีความ เป็นไปได้ที่จะมีประ เเด็นอันน่าสนใจ เกิดดังกล่าว เกิดขึ้น

กระนั้นก็ตาม ผู้ศึกษาได้ยึดถือตามผลจากตารางวิเคราะห์ (CROSS-
tabulation) อันได้กำหนดไว้ เป็นวิธีการหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานการ
ศึกษาในครั้งนี้ เป็นประการสำคัญ นั้นย่อมหมายความว่าสมมติฐานต่อประ เเด็นนี้ยังมีความ
ถูกต้องใน เรื่องทิศทางของความสัมพันธ์ หากแต่ระดับของความสัมพันธ์ยังน้อย เกินกว่าจะ
ยอมรับได้ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดให้ .05 เท่านั้น

ตารางที่ 26 เมตริกแสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ (n = 158)

(เฉพาะระดับโอภาสมอง เห็นผลงานของตนเองน้อยที่สุดและมากที่สุด)

ตัวแปร	WORT	MERS	ANXT	EMOT	RELT	IDEN
ALIN	-0.1351	-0.0695	0.3292 **	0.2630 **	-0.3296 **	-0.1950 *
WORT		-0.1092	-0.2885 **	-0.1844	0.0798	0.2773 **

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปร	WORT	MERS	ANXT	EMOT	RELT	IDEN
MERS			0.0292	0.0898	-0.0463	-0.1530
ANXT				0.3177**	-0.1801	-0.1837
EMOT					-0.2254*	-0.1157
RELT						-0.0610
IDEN						1.0000

*
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อนึ่ง ตามที่นำเสนอรายละเอียดในตารางที่ 25 และตารางที่ 26 เป็นลำดับมานั้น คือค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ที่ยังไม่มีการควบคุมความแตกต่างหรืออิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ จึงไม่เพียงพอที่จะสรุปตามที่ปรากฏในตารางข้างต้นอย่างเป็นทางการแน่นอนทันทีได้ อิทธิพลของตัวแปรที่สำคัญแต่ละตัวแปร ภายหลังจากควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ แล้ว ปรากฏอยู่ในตารางที่ 27 และตารางที่ 28

จากตารางที่ 27 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามปานกลาง ($R = 0.41839$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นได้ร้อยละ 18 ($R^2 = 0.17505$) และสมการนี้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.0000 โดยตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จะเริ่มมีอิทธิพลต่อภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นหลังจากภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นเกิน 2.19859 คะแนน

ในตารางที่ 27 นี้เป็นการคำนวณค่าถดถอยจากตัวอย่างทั้งหมด 285 ตัวอย่าง จะสังเกตได้ว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุดคือ ตัวแปรลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน สามารถอธิบายต่อความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้ร้อยละ 26

(BETA = -0.26497)

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน (N = 285)

ตัวแปร	B	SE B	BETA	T	SIG.T
WORT	-0.02155	0.05930	-0.02142	-0.363	0.7166
MERS	7.06857E-04	0.03479	1.172E-03	0.020	0.9838
ANXT	0.25410	0.06228	0.23920	4.080	0.0001
EMOT	0.10321	0.07166	0.08551	1.440	0.1510
RELT	-0.32831	0.07205	-0.26497	-4.557	0.0000
IDEN	-0.04639	0.03538	-.07569	-1.311	0.1910
(CONSTANT)	2.19859	0.27105		8.111	0.0000

R=0.41839; R²=0.17505; R² adj. = 0.15594; SE B =0.66208;

F = 9.15979; SIG.F = 0.0000

ตัวแปรที่อธิบายได้รองลงมาได้แก่ ภาวะความวิตกกังวลสามารถอธิบายต่อความเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้ร้อยละ 24 (BETA = 0.23920) ซึ่งเป็นเพียง 2 ตัวแปร เท่านั้นที่สามารถอธิบายต่อตัวแปรตามได้ตามระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่ตัวแปรสำคัญตามสมมติฐานอันได้แก่ ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง สามารถอธิบายต่อตัวแปรตามได้เพียงร้อยละ 8 (BETA = 0.07569) ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 2 (BETA = -0.02142) ส่วนความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) มีความสามารถอธิบายตัวแปรตามได้น้อยจนคำนวณค่าให้ปรากฏไม่ได้ ซึ่งทุกตัวแปรในสมมติฐานต่างไม่สามารถอธิบายต่อตัวแปรตามได้ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ที่กำหนดไว้แต่ประการใด อย่างไรก็ตามผล

ที่ปรากฏในตารางที่ 27 อาจจะเขียนเป็นรูปสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ALIN} = & 2.19859 - 0.02142 \text{ WORT} + 1.172\text{E-}03\text{MERS} \\
 & \quad \quad \quad (-0.363) \quad \quad \quad (0.020) \\
 & + 0.2390 \text{ ANXT}^* + 0.08551 \text{ EMOT} \\
 & \quad \quad \quad (4.080) \quad \quad \quad (1.440) \\
 & - 0.26497 \text{ RELT}^* - 0.07569 \text{ IDEN} \\
 & \quad \quad \quad (-4.557) \quad \quad \quad (-1.311)
 \end{aligned}$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า t - statistics

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น (N = 158)

ตัวแปร	B	SE B	BETA	T	SIG. T
WORT	-2.05714E-03	0.08132	-1.985E-03	-0.025	0.9799
MERS	-0.04671	0.04552	-0.07841	-1.026	0.3065
ANXT	0.21504	0.08565	0.19523	2.511	0.0132
EMOT	0.10695	0.09913	0.08366	1.079	0.2824
RELT	-0.40750	0.09438	-0.32915	-4.318	0.0000
IDEN	-0.05460	0.03795	-0.11260	-1.439	0.1524
(CONSTANT)	2.26867	0.35194		6.446	0.0000

R=0.44327; R²=0.19648; R²adj.=0.16277; SE B=0.66766;

