

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตะคุ(ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานของบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของเครซิมอร์แกนได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าที่ค่าเอฟทดสอบนัยสำคัญทางสถิติเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สถานภาพสมรสเป็นโสด มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.มีตำแหน่งเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน(Generaloperator)พนักงานฯมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5ปีขึ้นไปและปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ว่า โดยรวมและเป็นรายด้านพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้าน

วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร และน้อยที่สุดในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวโดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.2.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงานในข้อปฏิบัติงาน โดยมีผลงานตรงเป้าหมายที่กำหนดและข้อบริษัทเน้นการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรเน้นงานในข้อใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงาน

1.2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรในข้อได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของความรู้เฉพาะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรในข้อได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของการบริหารจัดการและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อพนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ทั่วไป

1.2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรในข้อคิดว่าการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรในข้อมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและในข้อพนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อการทำงานให้

1.2.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวในข้อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรช่วยกระตุ้นให้กล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวในข้อบริษัทได้ปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่เน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทมีผู้นำที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร

1.2.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบที่มุ่งผลสำเร็จในข้อบริษัทเน้นความสามารถของบุคคลพึงพอใจต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้าน

วัฒนธรรมองค์กรแบบที่มุ่งผลสำเร็จในข้อบริษัทมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร

1.2.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายในข้อให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายในข้อบริษัทมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงานและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ

1.2.7 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในข้อบริษัทมุ่งเน้นความมีระเบียบของการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในข้อปฏิบัติตามกฎระเบียบ

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโทโตเคอ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปได้ว่า โดยรวมและเป็นรายด้านพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตเคอ อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.3.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อค่าตอบแทนเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในข้อได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อพอใจกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนและค่าตอบแทนมากพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

1.3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตต่อการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในข้อบริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในข้อบริเวณที่ปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและบริษัทได้ให้

ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีการตรวจสอบภาพประจำปี

1.3.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในข้อหากปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและสารเคมีต้องผ่านการอบรมให้มีความรู้ก่อนเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในข้อสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อบริษัทมีการพัฒนาทักษะความชำนาญพิเศษให้พนักงาน

1.3.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในข้อมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในข้อทราบระเบียบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและยุติธรรม

1.3.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในข้อเมื่อเพื่อนมีปัญหามักจะขอคำปรึกษาเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในข้อได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานในข้อกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ช่วยเหลือประสบความสำเร็จในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานในข้อให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อกฎ ระเบียบ สร้างความกดดันและลำบากใจให้และบริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ

1.3.7 ด้านความมีอิสระในการทำงานสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานในข้อสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานในข้อมีอิสระในการแก้ไขปัญหา และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีการควบคุมงานด้วยตนเอง

1.3.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสรุปได้ว่าโดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในข้อได้รับการแสดงความยินดีเมื่อประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาพนักงานมีความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือในข้อการได้รับการชมเชย และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในข้อมีการตอบรับในเรื่องการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปว่า โดยรวมและเป็นรายด้านพนักงานบริษัท โทโตะคุ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานรองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือและน้อยที่สุดในด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอโดยสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 ด้านเพศ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สรุปว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

2.2 ด้านอายุ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุสรุปว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.2.1 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ สรุปว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1)พนักงานฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานฯ ที่มีอายุ

31-35 ปี และ 36-40 ปี และ 2) พนักงานฯ ที่มีอายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงานฯ ที่มีอายุ 31-35 ปี และ 36-40 ปี

2.2.2 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฯ ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานฯ ที่มีอายุ 31-35 ปี และ 36-40 ปี และ 2) พนักงานฯ ที่มีอายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานฯ ที่มีอายุ 31-35 ปี

2.3 ด้านสถานภาพการสมรส ผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส สรุปว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.4 ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน สรุปว่า โดยรวมและรายด้านพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.4.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป และ 3) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

2.4.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป

2.4.7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป 2) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทขึ้นไป

