

การศึกษาภาวะ เอ เลียน เนชั่น  
ในบรรดาถูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม



นายสมชัย วงศ์ประ เสรริสุข

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยาหามหาบัณฑิต

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2528

ISBN 974-564-304-1

010820

I 153 557 92

A STUDY OF ALIENATION AMONG FACTORY EMPLOYEES



Mr. Somchai Wongprasertsuk

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements

for the Degree of Master of Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Graduate School

Chulalongkorn University


1985

ISBN 974-564-304-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์      การศึกษาภาวะ เอ เลียน เนชั่น ในบรรดาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม  
โดย                              นายสมชัย วงศ์ประ เสริฐสุข  
ภาควิชา                            สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
อาจารย์ที่ปรึกษา              ศาสตราจารย์ ดร. เสรีน ปุณณะหิตานนท์





บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประดิษฐ์ สุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทวัส ทองกากุล)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ นางน้อย นมะมาตร)

  
.....กรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร. เสรีน ปุณณะหิตานนท์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      การศึกษาภาวะ เอ เลียน เนชัน ในบรรดาถูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม  
 ชื่อนิสิต                      นายสมชัย วงศ์ประ เสรรัฐสุข  
 อาจารย์ที่ปรึกษา          ศาสตราจารย์ ดร. เสริน ปุณณะทิตานนท์  
 ภาควิชา                        สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
 มีการศึกษา                2527



บทคัดย่อ

เอ เลียน เนชัน หนึ่งในบรรดาหัวข้ออภิปรายสำคัญ ๆ ซึ่งเต็มไปด้วยความหมายมากที่สุดสำหรับบรรดานักวิเคราะห์วิจารณ์สังคมทั้งหลาย ได้รับการท้าทายกันอีกครั้งหนึ่ง และกลายเป็นสาระสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีความเข้าใจว่า เอ เลียน เนชัน เป็นแง่มุมสำคัญแง่มุมหนึ่งของชีวิตบรรดาถูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ด้วยการอาศัยเค้าโครงความคิดของคาร์ล มาร์กซ เป็นกรอบ การสืบค้นศึกษาภาวะ เอ เลียน เนชัน โดยกรรมวิธีเชิงประจักษ์จึงได้ดำเนินไป ภายใต้สมมติฐานการวิจัย 3 ประการที่มีความแตกต่างกัน หากแต่ยังมีเนื้อหาสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังต่อไปนี้:

1. ยิ่งถูกจ้างรู้สึกหรือมองเห็นว่า คนสามารถควบคุมกิจกรรมในการผลิตที่ตนเองมีส่วน เกี่ยวข้องอยู่ได้มากขึ้น เพียงใด ก็จะมียิ่งปลอดจากภาวะ เอ เลียน เนชัน ได้มากขึ้น เพียงนั้น
2. ยิ่งถูกจ้างรู้สึกว่า คนสามารถมองเห็นและระบุผลผลิตที่เกิดจากฝีมือหรือน้ำพักน้ำแรงของตนเองได้มากขึ้น เพียงใด ก็จะมียิ่งปลอดจากภาวะ เอ เลียน เนชัน ได้มากขึ้น เพียงนั้น
3. ยิ่งถูกจ้างรู้สึกว่า คนสามารถควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม (ตามหลัก merit system) ได้มากขึ้น เพียงใด ก็จะมียิ่งปลอดจากภาวะ เอ เลียน เนชัน ได้มากขึ้น เพียงนั้น

บนพื้นฐานของการวินิจฉัยจากความรู้สึกของผู้ศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับโอกาสในการมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ในลักษณะงานประเภทต่าง ๆ ตามโรงงานอุตสาหกรรม จึงได้มีการคัดเลือกโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ มาเป็นจำนวน 4 ประเภท โดยทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวจะ เรียงลำดับตั้งแต่ระดับโอกาส

มองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคนเองจากคำไปจนกระทั่งสูงอย่างต่อเนื่องกันไป จากนั้นจึงได้สัมผัสตัวอย่างลูกจ้างจากบรรดาโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ ได้มาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 285 คน สำหรับเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบลงในแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลอันจำเป็นและเป็นที่ต้องการในการศึกษาวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีลักษณะที่สนับสนุนต่อสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 ประการที่ได้กล่าวถึงแล้วในตอนต้นน้อยมากจนแทบจะเรียกได้ว่าไม่สนับสนุนต่อสมมติฐานดังกล่าวเลย โดยปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตใด ๆ กับภาวะเอเลียส เนชัน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) กับภาวะเอเลียส เนชัน-อันหมายถึงสมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 3- เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 แต่ประการใด แต่เมื่อพิจารณาไปยังความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของคนเองแล้ว ก็พบว่า ลักษณะและปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับภาวะเอเลียส เนชันยังเป็นที่น่าสงสัย เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระดับอันดับมาตราของกูดแมนและกรูชกัล กับค่าไคสแควร์ ให้ผลที่ขัดแย้งกัน