F=5.82798; SIG.F=0.0000

ส่วนในตารางที่ 28 นั้น เป็นการคำนวณค่าสมการถดถอยจากจำนวนลูกจ้างเพียง 158 คน โดยเป็นลูกจ้างที่ประเมินว่าตนสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองน้อยที่สุดและมากที่สุดเท่านั้น ผลปรากฏว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เช่น เดิม ($R = 0.44327$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ได้ร้อยละ 20 ($R^2 = 0.19648$) และสมการนี้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.0000 ตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่ปรากฏในตารางนี้จะเริ่มมีอิทธิพลต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น หลังจากคะแนนภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น เกิน 2.26867 คะแนน

และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตารางที่ 27 กับตารางที่ 28 แล้ว จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากที่สุดและรองลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยังคงเป็นตัวแปรลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงานกับตัวแปรภาวะความกังวลของลูกจ้าง ส่วนความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามของตัวแปรความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองในตารางที่ 28 ได้เพิ่มขึ้นและเลื่อนระดับขึ้นมาเป็นอันดับสามรองจากสองตัวแปรแรกที่กล่าวไปแล้ว ตัวแปรทั้งสามนี้สามารถอธิบายต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ได้ร้อยละ 33 ร้อยละ 20 และร้อยละ 11 ตามลำดับ ในขณะที่ตัวแปรในสมมติฐานที่เหลืออีกสองตัวแปร คือความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ร้อยละ 8 แต่ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตในตารางที่ 28 กลับอธิบายต่อตัวแปรตามได้น้อยมากจนคำนวณค่าออกมาให้ชัดเจนไม่ได้ สำหรับผลที่ปรากฏในตารางที่ 28 อาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ALIN} &= 2.26867 - 1.985E - 03 \text{ WORT} - 0.07841 \text{ MERS} \\
 &\quad (-0.025) \quad \quad \quad (-1.026) \\
 &+ 0.19523 \text{ ANXT} \quad \quad + 0.08366 \text{ EMOT} \\
 &\quad (2.511) \quad \quad \quad (1.079) \\
 &- 0.32915 \text{ RELT} \quad \quad - 0.11260 \text{ IDEN} \\
 &\quad (- 4.318) \quad \quad \quad (- 1.439)
 \end{aligned}$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่า t - statistics

หากจะพิจารณาเฉพาะตัวแปรหลักใน 3 สมมติฐานข้างต้นของการศึกษาวิจัยนี้แล้ว ในที่สุดก็อาจจะกล่าวได้ว่า ความสามารถในการมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง มีแนวโน้มที่จะอธิบายต่อความเปลี่ยนแปลงในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากที่สุด แม้ว่าจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เลยก็ตาม และสำหรับตัวแปรความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองนี้ จะมีค่าความสัมพันธ์กับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน อย่างชัดเจนขึ้นหากได้ทำการตัดช่วงกลางของตัวอย่างลูกจิ้งจอกไปจากการวิเคราะห์ ให้เหลือเพียงความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองน้อยที่สุดและมากที่สุด เท่านั้น ซึ่งรายละเอียดในกรณีนี้ได้แสดงไว้ด้วยตารางที่ 29 ดังนี้

ตารางที่ 29 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองน้อยที่สุดและมากที่สุด

การมองเห็น และระบุผลงาน	เอ เลียน เนชัน			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อยที่สุด	23.8 (19)	46.3 (37)	30.0 (24)	100.0 (80)
มากที่สุด	34.6 (27)	44.9 (35)	20.5 (16)	100.0 (78)
รวม	29.1 (46)	45.6 (72)	25.3 (40)	100.0 (158)

$$\text{Gamma} = -0.22875$$

$$Z = -1.1894$$

จากตารางที่ 29 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า หากได้มีการแบ่งค่าของตัวแปรอิสระให้มีความชัดเจนมากขึ้น โอกาสที่จะอธิบายต่อตัวแปรตามย่อมจะเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ซึ่งปรากฏการณ์เดียวกันนี้อาจจะนำไปอธิบายต่อกรณีของอีก 2 ตัวแปรที่เหลือ

ในอีก 2 สมมติฐาน นั่นคือ ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต และความ
 รู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit
 system) ได้ด้วย ดังปรากฏให้เห็นในตารางที่ 30 และตารางที่ 31 ต่อเนื่อง
 กันเป็นลำดับไป

ตารางที่ 30 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามความรู้สึก
 มีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตได้น้อยที่สุดและมากที่สุด

อำนาจควบคุม กรรมวิธีการผลิต	เอ เลียน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
น้อยที่สุด	23.4 (18)	44.2 (34)	32.5 (25)	100.0 (77)
มากที่สุด	35.3 (24)	38.2 (26)	26.5 (18)	100.0 (68)
รวม	29.0 (42)	41.4 (60)	29.6 (43)	100.0 (145)

$$\text{Gamma} = - 0.19078$$

$$Z = - 0.9507$$

ตารางที่ 31 การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามความรู้สึกมี
 อำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก
 merit system) ได้ในระดับต่ำที่สุด และระดับสูงที่สุด

อำนาจควบคุม การให้รางวัล	เอ เลียน เนชั่น			รวม
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	
ต่ำที่สุด	20.9 (14)	43.3 (29)	35.8 (24)	100.0 (67)
สูงที่สุด	25.5 (26)	47.1 (48)	27.5 (28)	100.0 (102)
รวม	23.7 (40)	45.6 (77)	30.7 (52)	100.0 (169)