2.4.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

2.5 ด้านระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สรุปว่า โดยรวมและรายด้านพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.5.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.มีระดับ

ระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี-ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.5.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า และ 2) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.5.7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า และ 2) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.5.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษา/ปวช.มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า 2) พนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.6 ด้านตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานสรุปว่า โดยรวมและรายด้าน พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

รายวันและรายเดือนระดับ (General operator) มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่าพนักงานฯ ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ (Engineer/supervisor/officer) และ 2) พนักงานฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายเดือนระดับ (Clerk/ leader/technician) มีระดับความคิดเห็นด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าพนักงานฯ ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(Engineer/supervisor/officer)

2.6.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (General operator) มีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มากกว่าพนักงานฯ ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(Engineer/supervisor/officer)

2.6.7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (General operator) มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานฯ ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(Engineer/supervisor/officer)

2.6.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานฯ ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือนระดับ (General operator) มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าพนักงานฯ ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ(Engineer/supervisor/officer)

2.7 ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะ คิว (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ ดังนี้

2.7.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สรุปว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฯ ที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับ

2.7.5 ด้านความมีอิสระในการทำงาน สรุปว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี และ 2) พนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงาน มากกว่าพนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี 3) พนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี

2.7.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ 1) พนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี และ 2) พนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 ถึง 3 มีระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานฯ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ถึง 5 ปี

2.8 ด้านฝ่าย/แผนกที่สังกัด ผลการเปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่าย/แผนกที่สังกัด สรุปว่า พนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่สังกัดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ(ประเทศไทย) จำกัดสรุปได้ว่า โดยรวมและเป็นรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับสูงโดยสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.45$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ($r=.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์กรมีความร่วมมือกับพนักงานภายในองค์กรในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นอย่างดีพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์และการดูแลเอาใจใส่ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานในองค์กรยินดีที่จะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรและมีความ

เคารพซึ่งกันและกันพนักงานในองค์กร มีความกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่องค์กรมีการดูแลเอาใจใส่พนักงานและพนักงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน และจากที่บริษัทมีการขยายการลงทุนในประเทศไทยและเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 เป็นระยะเวลาร่วม 10 ปี การหล่อหลอมและซึมซับวัฒนธรรมภายในองค์กร การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม ทำให้พนักงานค่อยๆ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรจากการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ และจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างาน หลักเกณฑ์ขององค์กร ผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานรู้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในองค์กรได้ ทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทางที่ดี

1. วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด วิเคราะห์เป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีการทำงานเป็นทีม พนักงานทุกคนร่วมกับปฏิบัติงานโดยมีผลงานตรงเป้าหมายที่กำหนดและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงานให้กับบริษัท

1.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของความรู้เฉพาะงาน การบริหารจัดการ และการอบรมความรู้ทั่วไป ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาในการทำงานลดลง

1.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานปกป้องชื่อเสียงของบริษัทเพราะถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด รู้สึกภูมิใจและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานให้กับบริษัท

1.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานกล้าเสี่ยงกล้าคิดทำในสิ่งใหม่เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ ส่วนผู้นำก็มีบทบาทที่สำคัญคือสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีให้เกิดขึ้นกับบริษัท

1.5 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากบริษัทให้ความสำคัญโดยเน้นความสามารถของพนักงาน ฟังพอใจต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมาย และมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของบริษัท

1.6 วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในบริษัท โดยมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงาน และพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก และหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพของพนักงาน

1.7 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงานและพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด วิเคราะห์เป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากบริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยและหากต้องปฏิบัติงานกับเครื่องจักรหรือสารเคมีจะมีเอกสารคู่มือและมีอุปกรณ์ป้องกันในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี

2.3 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากพนักงานเมื่อต้องปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและสารเคมีได้รับการอบรมให้มีความรู้ก่อนเสมอเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ บริษัทมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

