

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ภูริวัตร ประเสริฐยา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มิถุนายน 2556

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

กวีวีตร ประเสริฐยา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มิถุนายน 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ORGANIZATIONAL CULTURE RELATING TO QUALITY OF LIFE IN EMPLOYEES'
WORKING PERFORMANCES AT TOTOKU (THAILAND) LIMITED

PHURIWAT PRASERTYA

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Business Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

June 2013

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท โตโตตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

โดย

ภูริวัตร ประเสริฐยา

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ศิริมณี จรรยา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.กิตติมา ทามาลี)

.....กรรมการ
(ดร.ศิริมณี จรรยา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุจิตรา จันทนา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

..... รักษาราชการแทนอธิการบดี
(ดร.อุทัย คุลเกษม)

มิถุนายน พ.ศ. 2556

กฐินวัตร ประเสริฐยา. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บช.ม. (บริหารธุรกิจ). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ศิริมณี จรรยา**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 260 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าเอฟ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 25 ปี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท การศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช. เป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต 2) ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และฝ่าย/แผนกที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

Phuriwat Prasertya. (2013). **Organizational Culture Relating to Quality of Life in Employees' Working Performances at Totoku (Thailand) Limited.** An Independent Study, MBA (Business Administration), Phranakhon Si AyutthayaRajabhat University. Advisor: Dr. Khirimanee Chanya.

ABSTRACT

This study aimed to: 1) study the personal factors, organizational culture and quality of life in the employees' working performances at Totoku (Thailand) Limited; 2) compare the quality of life in the employees' working performances classified by the personal factors; and 3) seek the relation between the organizational culture and the quality of life in the employees' working performances. The samples were 260 employees at Totoku (Thailand) Limited. The instrument was a questionnaire. The statistical analysis was performed in terms of percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The statistically significant levels were specified at .05.

The findings revealed as follows: 1) The employees were mostly female, with the ages less than 25 years old. They were single, earned 10,001 – 20,000 baht a month, and obtained lower or levels of primary school certificates or lower vocational certificates in education. They were general employees with daily and monthly wages, had worked more than 5 years and worked in the production department; 2) The employees' opinions on their quality of life revealed in the highest levels as a whole and in each item; 3) The employees' opinions on their quality of life in working performances also revealed in the highest levels as a whole and in each item; 4) Differences in the employees' sexes did not affect differences in their opinions towards quality of life in working performances on co-working and relations with others, freedom in working and respect for persons. Differences in the employees' ages affected differences in their opinions towards quality of life in working performances on ability development and personal rights in the workplace. Differences in the employees' incomes per month, education levels, positions and factions/departments affected differences in their opinions on quality of life in working performances. Differences in the employees' marital status did not affect differences in their opinions towards quality of life in working performances on safety in working, health promotion, co-working and relations with the others. Differences in the employees' working experiences did not affect differences in their opinions towards quality of life in working performances on safety in working, health promotion, co-working, relations with the others and respect in persons; 5) The organizational culture related to the employees' quality of life in working performances in the high levels as a whole.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ดร.ศิริมณี จรรยา ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดร.सानติ เล็กมณี ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ดร.กิติมา ทามาสิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราณี ต้นประยูร และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์สุจิตรา จันทนา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ทุกขั้นตอนพร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งยังให้คำแนะนำอันมีค่ายิ่งในการจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษารวมถึงเจ้าหน้าที่ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่การศึกษาตลอดจนเพื่อน ๆ บริหารธุรกิจ รุ่น 9 ที่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งและช่วยให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่การศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้การเลี้ยงดูสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษา คุณยาย น้องชาย และครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและทำให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณหัวหน้างานและพนักงานบริษัท โทโตะคู (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่ให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดาผู้ให้กำเนิด ให้ความรัก และกำลังใจรวมทั้งพระคุณของครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษาครั้งนี้

ณัฐวัตร ประเสริฐยา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ถ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.....	10
ประวัติความเป็นมา.....	10
วิสัยทัศน์	11
พันธกิจ	11
การบริหารงานและจรรยาบรรณ	11
นโยบายและเป้าหมายการบริหาร	11
หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	12
การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร	15

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	16
	ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร	20
	รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร	23
	ระบบวัฒนธรรมองค์กร	25
	ระดับของวัฒนธรรมองค์กร	25
	องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร	27
	การสร้างและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร	28
	วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร	30
	ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อกลยุทธ์	31
	ส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์กร	31
	การประเมินลักษณะวัฒนธรรมองค์กร	33
	หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร	35
	ความจริงร้กักดีต่อองค์กร	37
	หลักการแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	38
	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	40
	ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน	43
	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	44
	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	47
	เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	49
	ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	52
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	53
	ทฤษฎีการจูงใจ	53
	ทฤษฎีความพึงพอใจ	55
	ทฤษฎีความคาดหวัง	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	60
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	69
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
	การวิเคราะห์ข้อมูล	73
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.....	76
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.....	80
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.....	88
	ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	97
	ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.....	142
	ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด...	150
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	152
	สรุปผลการวิจัย.....	152
	อภิปรายผล	166
	ข้อเสนอแนะ.....	172
	บรรณานุกรม	175

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	187
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและแนวทางการตอบแบบสอบถาม	188
ประวัติย่อผู้วิจัย	195

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	76
2	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	76
3	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส	77
4	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	77
5	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	78
6	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	78
7	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	79
8	จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามฝ่าย/แผนกที่สังกัด.....	79
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นงาน	80
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นบุคลากร	81
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร	82
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบปรับตัว	83
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสำเร็จ	84
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบเครือข่าย	85
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร แบบราชการ.....	86
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมของพนักงาน	87
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ..... 89
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ 90
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน..... 91
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น 92
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 93
23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน 94
24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 95
25	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม 96
26	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ 97
27	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ..... 98
28	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนา ความรู้ความสามารถจำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure 100
29	ผลทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำแนกตามอายุของพนักงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure.... 101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส 102
31	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 103
32	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอจำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 105
33	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำแนกตามรายได้ ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 106
34	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 107
35	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 108
36	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจำแนกตามรายได้ ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 109
37	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 110
38	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD procedure 111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
39	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	112
40	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จําแนกตามระดับการศึกษา	113
41	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจําแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	115
42	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจําแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure.....	116
43	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจําแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	117
44	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจําแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	118
45	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจําแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure.....	119
46	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจําแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	120
47	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานจําแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
48	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	122
49	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จําแนกตามตำแหน่งงาน	123
50	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	125
51	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจําแนกตาม ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	126
52	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	127
53	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	128
54	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจําแนกตาม ตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	129
55	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	130
56	การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
57 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	132
58 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จําแนกตามประสบการณ์การทำงาน	133
59 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจําแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	135
60 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถจําแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	136
61 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานจําแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	137
62 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานจําแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	138
63 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานจําแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	139
64 การทดสอบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจําแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher’s LSD procedure	140
65 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จําแนกตามฝ่าย/แผนกที่สังกัด	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
66 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	142
67 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด.....	143
68 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดี ต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	144
69 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	145
70 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	146
71 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	147
72 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	148
73 การวิเคราะห์ความความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด	149
74 จำนวนข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามจำนวนข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย.....	150

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวความคิดการศึกษาวิจัย	3
2 วัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ.....	20
3 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร	25
4 วิวัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร	30
5 มิติของวัฒนธรรมองค์กร คัดแปลงจากงานวิจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง “บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรคดิ่ง จำกัด”	33
6 แบบการจูงใจของพอร์ทเทอร์และลอว์เลอร์	53
7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการของทฤษฎีความคาดหวังของ วิกเตอร์ วรูม	58