$$\text{Gamma} = - 0.14843$$

$$Z = - 0.7664$$

อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากการนำเฉพาะค่าปลายสุดที่มีความเด่นชัดขึ้นของแต่ละตัวแปรหลักในทั้ง 3 สมมติฐานมาทำการวิเคราะห์ต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชัน แม้ว่าค่าความสัมพันธ์ ต่อตัวแปรตามจะมีความชัดเจนขึ้นกว่าเดิม แต่ก็ยังคงเป็นความชัดเจนที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย และยังไม่อาจจะยอมรับต่อความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ค่าความสัมพันธ์ใหม่ทุกค่าดังกล่าว ยังมีอาจลบขบเทาหรืออิทธิพลของลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน ที่มีต่อการปลอดจากภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันได้เหนือกว่าตัวแปรอื่น ๆ ได้เลย จึงยิ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีอื่นปรากฏแก่ลูกจ้างในโรงงานหนึ่ง ๆ มีผลที่สำคัญที่สุดต่อการทำให้ลูกจ้างในโรงงานนั้น ๆ ปลอดจากภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชันได้มากหรือน้อยแตกต่างกันไปได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลและข้อ เสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่ได้มาโดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 285 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ได้จำแนกเป็น 4 ประเภทตามคุณสมบัติที่คาดคะเนไว้เกี่ยวกับโอกาสในการมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองน้อยที่สุด ก่อนข้างน้อย ก่อนข้างมาก และมากที่สุด สาเหตุที่อาศัยเกณฑ์กำหนดคือ เรื่องดังกล่าว เป็นบรรทัดฐานจำแนกประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ นั้น ก็ด้วยมุ่งหวังจะเจาะจงพื้นที่ให้ได้คุณสมบัติที่แตกต่างเป็น 4 ระดับโอกาสหรือความสามารถในการมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองดังกล่าวมาทำการเปรียบเทียบว่ามีผลที่แตกต่างกันหรือไม่ เป็นประการใดคือโอกาสที่จะปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันดังที่ได้ระบุไว้ในสมมติฐานหนึ่งของการศึกษาวิจัยนี้ ขณะเดียวกันก็จะ เป็นโอกาสทดสอบอีกสองสมมติฐานที่เหลือไปพร้อมกันด้วย ซึ่งปรากฏผลออกมาว่า การคาดคะเนคุณสมบัติของโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีความถูกต้องร้อยละ 53 ทั้งนี้โดยอาศัยจากการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างการจำแนกตามผู้ที่ศึกษาได้คาดคะเนไว้กับการประเมินตามความคิดเห็นจากตัวลูกจ้างจำนวนดังกล่าวนั่นเองอีกสาเหตุหนึ่ง นั้นก็หมายความว่า สามารถสุ่มตัวอย่างลูกจ้างกระจายได้ครอบคลุมทั้ง 4 ระดับโอกาสมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองตามที่ได้วางเป้าหมายไว้พอสมควร

เมื่อพิจารณาต่อไปถึงภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีแนวโน้มจะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับปานกลาง (ร้อยละ 46.7) รองลงมาได้แก่ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับสูง (ร้อยละ 29.8) ส่วนโอกาสที่จะประสบภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในระดับต่ำนั้นมีอยู่น้อยที่สุด (ร้อยละ 23.5) และหากจำแนกภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันออกเป็นมิติต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดจะมีลักษณะของความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากตัวเองในระดับสูง (ร้อยละ 41.8) เป็นอัตราส่วนที่มากกว่าภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันในมิติอื่น ๆ ขณะที่แนวโน้มจะประสบภาวะความรู้สึกไร้อำนาจในระดับสูงด้วยอัตราส่วนรองลงมา (ร้อยละ 32.6) และมีผู้

ประสบการณ์ภาวะความรู้สึกไร้ความหมายในระดับสูงด้วยอัตราส่วนที่น้อยที่สุด (ร้อยละ 23.2)

ต่อกรณีการทดสอบสมมติฐาน 3 ประการที่กำหนดไว้ ปรากฏผลว่าตัวแปรแต่ละตัวแปรในแต่ละสมมติฐาน อันได้แก่ ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง และความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) มิได้มีผลต่อความแตกต่างในการปลดจากภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกำหนดไว้แต่ประการใด ในเบื้องต้นจึงได้บังเกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่า การแจกแจงค่าของตัวแปรอิสระหลักในแต่ละสมมติฐานออกเป็นหลาย ๆ ค่า ในช่วงกลางอาจจะส่งผลให้อธิพจน์ของตัวแปรอิสระนั้น ๆ ที่มีต่อตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงและห่างเหินไปจากความเป็นจริง จึงได้ทดลองตัดค่าช่วงกลางเหล่านั้นออกไปจากการวิเคราะห์ ผลปรากฏว่า ทำให้ความสัมพันธ์ใหม่ที่แต่ละตัวแปรอิสระในทั้ง 3 สมมติฐานมีต่อตัวแปรตามชัดเจนขึ้นเล็กน้อย แต่ก็ยังไม่อาจยอมรับได้ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ นั่นเอง ขณะเดียวกันก็ยังมีอาจมีอิทธิพลต่อความแตกต่างในตัวแปรตามได้มากกว่าอิทธิพลจากตัวแปรลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน หรือกระทั่งตัวแปรภาวะความวิตกกังวลแต่อย่างใด จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อวิเคราะห์ผลจากลูกจ้างทั้ง 285 คน ตัวแปรที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น หรือการปลดจากภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่นมากที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางสูง ($G = -0.46612$) กับอีก 2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปลดจากภาวะความรู้สึกเอเลี่ยนเนชั่น ในอันดับรองลงมา ได้แก่ ตัวแปรภาวะความวิตกกังวลต่อปัญหาส่วนตัวและครอบครัวนอกเหนือจากเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับโรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกจัดอยู่ในระดับปานกลาง ($G = 0.39578$) และตัวแปรบุคลิกภาพด้านพื้นฐานความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($G = 0.32101$) เช่นเดียวกัน ส่วนอีก 3 ตัวแปรหลักในสมมติฐานล้วนแล้วแต่มีผลต่อความแตกต่างในตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาทิ ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ($G = -0.13500$) ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต ($G = -0.11587$) และความรู้สึกมีอำนาจ



ควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (คานหลัก merit system) ($G = -0.09248$) ซึ่งต่างก็เป็นความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กระทั่งต่ำมากจนแทบไม่ปรากฏความสัมพันธ์เลยต่อการปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน

เป็นเรื่องที่ต้องอภิปรายกันยืดเยื้อมากหากประสงค์จะทราบสาเหตุที่สมมติฐานในการวิจัยไม่ได้รับการยอมรับในทางสถิติอย่างละเอียด แต่สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาจจะหยิบยกเหตุผลขึ้นกล่าวได้ใน 2 กรณีด้วยกัน โดยกรณีแรกจะเป็นข้อเท็จจริงทางด้านเนื้อหาสาระที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยซึ่งนำไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานต่าง ๆ ดังกล่าว และกรณีหลังจะเป็นข้อสังเกตด้านระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย อันน่าจะมีส่วนร่วมไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานเหล่านั้น