2.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากพนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งโดยทราบระเบียบการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทซึ่งมีความเหมาะสมและยุติธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกที่บริษัทมีความมั่นคงที่จะทำงานด้วยตลอดไปและรู้สึกพอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเมื่อเพื่อนพนักงานมีปัญหาจะได้รับคำปรึกษาที่ดี มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับ สร้างความสนิทสนมกับเพื่อนช่วยให้งานราบรื่นและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากมีกฎ ระเบียบข้อบังคับ ช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน พนักงานให้ความสำคัญในการ

ปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอเพราะเชื่อว่าจะช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบ แต่กฎ ระเบียบ ส่วนในเรื่องของการทำความผิดบริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษกับพนักงานที่ทำความผิด ด้วยความยุติธรรม

2.7 ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการทำงาน มีการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถควบคุมงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง

2.8 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก พนักงานได้รับการแสดงความยินดีและชมเชยเมื่อประสบผลสำเร็จ มีการตอบรับที่ดีในเรื่องของ การทำงาน

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ในสถานที่ทำงาน แตกต่างกัน เนื่องจาก เพศหญิงส่วนมากจะเป็นพนักงานทั่วไปรายวันและรายเดือน ระดับ (General operator) และเมื่อเทียบกับพนักงานชายซึ่งจะมีอยู่ทุกระดับตำแหน่งจึงทำให้มองเห็นถึง ความแตกต่างกันในหลายๆ ด้านทำให้พนักงานเพศชายมีความเหนือกว่าพนักงานเพศหญิงอยู่มาก และทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซษฐาโพธิ์ประทับ และคณะ(2540: 50) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและจังหวะชีวิต โดยส่วนรวม คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งมีการพัฒนาระดับวุฒิภาวะและความสามารถมากขึ้นทำให้ ได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทินสายสงวน(2533: 35); สมควรทรัพย์บำรุง(2534: 54) ;วงเดือนศิริรักษ์และคณะ(2536 : 29);พาณิชย์ สกลวัฒน์(2537: 49) และจิตจรดาชัยรัตน์(2538: 54) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เมื่ออายุมากขึ้นการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย โดยในการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง 21- 0 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ ระหว่าง 41 - 50 ปีอธิบายได้ว่าเมื่ออายุมากขึ้นการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย

ทั้งนี้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์ โดยรวมกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะกล่าวคือเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะมีระดับวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตาม

3.3 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีเวลาและโอกาสในการทำงานได้เต็มที่ มีความเป็นอิสระในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีความกระตือรือร้น และมีความคล่องตัวในการทำงานสูงกว่า มีโอกาสเรียนรู้พัฒนางานและความสามารถ เพราะไม่มีภาระทางด้านครอบครัว ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัญญาณี บุญมา(2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

3.4 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานเมื่อพนักงานมีเงินเดือนมากก็จะทำให้มีความรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอและเป็นธรรมจึงทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นดี ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ต่ำจะรู้สึกได้ว่าได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แย่กว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์สกุลสุข (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน เนื่องจากพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงๆ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า เพราะเมื่อมีการศึกษาสูง ตำแหน่งหน้าที่การงานและรายได้ก็ต้องสูงตามไปด้วยจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองกฤษณ์สุวรรณอำไพ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน

3.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งในระดับสูง ย่อมมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า

และการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาต่อยอดกับความรู้ที่มี ทำให้มีทักษะในการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่าถึงแม้จะได้รับกรอบและพัฒนาตนเอง แต่ด้วยพื้นฐานไม่ว่าจะเป็น การศึกษา วุฒิภาวะ ประสบการณ์ ที่น้อยกว่าทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพรแจ่มสมบูรณ์ (2539) ที่ศึกษาในพยาบาลซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพยาบาลเทคนิค ซึ่งในแง่ทฤษฎีของเวอร์เทอร์และเดวิส (Werther&Davis. 1982 : 66-67) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.7 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันองค์กรก็ยังคงเน้นคุณภาพของการทำงานที่ปลอดภัยในกับทุกระดับทุกตำแหน่งหรือแม้แต่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยหรือมากยิ่งขึ้นให้ความเท่าเทียมกันเพื่อความปลอดภัยของพนักงานทุกคน และสร้างการทำงานร่วมกันให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกชเทพจารี(2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารบก ผลการวิจัยพบว่า อายุการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร

3.8 พนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่สังกัดต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน เนื่องจากแต่ละฝ่าย/แผนก มีการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เกณฑ์ของรายได้ วุฒิการศึกษาความสามารถและองค์ประกอบทางกายภาพที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัดจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณพลพงษ์ เสาะสมบูรณ์(2549: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย มีการสนับสนุนการและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน เช่น การกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ในทักษะ และวิธีปฏิบัติงานเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ใส่ใจผลกระทบที่มีผลต่อพนักงานในการปฏิบัติงาน รับฟังข้อมูลจากพนักงานทุกระดับ

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กรควรปลูกฝังเกี่ยวกับงาน และองค์กรในแง่ดีให้กับพนักงาน ได้รับทราบเพื่อสร้างความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ สร้างขั้นตอนระบบการทำงานให้เป็นระเบียบ โดยมีกฎที่ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ทุกคนจะได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่สร้างขึ้นอย่างเคร่งครัด

1.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน ควรมีการทำงานกันเป็นทีมเวิร์คมากขึ้นเพื่อระดมความคิดและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและได้เห็นแง่มุมความคิดดีๆ จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้สร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงเป้าหมาย

1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานและจะทำงานจนบรรลุผลตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

1.7 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีการสร้างนโยบายในองค์กร เพื่อพนักงานจะได้มีความกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ จะได้เรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับนโยบายใหม่ๆที่เกิดขึ้น

1.8 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน องค์กรควรให้ พนักงานทุกคนมีสิทธิ และหน้าที่ของตนเองภายในองค์กร ปรับปรุงกฎระเบียบที่สร้างความกดดันและความลำบากใจ

1.9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานทำงานให้กับองค์กรและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ควรให้กำลังใจ กล่าวแสดงความยินดี ชมเชย และมีการตอบรับในเรื่องของการทำงานของพนักงานมากขึ้น

1.10 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน เมื่อแบ่งการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลแล้ว ควรปล่อยให้แต่ละระดับมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.11 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันของพนักงานภายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น จัดให้มีที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหา โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือพนักงานเมื่อต้องการที่ปรึกษาหรือช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

1.12 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีเอกสารอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมคู่มือความปลอดภัยติดไว้ให้ทราบอย่างเพียงพอและถูกต้อง

1.13 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ ควรมีการพัฒนาทักษะ ความชำนาญพิเศษเพิ่มเติมจากการพัฒนาทักษะเฉพาะในงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อช่วยในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงงานที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น

1.14 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจน หรือเพิ่มกฎระเบียบในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนเมื่อมีนโยบายจากรัฐหรือปรับเปลี่ยนในมาตรฐานภายในองค์กรธุรกิจเดียว เพื่อเป็นการจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.15 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนเพิ่มตามสถานะเศรษฐกิจและปรับฐานเงินเดือนของพนักงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันกับธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน

2. การทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะ คุ (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปสู่บริษัทอื่นๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมของทั้งประเทศไทยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกว้างขวางขึ้นและอาจทำให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทต่างๆ ที่ชัดเจนขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศและสร้างความได้เปรียบทางการค้าได้รอบด้านและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากการใช้แบบสอบถามแล้ว ควรจะมีการใช้วิธีการอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากขึ้น เพราะการใช้แบบสอบถามกับพนักงานบางคนอาจจะไม่ตั้งใจตอบแบบสอบถามเต็มที่ ข้อมูลที่ได้มาอาจมีความคลาดเคลื่อนไปบ้าง

2.3 การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ในครั้งนี้แต่อาจมีการปรับคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต้องการทราบเพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้องสอดคล้องและตรงกับสภาพการณ์ขององค์กรได้