เหตุผลที่จะอธิบายได้ว่า ทำไมสมมติฐานส่วนใหญ่ (ถ้ามิใช่ทั้งหมด) ไม่ได้รับการยืนยันสนับสนุนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจจะมีสาเหตุออกเป็น 2 กรณีหลักด้วยกัน กล่าวคือ ในส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากจำนวนข้อความในมาตราวัดภาวะเอเลียส เนชันมีน้อยเกินกว่าจะใช้วัดภาวะเอเลียส เนชันในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ครอบคลุมอย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ และอีกส่วนหนึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ตัวแปรหลักที่แสดงเหตุและผลในสมมติฐานส่วนใหญ่ ได้ถูกลบล้างบทบาทที่เด่นชัดลงไปด้วย "ลักษณะวิถีชีวิตแบบไทย"

ตัวแปรที่การศึกษานี้ได้เปิดเผยให้ทราบว่า มีความสัมพันธ์กับภาวะเอเลียส เนชันอย่างหนักแน่นในระดับปานกลาง ก็เห็นจะได้แก่ตัวแปรลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงานระดับของความวิตกกังวลคือ เรื่องต่าง ๆ นอกเหนือจากเรื่องภายในโรงงาน และความอ่อนไหวแห่งอารมณ์ความรู้สึกอันเป็นบุคลิกภาพของลูกจ้าง ยิ่งกว่านั้น ยังได้พบว่า บรรดาลูกจ้างผู้ประสพภาวะเอเลียส เนชันมีความแตกต่างจากลูกจ้างที่ไม่ประสพภาวะดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นอีก 3 ประการ อันได้แก่ระดับการศึกษา การทำงาน เป็นกะและประเภทของค่าจ้าง

Thesis Title      A Study of Alienation among Factory Employees  
Name                Mr. Somchai Wongprasertsuk  
Thesis Advisor    Professor Serin Punnahitanond, Ph.D.  
Department        Sociology and Anthropology  
Academic Year    1984



#### ABSTRACT

Alienation, one of the most meaningful and debating topics among social critics, was revisited and became the main theme of this study. It is considered to be an important aspect of life among Thai factory employees.

Within Karl Marx's Framework of thought, alienation was empirically investigated under three distinct but closely related hypotheses:

1. The greater the degree of control over the major process of work is perceived, the more likely the individual employee will be free from alienation.
2. The greater the opportunity to do a job from beginning to end with a visible outcome (indentifiable piece of work), the less likely the individual employee will suffer from alienation.
3. The more the individual employee is assured of his influence over the allocation of rewards, the less likely he will suffer from alienation.

Four kinds of factory were purposively selected on the basis of the investigator's knowledge about the indentifiable nature

of factory work. They were arranged into a continuum from low to high degrees of identifiability, and 285 employees were randomly selected from these factories. A self-administered questionnaire and a set of attitude scales were used to collect necessary information and measure the state of mind under study.

The main findings of the present study produce too little empirical support to all of the three above-mentioned hypotheses. No statistically significant associations were found between perceived control over work process and the allocation of rewards and alienation - the first and third hypotheses. But insofar as the ability to identify the finished product of one's own work is concerned, the nature and degree of its association with alienation cannot be unequivocally explained - the values of Gamma and Chi-square contradict each other.

Two main reasons can be given to explain why most, if not all, hypotheses are not confirmed: On the one hand, items in the scale are so few in number that the various dimensions of alienation were not adequately measured. On the other hand, all but one of the hypothesized causal variables are neutralized by the "Thai ways of life."

As the present study reveals, the nature of social relations in the place of work, anxiety about life and social conditions outside the factory, and emotional instability do have moderately strong relationship with alienated feeling. Moreover, the alienated employees were found to differ from their non-alienated counterparts in terms of such bio-data factors as educational level, shifts of work, and kinds of payment.