สำหรับกรณีที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงด้านเนื้อหาสาระนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ยืนยันอีกครั้งหนึ่งว่า ในยุคสมัยปัจจุบัน การทำงานได้ถูกทำให้คลายความสำคัญในตัวเองลงไปอย่างมาก เป้าหมายของการทำงานมีแนวโน้มจะเคลื่อนห่างออกไปจากการบรรลุจุดหมายในคุณค่าภายในของงานนั้น ๆ ไปยังเป้าหมายอื่นแห่งยุคสมัยที่งานนั้นจะนำไปสู่คุณค่าภายในของงานในแง่มุมต่าง ๆ ที่เคยถูกยึดถือว่ามีความสมบูรณ์ในตัวเอง จะกลับกลายเป็นว่ายังขาดหรือบกพร่อง หากคุณค่าต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่สามารถทดแทนว่าบุคคลไปยังเป้าหมายภายนอกของการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประเด็นเรื่องปากท้องยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของลูกจ้างส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ซึ่งดำรงชีพอยู่ท่ามกลางค่านิยมการบริโภคที่เปลี่ยนไปจึงไม่เป็นสิ่งที่น่าประหลาดใจ เมื่อการศึกษาครั้งนี้ได้ปรากฏผลว่า ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตอันเป็นคุณค่าภายในในแง่มุมหนึ่งของงาน มีผลต่อความแตกต่างในโอกาสปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่กำหนดไว้แต่อย่างใด นั่นก็หมายความว่าปัจจัยอันก่อให้เกิดภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันจากที่เคย เป็นปัจจัยนามธรรมและละเอียดอ่อนด้วยการให้คุณค่าสิ่งสมแก่จิตและวิญญาณตั้งแต่ครั้ง เมื่องานยังคงทรงคุณค่าภายในอย่าง เอนกอนันต์นั้น บัดนี้มีแนวโน้มจะพัฒนาไปสู่อิกรูปการหนึ่งที่เป็นวัตถุธรรมและกระต้างมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เป็นไปตามสภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้บังเกิดความต้องการบริโภค

มากขึ้น ในช่วงเวลาอันเร่งรีบและการมีจำนวนสิ่งบริโภคอันจำกัด

จากเหตุการณ์ข้างต้น หากได้ย้อนกลับมาพิจารณา เปรียบเทียบระหว่าง ลักษณะคุณค่าภายในของงาน 2 ลักษณะ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ โอกาสมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง กับความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตแล้ว มีแนวโน้มจะเป็นไปได้ว่า ความสามารถหรือโอกาสมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง มีลักษณะแสดงออกถึงซึ่งการให้บรรลุเป้าหมายในตัวเอง (effective power) เป็นการตอบแทนที่สนองต่อผลตอบแทนซึ่งความต้องการของลูกจ้างในปัจจุบันได้ชัดเจนกว่าความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อกรรมวิธีการผลิตถึงแม้จะมีบางคนระบุว่า คุณค่าภายในของงานใน 2 ลักษณะนี้มีความต่อเนื่องถึงกัน แต่ในการศึกษาคั้งนี้พบว่า ความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตกับความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองมีอยู่เพียงร้อยละ 20 เท่านั้น นั่นคือ มีความเป็นไปได้เพียง 20 ใน 100 เท่านั้นที่ลูกจ้างผู้รู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตสูง แล้วจะสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองได้สูงด้วย ฉะนั้นความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองในระดับที่แตกต่างกัน จึงมีผลต่อความแตกต่างในโอกาสปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากกว่าดังกล่าว

ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า แม้จะเป็นเนื้อหาเกี่ยวข้องกับคุณค่าภายในของงานด้วยกันทั้ง 2 กรณีก็ตาม แต่ผลกระทบที่มีต่อการปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ก็อาจจะแตกต่างกันออกไปได้ถ้ากรณีใดกรณีหนึ่งสามารถให้ผลตอบแทนที่ประจักษ์ชัดว่ามีประโยชน์ใช้สอยตามความจำเป็นที่แท้จริงในปัจจุบัน (effectiveness) ได้ชัดเจนกว่าอีกกรณีหนึ่ง ซึ่งก็แน่นอนว่า ระหว่างความภาคภูมิใจที่ได้เห็นผลงานจากความสามารถของตนเอง อันอาจจะทำให้เกิดความเพลิดเพลินและหย่อนใจได้บ้างในช่วงเวลาของการทำงานอันเคร่งเครียดเอาจริงเอาจัง ก็กับการมีความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตซึ่งผลที่ได้รับตอบสนองก็ดูจะยังห่างไกลกว่าแล้ว ผลตอบแทนต่อลูกจ้างจากกรณีแรก ควรจะทำหน้าที่ได้ชัดเจนกว่าในกรณีหลัง

อิทธิพลของตัวแปรในอันที่จะอธิบายต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันยิ่งซับซ้อนมาก

ขึ้น เมื่อพิจารณาต่อไปยังสมมติฐานประการสุดท้ายที่ว่า ยิ่งถูกจ้างรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมการให้รางวัลของนายจ้าง ให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ได้มากขึ้นเพียงใด ก็ยิ่งจะปลอดจากภาวะความรู้สึกเอ เลียน เนชั่น ได้มากขึ้นเพียงนั้น แต่กลับพบว่า ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมต่อระบบการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) มีผลต่อความแตกต่างใน ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ในบรรดาถูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างไม่มีนัย สำคัญที่ระดับ .05 ทั้งที่น่าจะเป็นไปในทิศทางกลับกัน นั่นคือ มีความสามารถอธิบาย ได้อย่างสำคัญ ในขณะที่เงื่อนไขทุกประการที่พบอยู่รายล้อมบรรดาถูกจ้าง เอื้ออำนวยให้ ควรจะ เป็นไปเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการให้คุณค่าของงานอยู่ที่เป้าหมายภายนอกมากกว่า คุณค่าภายในตัวงานนั้น หรือการเห็นว่า ชีวิตคือการต่อสู้กับความยากลำบากในการทำ งาน ตลอดจนแม้กระทั่งการยืนยันว่าปัญหาปากท้องยัง เป็นปัญหาสำคัญ เอกอุของ คนเอง เป็นต้น

เป็นที่ยอมรับว่า ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งระบุในสมมติฐานที่ 3 นี้ เป็น ผลตอบแทนที่กระต้างขึ้นและเป็นรูปธรรมที่สุด และมีแนวโน้มที่จะสนองต่อค่านิยมของบรรดา สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมปัจจุบันได้ชัดเจนกว่าผลตอบแทนอื่น ๆ กระนั้นก็ตาม จากการ ศึกษาวิจัยได้พบว่าลำพัง เพียงความรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมการให้รางวัลของนายจ้างให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ดังกล่าว ยังไม่เป็นการ เพียงพอที่จะอธิบายต่อการปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ได้ครบถ้วนหากแต่ต้อง พิจารณาถึงลงไปอีกด้วยว่า ความรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่าง ถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) นั้น ในทางปฏิบัติแล้วถูกจ้างเหล่านั้น ได้รับการตอบแทนมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับที่รู้สึกคาดคะเนไว้หรือไม่ และหากได้ รับผลตอบแทน เป็นรางวัลดังกล่าวแล้ว ถูกจ้างรู้สึกอย่างไรต่อผลตอบแทน เหล่านั้น ซึ่งก็ ได้พบว่า ตัวแปรความรู้สึกมีอำนาจควบคุมระบบการให้รางวัลให้ เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) จะสามารถอธิบายต่อความแตกต่างในภาวะ ความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ในบรรดาถูกจ้างภายใต้เงื่อนไขที่ถูกจ้างได้รับรางวัลบ่อยครั้ง และ (หลายครั้งแต่) นาน ๆ ครั้งได้มากกว่าการอธิบายภายใต้เงื่อนไขอื่น เช่น เคยได้

รับรางวัลเพียงครั้งเดียวหรือไม่เคยได้รับรางวัลอะไรเลย ขณะเดียวกันผลตอบแทนที่ได้รับน้อยครั้งนั้น เป็นที่รู้สึกว่าจะเหมาะสมกับความพยายามที่ได้มาหรือไม่ ฉะนั้น ประเด็นในเรื่องความแน่นอน (consistency) ความเหมาะสมคุณค่า (adequacy) จึงเป็นแง่มุมที่จะบอกให้รู้ว่า การคาดหวังถึงผลตอบแทนที่มีประโยชน์ปัจจุบันอันแท้จริง (effectiveness) จะอธิบายต่อการปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากน้อยเพียงใดด้วย

ครั้นได้พิจารณาความสามารถในการอธิบายของตัวแปรหลักแต่ละตัวแปรในสมมติฐานทั้งหมดกับโอกาสปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จะเห็นว่า แม้ความรู้สึกว่าสามารถควบคุมต่อการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) จะให้ผลตอบแทนที่ชัดเจนตรงตามความจำเป็นของลูกจ้างในภาวะปัจจุบันได้ดีกว่าความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองก็ตามที แต่บรรยากาศในทุกโรงงานก็ยังไม่อาจประกันต่อความแน่นอนที่ลูกจ้างจะได้รับสิ่งนั้น แม้ในส่วนตัวได้รับสิ่งนั้นอย่างค่อนข้างจะแน่นอน ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าสิ่งที่ได้รับจะเหมาะสมคุณค่ากับพลังแรงงานที่ลูกจ้างรู้สึกว่าตนได้ทุ่มเทไปเพียงใดอีกด้วย จากประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ จึงทำให้ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ซึ่งโดยเนื้อแท้แล้วเป็นการให้ผลตอบแทนภายในตัวของงาน แต่ยังมีแนวโน้มว่าจะสนองตอบต่อความต้องการในเงื่อนไขปัจจุบันของบรรดาลูกจ้างได้ระดับหนึ่ง ทั้งเป็นสิ่งที่ลูกจ้างจะมีโอกาสได้รับอยู่แล้วมากหรือน้อยจากงานที่ทำอยู่ประจำโดยไม่ต้องผ่านความคาดหวังมากนัก มีความเป็นไปได้ที่จะก่อผลกระทบต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากกว่าตัวแปรหลักตัวอื่น ๆ ในสมมติฐานที่มีอยู่

หากกล่าวเฉพาะความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง จะพบว่าโดยเนื้อแท้แล้วหมายถึง การระบุได้ถึงเอกลักษณ์หรือความเป็นตัวเอง (identification) นั้นเอง ลูกจ้างจะมีอาจบรรลุต่อเป้าหมายนี้ได้โดยไม่อ้างอิง เปรียบเทียบกับผู้อื่น เพราะความหมายของสิ่งจะเกิดขึ้นไม่ได้ในความล่องลอย โดดเดี่ยว อันเป็นสภาพที่ไม่มีอยู่โดยพื้นฐานในทางปฏิบัติ ลูกจ้างจึงไม่อาจเข้าถึงความหมายหรือเอกลักษณ์ของตนเองได้หากไม่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ฉะนั้นการที่ความ

สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองจะมีผลต่อความแตกต่าง
ในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากหรือน้อย จึงมีส่วนต้องขึ้นอยู่กับตัวแปรความสัมพันธ์
ภายในโรงงานด้วย ว่าได้มีส่วนสนับสนุนหรือกดดันต่อความสัมพันธ์ดังกล่าวแล้วเพียงใด
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อความสัมพันธ์ภายในโรงงานมีอิทธิพลต่อภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน
มาก เช่นนี้ จึงยิ่ง เป็นการกดดันต่ออิทธิพลที่ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงาน
ของตนเองมีต่อความแตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนี้ยัง เป็นที่น่าสัง เกตว่า การที่ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างโน้ม เอียงที่จะ
วาง เป้าหมายของการทำงานไว้ที่ผลตอบแทนภายนอกมากกว่าผลตอบแทนภายในตัวงาน
จึงย่อม เป็นการชี้ชัดถึงสภาพความห่าง เห็นที่ลูกจ้างมีต่องานของคน สภาพจิตใจของลูกจ้าง
โดยส่วนใหญ่จึง โนม เอียงที่จะ ไปผูกพันอยู่กับสิ่งอื่นที่นอก เหนือจากงานมากขึ้นทุกขณะ อาทิ
ครอบครัว คนรัก เพื่อนฝูง เป็นต้น และผลการศึกษาครั้งนี้ยังได้แสดงให้เห็นว่าตัวแปร
ภาวะความวิตกกังวลต่อปัญหาอื่นนอก เหนือจากปัญหา เรื่องภายในโรงงาน มีผลสำคัญต่อความ
แตกต่างในภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้ไม่น้อยทีเดียว มาร์กชจึงกล่าวได้อย่างถูกต้อง
ว่า ลูกจ้างในสังคมอุตสาหกรรมยิ่งจะหนีห่างจากงานมากขึ้น และให้ความสำคัญต่อความ
สุขที่จะได้รับจากครอบครัวและแหล่งอื่น ๆ มากกว่าความสุขจากงานที่ทำมากขึ้นทุกที ปรากฏ-
การณ์เหล่านี้ เมื่อประกอบกัน เข้ากับสภาพสังคมไทยที่ยังมีลักษณะของการให้ความสำคัญแก่ความ
สัมพันธ์แบบกลุ่มปฐมภูมิ (primary groups) อย่างหนาแน่น จึงทำให้ไม่เป็นที่น่าสงสัย
อีกต่อไปที่ตัวแปรลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงานกลับแสดงบทบาทอันโดดเด่นต่อโอกาส
ปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ยิ่งกว่าตัวแปรอื่น ๆ แม้กระทั่งบรรดาตัวแปรหลักทั้ง
หลายในสมมติฐาน

อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างจะปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มาก
หรือน้อย เพียงใดนั้น ยังต้องประกอบด้วยอีกปัจจัยหนึ่งที่จะผ่านเลยไปไม่ได้ นั่นคือ พื้นฐาน
ความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึก ที่ลูกจ้างได้รับจากการบ่ม เพาะมาแต่ครั้งยังเยาว์ เป็น
ต้นมา ซึ่งปรากฏว่าลูกจ้างที่มีความอ่อนไหวของอารมณ์น้อยกว่ามีโอกาสจะปลอดจากภาวะ
ความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ได้มากกว่า

ในบรรดาตัวแปรอันสำคัญทั้งหลายที่ได้พิจารณา เป็นลำดับมาตั้งแต่ตอนต้น ไม่ว่า

จะเป็น ลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน ภาวะความวิตกกังวล ความอ่อนไหว แห่งอารมณ์ความรู้สึก ความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรง ของตนเอง ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต และความรู้สึกมีอำนาจควบคุม การให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) เมื่อได้ พิจารณาพร้อมกันแล้วปรากฏว่ามีความสามารถในการอธิบายต่อการปลดจากภาวะความ รู้สึก เอ เลียน เนชันได้ เท่ากับร้อยละ 18 (กรณีพิจารณาจากลูกจ้างทั้ง 4 ลักษณะโอกาส มองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองรวม 285 คน) และจะเท่ากับ ร้อยละ 20 (เมื่อพิจารณาเฉพาะจากลูกจ้างเพียง 2 ลักษณะงานที่มีโอกาสมองเห็นและ ระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองน้อยที่สุดและมากที่สุดรวม 158 คน) แต่กระ- นั้นก็ตาม ค่าความสามารถในการอธิบายดังกล่าวคง เป็นได้เพียงการประเมินโดยสังเขป เท่านั้น ยังมีอาจสรุปอย่าง เป็นการแน่นอนลงไป ทั้งนี้เพราะตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร ต่างมีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งได้มีผลกระทบให้ความสามารถในการอธิบายคือภาวะความ รู้สึก เอ เลียน เนชันต้องคลาด เคลื่อนไปจากค่าแท้จริงที่ควรจะเป็น

นอกจากในส่วนของตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว การศึกษาครั้ง นี้ยังได้พบอีกว่า ในปริมาณของลูกจ้างระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ โอกาส จะปลดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันนั้นมีแนวโน้มว่าจะ เป็นลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับ ค่ามากกว่าในส่วนที่มีการศึกษาสูงขึ้น โดยที่ลูกจ้าง เหล่านั้นมักจะ เห็นว่างานของตนมี ความเหมาะสมดีแล้วกับระดับความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เมื่อ เปรียบ เทียบกับ เพื่อน สนิทก็มักจะ เห็นว่า การที่ได้มีโอกาสทำงานนี้ถือ เป็นความโชคดีกว่าเพื่อนของตน ขณะ เดียวกันมักจะ ให้ความหมายของชีวิตไปในลักษณะที่ เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความดีและความ งาม กล่าวคือ มักจะ เห็นว่า ชีวิตคือการต่อสู้ระหว่างความดีกับความชั่ว อัน เป็นการ แสดงออกถึงลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างไปทางสันโดษไม่ค่อยจะทะเยอทะยานมากนัก ตลอดจน เป็นผู้ที่ได้รับผลตอบแทนและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานพอสมควร ทั้งมีความรู้สึกว่ ไปถึงตัวเองจะต้องออกจากงานนี้ไป ก็ยังสามารถหางานใหม่แม้จะอย่าง เดียวกันนี้ในที่อื่น ได้ง่ายขึ้น เพราะมีความชำนาญและความสามารถ เป็นทุนเดิม นอกจากนี้ลูกจ้างที่มีโอกาส จะปลดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชันดังกล่าวมักจะหางานชนิดที่ไม่ต้อง เวียนกะทำงาน

หรือ เป็นงานที่ไม่ทำ เป็นกะ อันจะทำให้มีโอกาสพักผ่อนในเวลาอัน เป็นปกติ เช่นคนทั่วไป ทั้งยัง เป็นที่น่าสัง เกตว่าการปลอดจากภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น มักพบในโรงงาน ที่ไม่มีสหภาพแรงงาน และกรณีที่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้าง เหล่านั้นก็มักจะมิได้ เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานด้วยแต่อย่างใด ทั้งนี้ เพราะความตื่นตัวของบรรดาลูกจ้างมีส่วนทำให้มอง ชีวิตความเป็นอยู่ต่าง ๆ รอบข้างอย่างสงสัย และมีความซัดแย้งในใจมากกว่าบรรดา ผู้ที่ไม่มีความตื่นตัวใด ๆ ด้วย