## กิติกรรมประกาศ

หากการศึกษาวิจัยนี้จะมีสาระประโยชน์บ้างประการใดแล้ว ผู้ศึกษาขออุทิศ  
คุณูปการ เหล่านั้นแด่ดวงวิญญาณของคุณคำปุ่น วงษ์จันทร์ ซึ่งเป็นอดีตรองเลขาธิการฝ่าย  
บริหารและวางแผนของสหภาพแรงงาน เหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย

ขอน้อมระลึกในพระคุณของบิดามารดา และที่ ๆ ที่ดีทุกคนในครอบครัว  
ตลอดจนพระคุณของครูบาอาจารย์ทั้งหลายที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้มาแต่ครั้งผู้ศึกษา  
ยังเยาว์ด้วยวัย จวบจนกระทั่งปัจจุบัน

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. เสริน ปุณณะทิตานนท์ ผู้เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษาริทยานิพนธ์นี้ ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ในวิชาความรู้ต่าง ๆ จนกระทั่งการ  
ศึกษาวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รอง ศาสตราจารย์เน่งน้อย นະมาตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร. วิทวัส คงคากุล ซึ่งได้กรุณาเสนอแนะวิจารณ์ ทำให้การศึกษาวิจัยนี้มีความสมบูรณ์  
ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ต่าง ๆ อย่างอบอุ่นใจยิ่งจากคุณพรพิไล  
เลิศวิธา หัวหน้าฝ่ายสังคมศึกษา บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด และ  
คุณสุรเชษฐ์ พิริยาภรณ์ แห่งกองเอกสารและเผยแพร่ สภาคณาธิการแห่งประเทศไทย  
เพื่อการพัฒนา

ขอขอบพระคุณบรรดาเจ้าหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ สังกัดกรมแรงงาน  
กระทรวงมหาดไทย อาทิ คุณปรีชา ศรีพงษ์กุล นิติกร 7 กองนิติการ คุณมังอร  
อัคคะภิญโญ เจ้าหน้าที่ธุรการ 3 กองตรวจแรงงาน คุณสนั่น ปรากฏทอง แห่ง  
สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน (ดินแดง) (อดีตหัวหน้าเขตตรวจแรงงานที่ 3, พระโขนง)  
คุณลาวัลย์ อิศรางกูร ณ อยุธยา เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอาชีพ 6 (อดีตหัวหน้าเขต  
ตรวจแรงงานลาดกระบัง) คุณกนต์ธีร์ ชูวงศ์ไภมล เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงาน  
จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือจนกระทั่งสามารถติดต่อ เข้า เก็บรวบรวม  
ข้อมูลในโรงงานต่าง ๆ ได้ด้วยดี



ขอขอบพระคุณฝ่ายบริหารของโรงงานต่าง ๆ ตั้งแต่บริษัทคอสโมอินดัสตรี จำกัด บริษัทไทย-สวีดิชแอสเซมบลีย์ จำกัด บริษัทโคโยด้ามอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทธามินทร์อุตสาหกรรม จำกัด บริษัทเนชั่นแนลไทย จำกัด บริษัทเทิน-โพลีเอสเตอร์ ประเทศไทย จำกัด และบริษัทอุตสาหกรรมเสถียรภาพ จำกัด ที่ได้  
 อนุมัติให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้จนสำเร็จ และโดย  
 เฉพาะอย่างยิ่ง ต้องขอบพระคุณบรรดาลูกจ้างทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้  
 ข้อมูลอัน เป็นประโยชน์แก่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาวิจัย ต้องขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับความช่วยเหลือต่าง ๆ จากมิตร  
 ทุก ๆ ท่าน ไม่ว่าจะเป็นคุณปณิญา ดาวจรัสแสงชัย คุณพัชรี บุญแก้ว คุณปริญญา เพ็ชรจรัส  
 คุณธเนศ เรืองณรงค์และอีกหลายท่านมาในโอกาสนี้ด้วย

และสุดท้ายที่จะต้องระลึกด้วยความขอบคุณ ก็คือ ความอนุเคราะห์จาก  
 ธนาคารไทยพาณิชย์ ที่ได้มอบทุนจำนวนหนึ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
รายการตารางประกอบ.....	ฎ
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ.....	1
เหตุใดจึงต้องศึกษาภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น.....	1
ถูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรม : พลังที่มีความหมาย.....	6
2 เอ เลียน เนชั่น : ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับคาร์ล มาร์กซ.....	10
คาร์ล มาร์กซ : 4 รูปแบบของ เอ เลียน เนชั่น.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์.....	14
3 ความหมายของ เอ เลียน เนชั่น.....	21
4 ระบบโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ : ความกดดันและทำลาย ที่มีลักษณะ เป็น เหตุ เป็นผล.....	27
5 ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น ในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง.....	32
ภาวะความรู้สึกไร้อำนาจ (powerlessness).....	32
ภาวะความรู้สึกไร้ความหมาย (meaninglessness).....	36
ภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จากตัวเอง (self-estrangement).....	40
6 การออกแบบการวิจัย.....	50
ปัญหาในการวิจัย.....	50
✓ การคัดเลือกตัวแปร.....	52
เค้าโครง เหตุและผล.....	57
✓ สมมติฐานบนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59

## สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
นิยามศัพท์ที่สำคัญ.....	74
ข้อจำกัดหรือขอบ เขตในการศึกษาวิจัย.....	76
✓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	77
7 ระเบียบวิธีวิจัย.....	78
✓ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	78
การสร้างแบบสอบถาม.....	82
การทดสอบแบบสอบถาม.....	88
วิธีการวัด เนื้อหาด้านต่าง ๆ ที่เครื่องมือวัดเป็นมาตราแบบไลเกอร์ด.....	89
กรรมวิธีการคำนวณค่าอำนาจจำแนก เพื่อคัดเลือกข้อความอัน เป็นที่ ต้องการ.....	90
กรรมวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
การแปลค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร.....	98
✓ 8 การวิเคราะห์และสรุปผล.....	99
ผลของการวิจัย.....	99
✓ สรุปผลและข้อ เสนอแนะ.....	183
บรรณานุกรม.....	195
ภาคผนวก.....	206
ประวัติผู้เขียน.....	226

รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1. การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะทางประชากร.....	99
2. การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามประวัติการทำงาน.....	101
3. การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามพื้นฐานของอารมณ์ความรู้สึก ตลอดจนทัศนคติและความรู้สึกในกรณีต่าง ๆ.....	105
4. การกระจายของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเองจากการประเมินของลูกจ้างเอง และตามกลุ่มที่ทราบคุณสมบัติจากการคาดคะเน.....	111
5. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามเพศ.....	112
6. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามอายุ.....	115
7. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	117
8. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	121
9. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	123
10. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามประเภทการทำงานใด ๆ.....	126
11. การกระจายของบรรดาดัวแปรที่สำคัญ จำแนกตามประเภทการทำงานในลักษณะเดียวกันกับที่ทำอยู่ในปัจจุบัน.....	128

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12.	การกระจายของบรรดาดั้วแปรที่สำคัญ จำแนกตามตำแหน่งที่ตั้ง ของงานที่รับผิดชอบ.....	131
13.	การกระจายของบรรดาดั้วแปรที่สำคัญ จำแนกตามประเภทของ ค่าจ้าง.....	134
14.	การกระจายของบรรดาดั้วแปรที่สำคัญ จำแนกตามลักษณะการ ทำงาน เป็นกะและไม่เป็นกะ.....	137
15.	การกระจายของบรรดาดั้วแปรที่สำคัญ จำแนกตามลักษณะการ เป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน.....	142
16.	การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตาม ลักษณะความอ่อนไหวของอารมณ์.....	144
17.	การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามภาวะ ความวิตกกังวล.....	145
18.	การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตาม ลักษณะความสัมพันธ์ภายในโรงงาน.....	148
19.	การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตาม ความรู้สึกมีอำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิต.....	149
20.	การกระจายของความสามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจาก น้ำพักน้ำแรงของตนเอง จำแนกตามการมีอำนาจควบคุมกรรมวิธี การผลิต.....	153
21.	การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามความ สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง	159
22.	การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชั่น จำแนกตามความ รู้สึกมีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system).....	163

## รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23. การกระจายของความเห็นในการได้รับรางวัล จำแนกตามความรู้สึก มีอำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system).....	165
24. การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามความรู้สึกมี อำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system) และความเห็นในการได้รับรางวัล.....	166
25. เมตริกแสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ (n=285) (รวมทั้ง 4 ระดับโอกาสมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานของตนเอง)...	173
26. เมตริกแสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ (n=158) (เฉพาะระดับโอกาสมองเห็นผลงานของตนเองน้อยที่สุดและมากที่สุด)	175
27. การวิเคราะห์ถดถอยพหุของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน (n=285)	177
28. การวิเคราะห์ถดถอยพหุของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน (n=158)	178
29. การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามความ สามารถมองเห็นและระบุได้ถึงผลงานจากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง น้อยที่สุดและมากที่สุด.....	180
30. การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามความรู้สึกมี อำนาจควบคุมกรรมวิธีการผลิตได้น้อยที่สุดและมากที่สุด.....	181
31. การกระจายของภาวะความรู้สึก เอ เลียน เนชัน จำแนกตามความรู้สึกมี อำนาจควบคุมการให้รางวัลให้เป็นไปอย่างถูกต้องยุติธรรม (ตามหลัก merit system)ได้ในระดับค่าที่สุด และระดับสูงที่สุด.....	181