อนึ่ง มีสิ่งที่จะต้องย้ำกันอีกครั้งหนึ่งในที่นี้ก็คือ แม้ว่าแต่ละสมมติฐาน จะไม่ ได้รับการยอมรับว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ก็มิได้หมายความว่าระหว่างตัวแปรอิสระหลัก เหล่านั้นกับตัวแปรตามจะ ไม่มีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ค่อกันเลยแท้ที่จริงแล้วปฏิสัมพันธ์นั้นมีอยู่ แต่มีในระดับ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่ยอมรับว่ามีเท่านั้น และเพื่อที่จะได้ภาพการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พอ เป็นสังเขป อันจะ เป็นความ เข้าใจใน เบื้องต้นต่อลักษณะและทิศ ทางการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เหล่านั้น จึงได้นำตัวแปรที่สาม เข้าทำการทดสอบในแต่ละสมมติ- ฐานนั้นคราวละ 1 ตัวแปร ซึ่งก็ได้ปรากฏผลโดยรวมว่าในแต่ละสมมติฐานนั้นยังคงมีความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามดำรงอยู่ หากแต่ถูกกดดันให้ปรากฏชัด เจนน้อย ลงในบางตัวแปร และค่าของความสัมพัทธ์ยัง เปลี่ยนแปลงไปต่าง ๆ ตามเงื่อนไขของบาง ตัวแปรที่นำมาทดสอบ ในขณะที่บางตัวแปรทดสอบทำหน้าที่ เป็นสะพาน เชื่อมให้ตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามในสมมติฐานนั้น ๆ มีความสัมพันธ์ต่อกันชัดเจนขึ้นอีกด้วย โดยที่รายละเอียด อื่น ๆ ในส่วนนี้ได้เสนอไว้แล้วในบทวิเคราะห์

และนอกจากข้อเท็จจริงทางด้าน เนื้อหาสาระที่นำไปสู่การปฏิเสธสมมติฐานต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาโดยลำดับแล้ว ยังมีข้อสัง เกตอีกบางประการทางด้านระเบียบ วิธีการศึกษาวิจัยที่อาจมีส่วนให้สมมติฐานได้รับการปฏิเสธไปดังกล่าวแล้วด้วยดังนี้ คือ

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ยังไม่มีความเหมาะสมเพียงพอ อาจนำมาซึ่ง บัจจัยบางอย่างอันจัดว่า เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายหลังตัวแปรอิสระในสมมติฐาน แต่สามารถ ก่ออิทธิพลกระทบต่อตัวแปรที่ต้องการพิสูจน์ผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัว แปรตามในสมมติฐานกลายเป็นความสัมพันธ์ดวงหรือคลาด เคลื่อนจากความ เป็นจริง ปัจจัย

ที่กล่าวถึงดังกล่าวซึ่งเห็นได้ชัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ลักษณะการสัมภาษณ์ลูกจ้าง ในแต่ละโรงงานที่มีการจัดลูกจ้างมารับการสัมภาษณ์เป็นชุดด้วยจำนวนหลายชุด เกินไป ในขณะที่สามารถสัมภาษณ์ได้เพียงวันละ 1 ชุด เท่านั้น ความจำกัดนี้อาจทำให้เกิดเงื่อนไขที่แต่ละวันอาจมีอะไรต่าง ๆ เกิดขึ้นกระชั้นกัน อันจะมีผลต่าง ๆ กันต่อการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้าง ซึ่งผู้ศึกษาควบคุมไม่ได้ ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ตั้งใจ (arbitrary variables) แต่มีอิทธิพลอยู่มากทีเดียว

2. กรณีของมาตรการวัดภาวะความรู้สึกลีเยน เนชันซึ่งมีลักษณะ เป็นข้อความหลาย ๆ ข้อความประกอบเข้าด้วยกัน โดยแต่ละข้อความจะเกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของภาวะความรู้สึกลีเยน เนชันไม่มีมิติใดก็มีมิติหนึ่ง ปรากฏว่ามาตรการในแต่ละมิติประกอบด้วยจำนวนข้อความที่อาจจะน้อยเกินไป อันเป็นการเสี่ยงต่อการได้ข้อมูลที่ต้องการในเรื่องนั้น ๆ มาศึกษาวิเคราะห์ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

3. ลักษณะคำถามต่อบางประเด็นยังขาดความชัดเจน อาทิ คำถามวัดความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ประสิทธิภาพในการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่า การวัดความรู้สึกต่อกรณีดังกล่าวสำหรับลูกจ้างในระดับล่างสุดภายในโรงงานอุตสาหกรรมยังกระทำกันไม่ได้ดั่งที่ ซึ่งอาจมีส่วนหนึ่ง เป็น เพราะยังปรากฏผลโดยตรงคือ เขาได้ไม่มากเท่าที่ควร กรณีนี้หากมีการนำไปศึกษากับคนทำงานในระดับเหนือขึ้นไปอาจจะได้รับคำตอบที่น่าเชื่อถือมากกว่าก็เป็นได้

และในที่สุดของการศึกษาวิจัยซึ่งได้เสร็จสิ้นลงในครั้งนี้ ใครที่จะนำเสนอเป็นข้อสังเกตต่อไปอีกบางประการ อันจะทำให้ผู้สนใจที่จะศึกษาในขอบข่ายเนื้อหาสาระเดียวกันได้รับไว้พิจารณา ดังนี้

ประการแรก เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้วัดภาวะความรู้สึกลีเยน-เนชัน ด้วยเหตุที่เครื่องมือที่ใช้วัดภาวะความรู้สึกลีเยน เนชันในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังไม่มีตัวแบบที่มีคุณภาพมากพอสำหรับจะยึดถือ เป็นตัวอย่างในการศึกษากับบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในสังคมไทยมาก่อน ฉะนั้นเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาใช้ในกรณีนี้ จึงยังมีค่าอำนาจจำแนก (D.P.) ที่ไม่สูงนัก ทำให้ข้อความที่สามารถคัดเลือกมาใช้ได้

มีจำนวนข้อความ เพียงไม่กี่ข้อความ เป็นการสมควรที่ผู้ประสงค์จะดำเนินการศึกษาใน โอกาสต่อไปจะได้พิจารณาปรับปรุงให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ความรู้กับการพยายามปรับ เนื้อหาของ เครื่องมือวัดดังกล่าวให้มีลักษณะครอบคลุมตามลักษณะวัฒนธรรมไทยให้มากขึ้น ด้วย เพื่อจะได้รับผลที่ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงแห่งสังคมไทยมากที่สุด อาทิ ต่อมิตติ เรื่องภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ ก่อนจะมีข้อความสำหรับวัดข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ ของคนไทย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะมีการสร้างคำถามเชิงสำรวจ เป็น เบื้องต้น ก่อนว่า บุคคลนั้น ๆ มีทรรศนะต่อเรื่องอำนาจอย่างไร โดยเน้นว่าอำนาจควบคุมที่จะ ทำอย่างนั้นอย่างนี้เป็นอำนาจอันชอบธรรมที่เขาควรจะมีหรือไม่ เพราะหากบุคคลมีพื้นฐานค่านิยมในลักษณะยอมจำนน เป็นส่วนใหญ่แล้ว เมื่อมีคำถามวัดในมิตติ เรื่องภาวะความรู้สึกไร้อำนาจโดยทันที อาจจะไม่พบว่ามีลักษณะที่เรียกว่าภาวะความรู้สึกไร้อำนาจปรากฏ อยู่เลยก็เป็นได้ทั้ง ๆ ที่ในสภาพทวิสัย เป็นตรงข้ามอย่างสิ้นเชิง

ประการต่อมา ยังคง เป็น เรื่อง เกี่ยวกับ เครื่องมือ เก็บข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พบปัญหาว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมิได้ เป็นไปตามที่คาดหวัง ทั้งนี้ เหตุหนึ่ง เป็น เพราะ เครื่องมือวัดตัวแปรคู่สัมพันธ์กันนั้นมีลักษณะของคำถามที่ใช้วัดต่างระดับกันในหลายกรณี หากข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรหนึ่งได้มาจากคำถามประเภทระบุเฉพาะ ข้อมูลในตัวแปร คู่สัมพันธ์ก็ควรจะได้มาด้วยคำถามระบุเฉพาะด้วย ซึ่งอาจจะได้ความจริงมากกว่าการที่ตัวแปรหนึ่งวัดมาโดยคำถามระบุเฉพาะ ในขณะที่อีกตัวแปรหนึ่งได้มาจากคำถามลักษณะทั่วไป ประเด็นนี้จึง เป็นข้อ เสนอแนะให้การศึกษาต่อไปได้ตระหนักในความละเอียดอ่อนอย่างพิถีพิถัน ขึ้น

ประการที่สาม การศึกษาวิจัยต่อสาระเกี่ยวกับภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน ในแง่มุมต่าง ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในขอบ เขตสังคมไทย ยังปรากฏอยู่น้อยมาก การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึง เสมือนการ เริ่มต้นที่อ่อนทัดในทุกประการ ทั้งยังขาดการ เปรียบเทียบผลว่าน่า เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ผู้ศึกษาถือว่า ตัวเลข ความน่า เชื่อถือที่ระบุในงานวิจัยแต่ละครั้งโดด ๆ จะปราศจากความหมาย หากไม่มี โอกาสเปรียบเทียบกับผลจากการศึกษาอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน ผู้ศึกษาจึงไม่อาจจะ เสนอประเด็นใด ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติโดยทันที เว้นแต่ผลต่าง ๆ ที่

ปรากฏในการศึกษาครั้งนี้จะมีความแน่นอนจากการยืนยันด้วยการศึกษาต่อ ๆ ไปที่จะมี
ติดตามมา เท่านั้น

ประการที่สี่ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เกี่ยวข้องกับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม-
กรรมต่าง ๆ เรื่องราวในแวดวงนี้แม้จะมีใช้ความลับอันจะมีผลต่อภาวะการแข่งขัน
ในทางอุตสาหกรรม ในขณะที่เดียวกันหากได้มีการศึกษากันอย่างจริงจัง ก็ก็นำมาซึ่ง
ผลประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมในระยะยาวด้วย แต่ปรากฏว่ายังเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างยิ่ง
ที่บุคคลภายนอกจะเข้าไปรับรู้ด้วยมิได้ ความยากลำบากในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล
และการไม่สามารถเข้าสัมผัส คลุกคลีกับแหล่งข้อมูลได้อย่างใกล้ชิดเพียงพอ มีผลให้
การจัดจำแนกลักษณะงานต่าง ๆ ในแต่ละโรงงานออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อเป็นตัว-
แบบในการศึกษาครั้งนี้ ยังขาดความชัดเจน ขณะเดียวกันทำให้พลาดโอกาสที่จะได้รับ
รู้ข้อมูลอันอาจมีความน่าสนใจ และมีประโยชน์อันแน่นอนมากขึ้นกว่าที่ได้รับมา ปัญหา
ประการนี้ได้กลายเป็นข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ ดังได้กล่าวถึงมาแล้วในตอนต้น และ
เป็นสิ่งที่ผู้ตั้งใจศึกษาเกี่ยวกับลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมในโอกาสต่อไปจะพึงตระหนัก

และประการสุดท้าย คงจะต้องระบุว่าประเด็นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังมี
ศักยภาพอันน่าสนใจและท้าทายต่อการศึกษารุ่นอื่นในครั้งต่อ ๆ ไป อย่างน้อยที่สุด ความ
ต่อเนื่องในการศึกษาดังกล่าว จะมีส่วนช่วยมิให้การศึกษาในครั้งนี้อยู่เพียงปลาย
ปลายดาบ ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลสรุปอันแน่นอน ที่จะมีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้
อย่างแท้จริงในโอกาสต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย