เลขที่โครงการ **1703/A027**

รายงานการวิจัย

“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น”

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

เลขที่โครงการ **1703/A027**

รายงานการวิจัย

“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือ องค์กรทุนญี่ปุ่น”

คณะผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการ

ดร. เอิบ พงบุหงอ

คณบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีไทย–ญี่ปุ่น

ผู้ร่วมวิจัย

น.ส.รุจารินทร์ จิตต์แก้ว

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ปีงบประมาณ 2560

พฤษภาคม 2562

“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น”

เอิบ พงบุหงอ[1] รุจารินทร์ จิตต์แก้ว[2]

อาจารย์ประจำ และผู้ช่วยนักวิจัย คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ ใช้กรอบแนวคิดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน (ชาญวิทย์, 2556) คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาความรู้ คุณธรรม ใช้เงินเป็น ครอบครัวดี และสังคมดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวคิดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และเปรียบเทียบกิจองค์กรสุขภาวะขององค์กรทุนไทย องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กลุ่มตัวอย่างองค์กรไทย องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า (1) มีระบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ครบทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่าง และระบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ต่อ (1) ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (2) ประสิทธิผล (3) ประสิทธิภาพ (4) อัตราการลาออกลดลง

คำสำคัญ: การบริหารแรงงานสัมพันธ์, องค์กรสุขภาวะ, องค์กรทุนไทย ,องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น

---

[1]อาจารย์ประจำ และ [2] ผู้ช่วยนักวิจัย คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 หมายเลขติดต่อ: 02-7632600 อีเมล: oeb@tni.ac.th

A Comparative Study of Labor Relations Management through Health organization Activity in Thai-Capital and Joint Venture Capital or Japanese-Capital Organizations

Oeb Pongbungor[1] Rujarin Jitkaew[2]

Lecturer and Research Assistant of Faculty of

Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology

Abstract

A comparative study has used as a research framework for consists of 8 sides in Health organization Activity (Chanwit, 2013) including (1) Happy Body, (2) Happy Heart, (3) Happy Relax, (4) Happy Brain, (5) Happy Soul, (6) Happy Money, (7) Happy Family, and (8) Happy Society,. The objective of this study, therefore, is to compare the Labor Relations Management through Health organization Activity in Thai capital and joint venture capital or Japanese capital organizations. A survey research method is used in this study using frequency, mean, standard deviation, Pearson Chi-square. The samples are randomly selected from Thai capital organizations and Joint venture capital or Japanese capital organizations in automobile and automotive parts industry. The results and findings suggest that Thai-capital and joint venture capital or Japanese capital organizations have similarity in implementing 8 sides in Health organization Activity. The Labor Relations Management through Health organization Activity also has affected (1) the Productivity, (2) the Effective, (3) the Efficiency and (4) the Turn Over at 0.05 levels of significance.

Key words: Labor Relations Management, healthy Organization, Thai capital, Joint venture capital, Japanese capital, organizations

---

[1]Lecturer & [2]Research Assistant of Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, 1771/1 Pattanakarn Rd., Suanluang, Bangkok 10250 Tel. 02-7632600 E-Mail: oeb@tni.ac.th

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” สามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นฉบับสมบูรณ์ ก็เนื่องจากได้รับคำแนะนำคำปรึกษาจากคณบดีคณะบริหารธุรกิจ และอาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีที่ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถพัฒนางานวิจัยชิ้นนี้ขึ้นมาได้ จนประสบความสำเร็จอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและรู้จักแบ่งเวลาการทำงานทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นแรงบันดาลใจเพื่อใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้บริหารของบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลา ให้โอกาสในการเข้าไปเก็บข้อมูล

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่สนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ช่วยทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ค
กิตติกรรมประกาศ		ง
สารบัญ		จ
สารบัญตาราง		ช
สารบัญรูป		ด
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
	สมมติฐานของงานวิจัย	1
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**5**
	แนวคิดทฤษฎี Happy Work Place	5
	แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข	6
	แนวคิดการสร้างความผูกพันต่อองค์กร	7
	แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งต่อผลิตภาพ(productivity) และผลกำไร (profits)	8
	สรุปกรอบการวิจัยกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9

3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 11
การกำหนดขอบเขตที่ต้องศึกษา..... 11
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 11
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 12
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 14
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 14

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 16

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 16
ตอนที่ 2 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมผ่านเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน 20

ตอนที่ 3 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมผ่านเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน เช่น ผลิตภาพ (productivity) ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง..... 27
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน..... 31
ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ..... 62

5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 64

สรุปผลการวิจัย..... 64
ผลการทดสอบสมมติฐาน..... 67
อภิปรายผลการวิจัย..... 71
ข้อเสนอแนะงานวิจัย..... 75
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 75

บรรณานุกรม..... 76

ภาคผนวก..... 79

ภาคผนวก ก. แบบสอบถามงานวิจัยและแบบสัมภาษณ์งานวิจัย..... 80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทธุรกิจ……	16
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของสถานประกอบการ.....	17
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท……	17
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนพนักงานของสถานประกอบการ……....	18
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสัดส่วนเพศชายและหญิง.....	18
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่……	18
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการบริหารโครงการโดย.....	19
4.8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่มาของกิจกรรม Happy work place …….....	19
4.9	กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ) ……	20
4.10	กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน) ……	21
4.11	กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลายรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต)…	22
4.12	กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา)…	22
4.13	กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต) ……	23
4.14	กิจกรรม Happy Money(ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้)…….....	24
4.15	กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี/อบอุ่นและมั่นคง) ……	25
4.16	กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย).....	26
4.17	ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity).....	27
4.18	ประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้น.....	28
4.19	ประสิทธิภาพ (Efficiency).....	29
4.20	อัตราการลาออก (Turn Over) ลดลง ……	29
4.21	อายุงานโดยเฉลี่ยของพนักงานในองค์กรโดยรวม……	30
4.22	สัดส่วนผู้บริหารที่เติบโตจากพนักงานของบริษัท.....	30

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.23	สัดส่วนผู้บริหารที่รับสมัครจากภายนอกบริษัท.....	31
4.24	กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ).....	31
4.25	กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน)	34
4.26	กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลายรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต).....	38
4.27	กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา)	41
4.28	กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต).....	44
4.29	กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้).....	47
4.30	กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี อบอุ่น และมั่นคง).....	51
4.31	กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย).....	56

สารบัญรูป

รูปภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 2

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ประกอบการต้องมีวิธีหรือมีกิจกรรมที่ใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดไม่ว่าการสรรหา คัดเลือก การอบรมพัฒนา รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการจูงใจรักษาให้บุคลากรอยู่ทำงานกับองค์กรนานๆ

กิจกรรมต่างๆ ที่สถานประกอบการได้ใช้ในการเพิ่มขวัญกำลังใจ การทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันกับองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรม Happy Work Place ซึ่งเป็นการบริหารจัดการกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กรที จัดเตรียมให้กับพนักงานนั้น ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบขององค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ประกอบด้วยสุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) ผ่อนคลาย(Happy Relax) หาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2014)

คณะผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นที่จะทำการศึกษาวิจัยกิจกรรมต่างๆ ที่สถานประกอบการได้ใช้ในการเพิ่มขวัญกำลังใจ การทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันกับองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกิจกรรม Happy Work Place เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น รวมทั้งเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาจัดทำองค์ความรู้ถ่ายทอดให้กับองค์กรแบบวัฒนธรรมไทยอื่นๆ เพื่อใช้องค์ความรู้ในการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อการรักษาบุคลากรให้อยู่ทำงานกับองค์กรนานๆ มีผลกระทบทางบวกต่อผลิตภาพ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพและอัตราการลาออก จึงได้ทำการศึกษา “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น”

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแบบญี่ปุ่นและไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบกิจกรรมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรผ่านกิจกรรม Happy Work Place ขององค์กรร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่นกับองค์กรไทย

3. เพื่อศึกษาผลกระทบเชิงบวกต่อการดำเนินกิจกรรมบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อผลิตภาพ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพและอัตราการลาออก

1.3 สมมติฐานของงานวิจัย

1.3.1 ปัจจัยที่แตกต่างกันในวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่างกัน

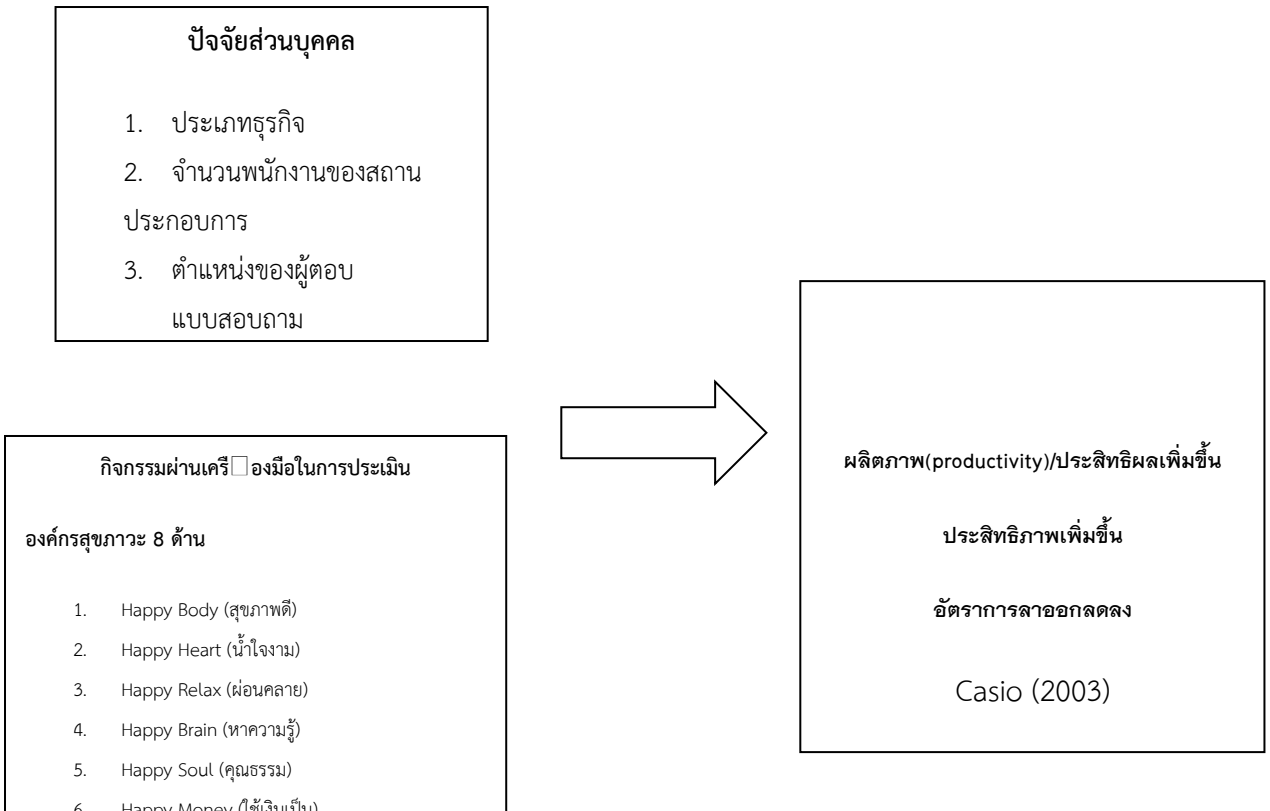
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจแนวคิด หลักการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร กิจกรรมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรผ่านกิจกรรม Happy Work Place แบบญี่ปุ่นและไทย โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการสำรวจครั้งนี้เป็นดังนี้

เครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน (ชาญวิทย์, 2560) ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน
3. ผ่อนคลาย(Happy Relax) ผ่อนคลาย
4. หาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทางาน เรียนเพื่อรู้มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต
5. คุณธรรม (Happy Soul) คนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ นำความสุขสู่องค์กร
6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) บริหารเงิน
7. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่ดี
8. สังคมดี (Happy Society) ในที่ทำงานและพักอาศัย

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.4.1 มีความรู้ความเข้าใจ แนวคิด หลักการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรแบบญี่ปุ่นและไทย

1.4.2 มีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างของกิจกรรมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place ขององค์กรร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่นกับองค์กรไทย

1.4.3 มีความรู้ความเข้าใจผลกระทบเชิงบวกต่อการดำเนินกิจกรรมบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลต่อผลิตภาพ ประสิทธิผล ประสิทธิภาพและอัตราการลาออก

1.6 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้เป็นสถานประกอบการร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่นจำนวน 10 องค์กร และสถานประกอบการไทย จำนวน 10 องค์กร ในอุตสาหกรรมยานยนต์หรือชิ้นส่วนยานยนต์

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 20 องค์กรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane

1.7 ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัย

1.6.1 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบญี่ปุ่นมีความเป็นส่วนตัวสูง มีผลต่อการให้โอกาสในการเข้าพบของผู้ให้ข้อมูล

1.6.2 ลักษณะการบริหารจัดการองค์กรวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่น มีอำนาจการบริหารจัดการที่เน้นระบบอาวุโส จึงมีผลทำให้เวลานัดหมายเข้าพบขอเก็บข้อมูลใช้เวลานาน

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

Happy Work Place หมายถึงแนวทางปฏิบัติมุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ ดูแลผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมสุขภาพ (บริษัทคิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน)(2557)

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎี Happy Work Place

การศึกษา “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” เป็นการศึกษาที่ดำเนินการตามกรอบแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นการจูงใจรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์กรนานๆ โดยมีเครื่องมือที่ใช้นอกจากการใช้หลักคุณธรรม ยึดตามกรอบของกฎหมายแรงงานแล้ว มีการดำเนินการที่ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญคือผ่านกิจกรรม Happy work place ในหลากหลายรูปแบบ จากรายงานความยั่งยืน 2557 ของบริษัทคิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า (Make to Order) ได้กล่าวในประเด็นด้านสังคม (Quality Society) ว่า เราประณีต กับการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ตามแนวทาง “Happy Work Place” โดยมี 1 ใน 8 ข้อของนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อ 3 ตระหนักถึงความสำคัญในด้านแรงงานและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแรงงานอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติมุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ ดูแลผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมสุขภาพตามแนวทาง Happy Work Place โดยผ่าน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มพนักงาน ผ่านกิจกรรมการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานประจำเดือน การจัดกิจกรรมข้อเสนอแนะ, KAIZEN การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถตาม แผนประจำปี การจัดปฐมนิเทศน์ การจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยและ สร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็น และข้อร้องเรียนพนักงาน ข่าวด้านความปลอดภัยฯ ข่าวด้านการส่งเสริมสุขภาพ และวารสาร HR ตามความต้องการและความคาดหวัง การปรับขึ้นค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม เช่น การจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ (บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุจากการเดินทาง)สภาพแวดล้อมในการทeงานน่าอยู่ มีความทัดเทียมและโอกาสในความก้าวหน้า มีแผนในการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีชีวิตที่ดีหลังเกษียณอายุ กิจกรรมสนับสนุนโครงการ Happy Work Place ผ่านกิจกรรมพักผ่อนประจำปี กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี -กิจกรรม Sport Day กิจกรรมอาสาพาเพื่อนสุขประจำเดือนและกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ.2558 จากรายงานความยั่งยืน 2558 ของบริษัทคิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) มีการประกาศกลยุทธ์ที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คือพัฒนา “คน” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนเก่ง” + “คนดี” เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้วยสินค้าและบริการที่มี “คุณภาพ” และมี “ความรับผิดชอบ” สร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance) สร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน มีการดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพ: “แฮปปี้บอดี้ สุขภาพดี๊ดี กายใจเป็นสุข”บริษัทฯ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงานให้มีความเป็นอยู่ดี กินดี มีความสุข เป็นคนดี พร้อมๆ ไปกับการพัฒนาทักษะ ความรู้

ความสามารถเพื่อสร้าง “คนเก่ง” และ “คนดี” ตามสมการความยั่งยืน Q+R=S (คนมีคุณภาพ+คนมีความรับผิดชอบ=เกิดความยั่งยืน) มีการดำเนินการต่อเนื่องถึงปี พ.ศ. 2559 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและมีการบริโภคอาหารที่เหมาะสม สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถตอบความต้องการของพนักงานได้ บริษัทฯ มีกิจกรรมที่หลากหลายให้พนักงานได้เลือกทำกิจกรรมตามความชอบ ความถนัดของตนเอง เช่น การเต้นแอโรบิค โยคะ แบดมินตัน ฟุตบอล เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับ 5 อ. เพื่อองค์ประกอบของชีวิตที่ดี เพื่อให้พนักงานเลือกบริโภคอย่างถูกต้อง จนบริษัทฯ ได้เกียรติบัตรผ่านการประเมินสถานประกอบการ “ปลอดโรค ปลอดภัย กายใจเป็นสุข” จากกรมควบคุมโรค

ซึ่งมีสอดคล้องกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)(2557)ที่ได้กล่าวไว้ว่าการที่เราเป็นหนึ่งในผู้ประกอบธุรกิจด้านการท่องเที่ยว พักผ่อนและสันทนาการที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและมีจำนวนพนักงานกว่า 50,000 คน ใน 32 ประเทศทั่วโลกเรามีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวว่า เราอยู่ในธุรกิจที่เกี่ยวกับ “คน” เราให้ ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อบุคลากรของเราอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่องโอกาสทาง ด้านอาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีคุณภาพและปลอดภัย บุคลากรของเราเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจและแบรนด์ของเรา ความสำเร็จและความยั่งยืนของเรานั้นขึ้นอยู่กับการลงทุน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เรามีความตั้งใจที่จะผลักดันให้พนักงานของเราทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพจนถึง ขีดความสามารถสูงสุดของพวกเขา ดังที่เราได้ยึดถือการ “มุ่งมั่น พัฒนาคน” เป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กร 5 ข้อของไมเนอร์ จึงเป็นความจำเป็นและต้องให้ความสำคัญของทุกองค์กรที่ต้องมีระบบการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2560) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

แนวคิดการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ณัฏฐณิชา ณ นคร (2556). ในหัวข้อตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านองค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ มีการเน้นส่งเสริมนโยบายพัฒนาสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีสอดคล้องกับความต้องการจริง รวมทั้งมีการสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ให้มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรม และโครงการที่

ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป เป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร ส่วนในเรื่องความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีการมุ่งเน้นกิจกรรมด้านการพัฒนาจิตใจของพนักงานและรางวัลตอบแทนที่แสดงถึงความชื่นชม การมอบประกาศนียบัตรการทางานและบริการดีเป็นประจำทุกเดือน ตลอดจนการแข่งขันกีฬาสีประจำสานักงานและหน่วยงานภายในให้เกิดความสามัคคี และสร้างความรู้สึกการทำงานให้เสมือนกับอยู่ในครอบครัวเดียวกัน

วรรณภา ลือกิตินันท์ (2557) ในหัวข้อ แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออกที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สินค้าอุปโภคบริโภคและสี ทั้งนี้บริษัทมีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ครบ 8 ด้าน ตามแนวคิดขององค์กรสุขภาวะอยู่แล้วและมีแนวทางในการริเริ□มจัดองค์กรสุขภาวะ 5 ขั้นตอน คือ การจัดหมวดหมู่กิจกรรมสัมพันธ์ตามองค์ประกอบของแนวคิดองค์กรสุขภาวะ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในกิจกรรม การวางแผนงานเพื่□อพัฒนากิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด การตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี□ยวกับกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ

แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งต่อผลิตภาพ(productivity) และผลกำไร (profits)

Casio (2003) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกำไร โดยองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสบายใจสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย การสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน ให้โอกาสบุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ให้การทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ(productivity)และผลกำไร (profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็น ความมั่นคงในงาน (Job security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe environment) มีผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation) องค์กรมีการสร้างความภาคภูมิใจ (Pride) ให้เกิดกับบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development)ที่ชัดเจน มีระบบการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution) เปิดโอกาส

ให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม มีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) ซึ่งมีความสอดคล้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สำคัญได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสม(Compensation) โอกาสและความก้าวหน้า (personal growth) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) โดยมีรูปแบบกิจกรรมเช่นพนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พนักงานมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆและการสำรวจสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและรักษาบุคลากรให้อยากทำงานกับบริษัท ไม่ว่าด้านค่าตอบแทน ด้าน สุขอนามัย หรือปัจจัยอื่นๆที่ไม่ใช่เงิน ซึ่งมีประเด็นตรงกับการกำหนดนโยบาย การให้คำแนะนำ การให้บริการ และการควบคุมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล(2555). ในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปกรอบการวิจัยกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากกรอบการวิจัยของ “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและงานวิจัยในเรื่องเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน (ชาญวิทย์, 2560) เพื่อให้เกิดแนวทางในการศึกษาในความหมายขององค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ได้อย่างถูกต้อง ในขณะเดียวกันต้องสอดคล้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการทั้ง 8 ด้าน ตามรายงานความยั่งยืน 2557 -2559 ของบริษัทคิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ที่ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในประเด็นด้านสังคม (Quality Society) ว่า เราประณีตกับการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ตามแนวทาง “Happy Work Place” โดยมี 1 ใน 8 ข้อของนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อ 3 ตระหนักถึงความสำคัญในด้านแรงงาน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแรงงานอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประกาศกลยุทธ์ที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในปี พ.ศ.2558 คือพัฒนา “คน” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนเก่ง”

+ “คนดี” เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้วยสินค้าและบริการที่มี “คุณภาพ” และมี “ความรับผิดชอบ” สร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance) สร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน มีการดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพ: “แฮปปี้บอดี้ สุขภาพดี๊ดี กายใจเป็นสุข”บริษัทฯ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงานให้มีความเป็นอยู่ดี กินดี มีความสุข เป็นคนดี พร้อมๆ ไปกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อสร้าง “คนเก่ง” และ “คนดี” ตามสมการความยั่งยืน Q+R=S (คนมีคุณภาพ+คนมีความรับผิดชอบ=เกิดความยั่งยืน) ต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ.2559 ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายและมีการบริโภคอาหารที่เหมาะสม สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถตอบความต้องการของพนักงานได้ บริษัทฯ มีกิจกรรมที่หลากหลายให้พนักงานได้เลือกทำกิจกรรมตามความชอบ ความถนัดของตนเอง เช่น การเต้นแอโรบิค โยคะ แบดมินตัน ฟุตบอล เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับ 5 อ. เพื่อองค์ประกอบของชีวิตที่ดี เพื่อให้พนักงานเลือกบริโภคอย่างถูกต้อง รวมทั้งผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)(2557) ที่ได้ให้ความสำคัญกับดำเนินการธุรกิจที่เกี่ยวกับ “คน” ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อบุคลากรของเราอย่างเป็นธรรม ทั้งในเรื่องโอกาสทาง ด้านอาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีคุณภาพและปลอดภัย ตั้งใจที่จะผลักดันให้พนักงานของเราทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพจนถึง ขีดความสามารถสูงสุดของพวกเขา ด้วยการยึดถือการ “มุ่งมั่น พัฒนาคน” เป็นหนึ่งในค่านิยมองค์กร 5 ข้อของไมเนอร์ และผู้ศึกษา ได้นำผลการศึกษาของ ณัฏฐณิชา ณ นคร ในหัวข้อตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านองค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศไทย มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาผลการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และการศึกษาของวรรณภา ลือกิตินันท์ ที่ศึกษาในหัวข้อแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออกที่ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาถึงแนวทางการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ครบ 8 ด้าน ตามแนวคิดขององค์กรสุขภาวะ รวมทั้งการริเริ□มจัดองค์กรสุขภาวะ 5 ขั้นตอน คือ การจัดหมวดหมู่กิจกรรมสัมพันธ์ตามองค์ประกอบของแนวคิดองค์กรสุขภาวะ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในกิจกรรม การวางแผนงานเพื่ □อพัฒนากิจกรรมและกำหนดตัวชี้วัด การตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ □ยวกับกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ และการประเมินความสำเร็จของการสร้างองค์กรสุขภาวะ

นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาของ Casio (2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกำไร โดยองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสบายใจสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย การสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน ให้โอกาสบุคลากรมีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ให้การทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ(productivity)และผลกำไร (profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้คือ ความมั่นคงในงาน (Job security) ทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe environment) มีผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation) องค์กรมีการสร้างความภาคภูมิใจ (Pride) ให้เกิดกับบุคลากร

การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development)ที่ชัดเจน มีระบบการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม มีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) ซึ่งมีความสอดคล้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สำคัญได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่เหมาะสม(Compensation) โอกาสและความก้าวหน้า (personal growth) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) โดยมีรูปแบบกิจกรรมเช่นพนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พนักงานมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆและการสำรวจสอบถามบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร ปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและรักษาบุคลากรให้อยากทำงานกับบริษัท ไม่ว่าด้านค่าตอบแทน ด้าน สุขอนามัย หรือปัจจัยอื่นๆที่ไม่ใช่เงิน ซึ่งมีประเด็นตรงกับการกำหนดนโยบาย การให้คำแนะนำ การให้บริการ และการควบคุมเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร รวมทั้งผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล ที่ได้ศึกษาในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ที่พบว่าปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปกิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะเปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการและแนวคิดที่ได้กล่าวแล้วในบทที่ 2 จึงได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ใช้การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยการออกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ที่ทำการศึกษาโดยผ่านระเบียบวิธีการวิจัยในการหาจำนวนตัวอย่าง และวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการทางสถิติวิเคราะห์ผล สำหรับการวิจัย คณะผู้ทำวิจัยใช้วิธีการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดขอบเขตที่ต้องศึกษา โดยการกำหนดขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดขอบเขตที่ต้องศึกษา

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรคือ สถานประกอบการร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่นจำนวน 10 องค์กร และสถานประกอบการไทย จำนวน 10 องค์กร ในอุตสาหกรรมยานยนต์หรือชิ้นส่วนยานยนต์

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำภาษณ์จำนวน 20 องค์กรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำภาษณ์จำนวน 20 องค์กรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane โดยคณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็นแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n คือจำนวนของตัวอย่าง

N คือจำนวนของประชากร

e คือความคลาดเคลื่อน (กำหนดค่า e = 0.05)

แทนค่าใน สูตรของ Taro Yamane จะได้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{400}{1+400(0.05)^2} \approx 399 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น จากการคำนวณด้วยสูตรดังกล่าวจะได้ว่าจะต้องทำการสำรวจตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 399 ตัวอย่างซึ่งจากการเก็บตัวอย่างมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมีจำนวน 399 ฉบับ ซึ่งก็เพียงพอต่อความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจจากแบบสอบถามครั้งนี้

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

3.1.2.1 **ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้งนี้คณะผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามไปพร้อมกับวันที่ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยแบบสอบถามมีชนิดของคำถาม 2 แบบ ดังนี้

1.คำถามแบบปลายปิด (Closed – end Question) แบบคำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (ตอบได้เพียงคำตอบเดียว) และแบบคำถามที่ให้ใส่ลำดับที่ (Ranking Question)

2. คำถามแบบเปิด (Open-ended Question) เป็นแบบคำถามให้แสดงความคิดเห็นซึ่งเว้นที่ให้ผู้ทำแบบสอบถามเขียน โดยเนื้อหาในแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทธุรกิจจำนวนพนักงานของสถานประกอบการและตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้แบบคำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (ตอบได้เพียงคำตอบเดียว)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการตัดสินใจเพื่อทราบถึง “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมผ่านเครื□องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี)
2. กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม)
3. กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย)
4. กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้)
5. กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม)
6. กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น)
7. กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี)

8. กิจกรรม Happy Society (สังคมดี)

โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามที่ให้ใส่ลำดับที่ (Ranking question) โดยเรียงลำดับความสำคัญซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดลำดับการประเมินเป็นลำดับโดยเรียงจำนวนตัวเลขจากน้อยไปหามาก ซึ่งก็หมายถึงการเรียงลำดับจากสำคัญมากที่สุดไปหาลำดับสำคัญน้อยที่สุดในภายในแต่ละด้านของทั้ง 8 ด้านดังที่กล่าวข้างต้น

ส่วนที่ 2 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมผ่านเครื□องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน เช่น ผลิตภาพ(productivity)/ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Question)

3.1.2.2 **การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจ “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1.2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ตำรา เอกสารและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อคำถามของแบบสอบถาม

3.1.2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสำรวจ “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น”

3.1.2.2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของงานวิจัย

3.1.2.2.4 คณะผู้ทำวิจัยได้ร่วมกันคิดและดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ช่วยพิจารณาให้คำแนะนำ และเสนอแนวทางแก้ไขข้อคำถาม

3.1.2.2.5 คณะผู้ทำวิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมแนบแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านทำการประเมินและตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องของสำนวนภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำผลประเมินมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแบบสอบถามให้ถูกต้อง

3.1.2.2.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการประเมิน และแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คนเพื่อคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.1.2.2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้จริง

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการดังนี้

3.2.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการประชากรคือ สถานประกอบการร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่นจำนวน 10 องค์กร และสถานประกอบการไทย จำนวน 10 องค์กร ในอุตสาหกรรมยานยนต์หรือชิ้นส่วนยานยนต์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 20 องค์กรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถาม คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane

ระยะเวลาตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2560 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2560

3.2.2 คณะผู้วิจัยได้ทำการนำส่งแบบสอบถามด้วยตัวเอง ในวันที่คณะผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ดูแลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่านต่อ 1 องค์กร พร้อมแจกแบบสอบถามให้หัวหน้างานจำนวน 20 ฉบับต่อ 1 องค์กร

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ไปทำการกำหนดการลงรหัสข้อมูล บันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (code) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

3.3.1 สำหรับข้อมูลประเภทธุรกิจ จำนวนพนักงานของบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม และตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.3.2 สำหรับข้อมูลในด้านกิจกรรมผ่านเครื□องมือในการประเมิน องค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ กิจกรรม Happy Body (สุขภาพดี) กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม) กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย) กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้) กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม) กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น) กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี) กิจกรรม Happy Society (สังคมดี) เป็นแบบคำถามที่ให้ใส่ลำดับที่ (Ranking

question) โดยเรียงลำดับความสำคัญจากอันดับที่ 1 ซึ่งให้ความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงลำดับต่อๆ กันไป จะใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.3.3 ใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะธุรกิจกับปัจจัยหรือเหตุผลที่เกี่ยวกับผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมผ่านเครื องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน เช่น ผลิตภาพ(productivity)/ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง โดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ Contingency coefficient และ Pearson Chi-Square โดยใช้เทคนิค Monte Carlo และเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตั้งสมมติฐานของการทดสอบเป็น

H_0: ตัวแปรทั้ง 2 เป็นอิสระต่อกัน

H_1: ตัวแปรทั้ง 2 ไม่เป็นอิสระต่อกัน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดให้ α = .10 (ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10)

ขั้นตอนที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square โดยใช้เทคนิค Monte Carlo Method (ค่า E_{ij} <5 เกิน 20% ของจำนวน cell ทั้งหมด และขนาดตัวอย่างไม่เล็กมาก)

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาค่า Level of significance (Sig.) < .10 จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล

3.3.4 สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดหลักการการบริหารแรงงานสัมพันธ์ และเพื่อเปรียบเทียบกิจกรรมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรผ่านกิจกรรม Happy Work Place ขององค์กรทุนไทย องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นและองค์กรทุนญี่ปุ่น และตรวจสอบสมการโครงสร้างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ แสดงผลโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมผ่านเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมผ่านเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน เช่น ผลิตภาพ (productivity) ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทธุรกิจ ที่ตั้งของสถานประกอบการ สัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท จำนวนพนักงานของสถานประกอบการ

สัดส่วนเพศชายและหญิง ช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่ การบริหารโครงการ และที่มาของกิจกรรม Happy work place ดังตารางที่ 4.1 ถึง 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1.อุตสาหกรรมยานยนต์	213	48.41
2.ชิ้นส่วนยานยนต์	227	51.59
รวม	**440**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจภาคการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 213 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.41 รองลงมาเป็นธุรกิจภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 51.59

ตารางที่4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของสถานประกอบการ

ที่ตั้งของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กรุงเทพมหานคร	104	23.60
2. ชลบุรี	187	42.50
3. สมุทรปราการ	36	8.20
4. อื่นๆ	113	25.70
รวม	**440**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่สถานประกอบการตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรีมากที่สุด จำนวน 187 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมามีอยู่ที่จังหวัดอื่นๆ จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 ส่วนที่กรุงเทพมหานครมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และตั้งอยู่ที่สมุทรปราการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท

สัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
1. สัญชาติไทย 100 %	147	33.40
2. สัญชาติไทยกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.60
3. สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	91	20.70
4. สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.30
รวม	**440**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ สัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทส่วนใหญ่เป็นสัญชาติไทยกับสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมาเป็นสัญชาติไทย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 ส่วนสัญชาติญี่ปุ่นมีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และ สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนพนักงานของสถานประกอบการ

จำนวนพนักงานของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 50 คน	77	17.50
2. 51-200 คน	101	23.00
3. มากกว่า 200 คน	262	59.50
รวม	**440**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำนวนพนักงานของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีมากกว่า 200 คน จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมามีพนักงาน 51-200 คน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และมีพนักงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสัดส่วนเพศชายและหญิง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สัดส่วนเพศชายและหญิง	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	198	45
2. หญิง	242	55
รวม	**440**	**100**

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
1. 18-25 ปี	156	35.45
2. 26-35 ปี	128	29.10
3. 36-45 ปี	98	22.27

4. 46 ปีขึ้นไป	58	13.18
รวม	**440**	**100**

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ ช่วงอายุ 18-25 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 รองลงมา ช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อลละ 29.10 ต่อมา ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อลละ 22.27 และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อลละ 13.18

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการบริหารโครงการโดย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

การบริหารโครงการ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1. หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์	216	34.84
2. คณะกรรมการสวัสดิการ	112	18.06
3. ผู้บริหาร	279	45.00
4. อื่นๆ	13	2.10
รวม	**620**	**100.00**

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ การบริหารโครงการส่วนใหญ่บริหารโดยผู้บริหาร จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาบริหารโดยหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 ต่อมาบริหารโดยคณะกรรมการสวัสดิการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 และบริหารโดยตำแหน่งงานอื่นๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่มาของกิจกรรม Happy work place (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ที่มาของกิจกรรม Happy work place	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1. สำรวจความต้องการพนักงาน	273	57.96
2. คณะกรรมการสวัสดิการ	167	35.46
3. อื่นๆ	31	6.58
รวม	**471**	**100.00**

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ที่มาของกิจกรรม Happy work placeส่วนใหญ่มาจากการสำรวจความต้องการพนักงาน จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 57.96 รองลงมามาจากคณะกรรมการสวัสดิการ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 35.46 และมาจากแหล่งอื่นๆ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58

ตอนที่ 2 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมผ่านเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน

ตารางที่4.9 กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Body	จำนวน	ร้อยละ
1. Sport Day/ จัดกีฬาต่อต้านยาเสพติด	204	13.81
2. มีผู้เชียวชาญด้านสุขภาพมาให้การแนะนำ	115	7.79
3. กิจกรรมกีฬาช่วงเวลาก่อนเข้างาน/พัก เช่น ออกกำลังกายตอนเช้า ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเล่ย์บอล	121	8.19
4. มีการตรวจร่างกายประจำปี	350	23.70
5. กิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพ	152	10.29
6. การจัดศูนย์กีฬาเพื่อสุขภาพ	99	6.70
7. ฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดต่างๆ	156	10.56
8. การอบรมนวดดัดจัดสรีระ	37	2.51
9. ประกันสุขภาพกลุ่ม เฉพาะพนักงาน	145	9.82
10. ประกันสุขภาพกลุ่ม ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน	89	6.03
11. อื่นๆ	9	0.61

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Body ส่วนใหญ่มีการตรวจร่างกายประจำปี จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 รองลงมาเป็นกิจกรรม Sport Day จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 ต่อมาเป็นกิจกรรมฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดต่างๆ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 และมีกิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29

ตารางที่4.10 กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Heart	จำนวน	ร้อยละ
1. บริจาคเลือดทุก 4 เดือน ปีละ 2-3 ครั้ง	149	8.95
2. มีของขวัญให้ก่อนกลับบ้านในวันหยุดยาว	93	5.59
3. มี voucher ให้พนักงานเป็นวันเกิด	102	6.13
4. มีความสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง	122	7.33
5. สวัสดิการการกู้เงินกรณีประสบภัยธรรมชาติ	110	6.61
6. กิจกรรมมอบทองเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	174	10.45
7. การดูแลเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย	218	13.09
8. มอบเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของพนักงาน	298	17.90
9. กิจกรรมการอบรมเติมพลังใจเพิ่มคุณค่าให้แก่กัน	86	5.17
10. กิจกกรมการพัฒนาสถานศึกษาที่ถิ่นฐานบ้านเกิดพนักงาน	56	3.36
11. กิจกรรมแรลลี่บริษัท	53	3.18
12. มอบใบประกาศให้กับพนักงานดีเด่น	190	11.41
13. อื่นๆ	14	0.84

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Heart ส่วนใหญ่มีการมอบเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของพนักงาน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 รองลงมามีการดูแลเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09 ต่อมามีการมอบใบประกาศให้กับพนักงานดีเด่น จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41 และมีกิจกรรมมอบทองเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45

ตารางที่4.11 กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Relax	จำนวน	ร้อยละ
1. NEW YEAR PARTY	294	20.36
2. มีแขกมาแผนกไหนก็จะไปเลี้ยงทั้งแผนก	53	3.67
3. ครบรอบการก่อตั้งบริษัททุกปี มีการจัด PARTY	106	7.34
4. ท่องเที่ยวประจำปี + CSR	188	13.02
5. กิจกรรมผู้บริหารทักทาย สวัสดีพนักงานตอนเช้า	108	7.48
6. กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน	85	5.89
7. เงินสนับสนุนกิจกรรมประจำปี	146	10.11
8. กิจกรรมรณรงค์ ย้ำเตือนเรื่องความปลอดภัยก่อนทำงาน	133	9.21
9. กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน	125	8.66
10. กิจกรรมประกวดร้องเพลง	80	5.54
11. กิจกรรมวันเกิดคนที่เกิดเดือนเดียวกัน เป่าเค้ก และทานอาหารร่วมกัน	115	7.96
12. อื่นๆ	11	0.76

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Relax ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรม NEW YEAR PARTY จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 20.36 รองลงมาเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี + CSR จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 13.02 ต่อมามีการเงินสนับสนุนกิจกรรมประจำปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 และมีกิจกรรมรณรงค์ย้ำเตือนเรื่องความปลอดภัยก่อนทำงาน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21

ตารางที่4.12 กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Brain	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการสำรวจความต้องการการอบรมจากพนักงาน	204	11.44
2. มีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก	290	16.26
3. มีการจัดงบทุกปี ด้านการอบรมพัฒนา	214	12.00

4. อบรมความรู้ทั่วไป เช่น ยาเสพติด ขับขี่ปลอดภัย ปฐมพยาบาลเบื้องต้น	201	11.27
5. SAFETY DAY ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย	214	12.00
6. ประกวดคำขวัญวันต่างๆ	114	6.39
7. การให้ความรู้เฉพาะด้าน สิ่งแวดล้อม	132	7.40
8. ส่งพนักงานไปอบรมและเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น	120	6.73
9. จัดอบรมภาษาญี่ปุ่นให้กับพนักงาน	99	5.55
10. จัดอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน	126	7.07
11. จัดทุนการศึกษาให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	57	3.20
12. อื่นๆ	12	0.67

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Brain ส่วนใหญ่มีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 รองลงมามีการจัดงบทุกปีด้านการอบรมพัฒนา จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ต่อมามีกิจกรรม SAFETY DAY ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีการสำรวจความต้องการการอบรมจากพนักงาน จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44

ตารางที่4.13 กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Soul	จำนวน	ร้อยละ
1. กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์	274	18.05
2. กิจกรรมผู้บริหารและพนักงานเข้าวัดปฏิบัติธรรม	113	7.44
3. การทำพิธีไหว้ศาลพระภูมิ	238	15.68
4. ทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่	279	18.38
5. การทำบุญตักบาตรในวันพระ	123	8.10
6. การทำบุญตักบาตรวันก่อตั้งบริษัท	208	13.70
7. กิจกรรมผู้บริหารและตัวแทนพนักงานร่วมกันไหว้พระขอพรเพื่อความเป็นสิริมงคลให้กับองค์กร	86	5.67
8. แห่เทียนเข้าพรรษา	54	3.56

9. กิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี	79	5.20
10. ฟังธรรมคำสอนในโรงงาน	50	3.29
11. อื่นๆ	14	0.92

จากตารางที่4.13 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Soul ส่วนใหญ่มีกิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่ จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 รองลงมาเป็นกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 ต่อมามีการทำพิธีไหว้ศาลพระภูมิ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 15.68 และมีการทำบุญตักบาตรวันก่อตั้งบริษัท จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70

ตารางที่4.14 กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Money	จำนวน	ร้อยละ
1.การจัดสวัสดิการโดยการสำรวจความต้องการจากพนักงานผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ	148	7.62
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	295	15.19
3. เบี้ยขยัน	266	13.70
4. สวัสดิการต่างๆ บริษัทให้จะเงิน เช่น คลอดลูก ซื้อของให้เด็ก พนักงานแต่งงาน ป่วย	200	10.30
5. ซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทในราคาพนักงาน	144	7.42
6. มีสวัสดิการอาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน	244	12.56
7. จัดสวัสดิการร้านค้าคูปองแลกสิ่งของฟรี	66	3.40
8. การให้ความรู้ด้านการบริหารการเงิน	97	4.99
9. การทำสมุดบันทึกค่าใช้จ่าย/การทำบัญชีรายวัน	47	2.42
10. การอบรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	60	3.09
11. การฝากออมกับธนาคารที่ร่วมกับบริษัท/การฝากเงินทุกเดือน/กิจกรรมออมเงินเมินจน	87	4.48
12. สอนพนักงานทำผลิตภัณฑ์งานฝีมือสร้างอาชีพเสริม	41	2.11
13. โบนัสพิเศษประจำทุกปี	238	12.26

14. อื่นๆ	9	0.46

จากตารางที่4.14 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Money ส่วนใหญ่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 รองลงมามีเบี้ยขยัน จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ต่อมามีสวัสดิการอาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 และมีโบนัสพิเศษประจำทุกปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26

ตารางที่4.15 กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี/อบอุ่นและมั่นคง) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Family	จำนวน	ร้อยละ
1.วันพ่อ วันแม่ เขียนคำอวยพร มีเขียนส่งไปรษณีย์แล้วบริษัทส่งให้	59	4.08
2. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	191	13.22
3. จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว	171	11.83
4. สวัสดิการของเยี่ยมบุตรแรกเกิด	118	8.17
5. เงินช่วยเหลือเมื่อเข้าพิธีมงคลสมรส	136	9.41
6. เงินช่วยเหลือพนักงานอุปสมบท	97	6.71
7. การส่งพนักงานเข้ารับการบำบัดยาเสพติด	99	6.85
8. ให้ความรู้กับพนักงานตั้งครรภ์	89	6.16
9. โครงการรณรงค์ดื่มไม่ขับ	121	8.37
10. กิจกรรมรักครอบครัวป้องกันเอดส์และวัณโรค	55	3.81
11. ดูแลเรื่องภาระหน้าที่งานระหว่างอุ้มท้อง และหลังจากคลอดทารกแล้ว	45	3.11
12. มีส่วนงานที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเลี้ยงดูทารกให้ หากทารกมีอายุระหว่าง 3เดือนไปจนถึง 3ปี	43	2.98
13. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพาคนภายในครอบครัวเข้ามาพักผ่อนเยี่ยมชมภายในพื้นที่บริษัทได้แม้ในวันหยุดงานเพื่อพาครอบครัวท่านเยี่ยมชมสวนดอกไม้ที่ท่านปลูกเองกับมือ	39	2.70
14. กิจกรรมท่องเที่ยวในเดือนเกิดและกิจกรรมจดหมายรักถึงแม่	39	2.70

15. ยินยอมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันทั้งสามีและภรรยาเพื่อลดปัญหาทางสังคมและทำให้เศรษฐกิจในครอบครัวดีขึ้น	56	3.88
16. ส่งเสริมให้พนักงานดูแล และตอบแทนพระคุณบิดา มารดา	75	5.19
17. อื่นๆ	12	0.83

จากตารางที่4.15 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ **กิจกรรม** Happy Family ส่วนใหญ่เป็นการให้เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 รองลงมาเป็นการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 ต่อมามีการให้เงินช่วยเหลือเมื่อเข้าพิธีมงคลสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 9.41 และมีโครงการรณรงค์ดื่มไม่ขับ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

ตารางที่4.16 กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

กิจกรรม Happy Society	จำนวน	ร้อยละ
1.บริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชุมชน	126	8.31
2. เปิดให้ครอบครัวเยี่ยมชมการทำงาน	55	3.63
3. มีการบำบัดน้ำ ก่อปล่อยลงสู่ท่อกลางของอมตะนคร	103	6.79
4. เก็บขยะเวลาไปเที่ยว	75	4.94
5. จัดกิจกรรมที่โรงเรียนเด็กเล็ก สอนเด็กล้างมือ	68	4.48
6. แจกผลิตภัณฑ์ให้โรงเรียน	98	6.46
7. จัดกิจกรรมสถานสงเคราะห์คนชรา	81	5.34
8. ปลูกต้นไม้วันสิ่งแวดล้อมโลกภายในบริษัทฯ	111	7.32
9. ปลูกต้นไม้และป่าชายเลนนอกพื้นที่	155	10.22
10. เก็บขยะชายหาดบางแสน	75	4.94
11. ทาสีกำแพงโรงเรียนในชุมชน	84	5.54
12. มอบเงินช่วยเหลือเพื่อสร้าง อาคารเพาะชำให้บ้านพักคนพิการซ้ำซ้อน จ.สระบุรี	43	2.83
13. กิจกรรมปลูกต้นไม้รอบบ้าน	42	2.77
14. ร่วมกันทำความสะอาดในกิจกรรม	63	4.15

วัดสร้างสุข		
15. สร้างฝ่ายชะลอน้ำ	46	3.03
17. ทอดผ้าป่าสามัคคี	79	5.21
18. กิจกรรมโบว์ลิ่งการกุศล	60	3.96
19. กิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก	26	1.71
20. ขายเสื้อผ้ามือสองเพื่อช่วยเหลือสุนัข	27	1.78
21. กิจกรรมจิตอาสาร่วมทาสีโรงเรียนและย้ายห้องสมุด	58	3.82
22. กิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก	28	1.85
23. อื่นๆ	14	0.93

จากตารางที่4.16 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กิจกรรม Happy Society ส่วนใหญ่เป็นการปลูกต้นไม้และป่าชายเลนนอกพื้นที่ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22 รองลงมาเป็นการบริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชุมชน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 8.31 ต่อมาเป็นการปลูกต้นไม้วันสิ่งแวดล้อมโลกภายในบริษัทฯ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 และมีการบำบัดน้ำ ก่อปล่อยลงสู่ท่อกลางของอมตะนคร จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79

ตอนที่ 3 เป็นแบบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมผ่านเครื่องมือในการประเมินองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน เช่น ผลิตภาพ (productivity) ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อัตราการลาออกลดลง

ตารางที่4.17 ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ผลิตภาพเพิ่มขึ้น	จำนวน	ร้อยละ
1.จำนวนพนักงานเท่าเดิม แต่ผลผลิตมากขึ้น	165	43.42
2. จำนวนพนักงานลดลง แต่ผลผลิตคงที่	39	10.26
3. จำนวนพนักงานเพิ่มเล็กน้อย แต่ผลผลิตเพิ่มมากกว่า	77	20.26
4. อื่นๆ	2	0.53
5. จำนวนวัตถุดิบเท่าเดิม แต่ผลผลิตมากขึ้น	42	11.05
6. จำนวนวัตถุดิบลดลง แต่ผลผลิตคงที่	14	3.68
7. จำนวนวัตถุดิบเพิ่มเล็กน้อย แต่ผลผลิตเพิ่มมากกว่า	27	7.11
8. อื่นๆ	14	3.68

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่คิดว่าการมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นมาจากจำนวนพนักงานเท่าเดิมแต่ผลผลิตมากขึ้น จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42 รองลงมาคิดว่าจำนวนพนักงานเพิ่มเล็กน้อยแต่ผลผลิตเพิ่มมากกว่า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 ต่อมาคิดว่าจำนวนวัตถุดิบเท่าเดิมแต่ผลผลิตมากขึ้น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.05 และคิดว่าจำนวนพนักงานลดลง แต่ผลผลิตคงที่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26

ตารางที่4.18 ประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้น ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น	จำนวน	ร้อยละ
1.การผลิตดำเนินได้ตามเป้าหมาย	202	30.15
2. มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและบนพื้นฐานความเป็นจริง	135	20.15
3.การกำหนดตัวชี้วัดเกิดจากการมีส่วนร่วมของทีม	81	12.09
4. การดำเนินการเป็นไปตาม KPI ตามจำนวนปริมาณที่ตั้งไว้	123	18.36
5. การดำเนินการเป็นไปตาม KPI ตามคุณภาพที่ตั้งไว้	122	18.21
6. อื่นๆ	7	1.05

จากตารางที่4.18 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิผลเพิ่มขึ้นมาจากการผลิตดำเนินได้ตามเป้าหมาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 รองลงมาคิดว่าการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและบนพื้นฐานความเป็นจริง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 20.15 ต่อมาคิดว่าการดำเนินการเป็นไปตาม KPI ตามจำนวนปริมาณที่ตั้งไว้ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 18.36 และคิดว่าการดำเนินการเป็นไปตาม KPI ตามคุณภาพที่ตั้งไว้ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 18.21

ตารางที่4.19 ประสิทธิภาพ (Efficiency) ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ประสิทธิภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.ต้นทุนการผลิตลดลงเทียบกับผลผลิตเท่าเดิมหรือมากกว่า	118	14.34
2. ใช้เวลาลดลงเทียบกับผลผลิตเท่าเดิมหรือมากว่า	76	9.23
3. การผลิตหรือการทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	119	14.46
4. วัตถุดิบที่เข้าสู่กระบวนการผลิตมีคุณภาพ	92	11.18
5. มีกระบวนการผลิตที่ดี	153	18.59
6. มีผลผลิตที่ดี	120	14.58
7. จำนวนวัตถุดิบสูญเสียจากการผลิตน้อย	23	2.79
8. จำนวนวัตถุดิบสูญเสียจากการผลิตเท่ากับศูนย์	18	2.19
9. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพ	90	10.94
10. จำนวนครั้งของเครื่องจักรที่เสียระหว่างการผลิตเท่ากับศูนย์	11	1.34
11. อื่นๆ	3	0.36

จากตารางที่4.19 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิภาพคือการมีกระบวนการผลิตที่ดี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 18.59 รองลงมาคิดว่าคือการมีผลผลิตที่ดี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 ต่อมาคิดว่าคือการการผลิตหรือการทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 14.46 และคิดว่าต้นทุนการผลิตลดลงเทียบกับผลผลิตเท่าเดิมหรือมากกว่า จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34

ตารางที่4.20 อัตราการลาออก (Turn Over) ลดลง

อัตราการลาออกลดลง	จำนวน	ร้อยละ
1. อัตราการลาออกจากเดิม 5 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 3 เปอร์เซนต์	180	40.91
2.อัตราการลาออกจากเดิม 10 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 5 เปอร์เซนต์	123	27.95
3. อัตราการลาออกจากเดิม 15 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 10 เปอร์เซนต์	122	27.73

4. อื่นๆ	15	3.41
รวม	440	100

จากตารางที่4.20 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ อัตราการลาออกจากเดิม 5 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 3 เปอร์เซนต์ จำนวน 180 คน คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมา อัตรการลาออกจากเดิม 10 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 5 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 123 คน คน คิดเป็นร้อยละ 27.95 และ อัตราการลาออกจากเดิม 15 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 10 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 122 คน คน คิดเป็นร้อยละ 27.73

ตารางที่4.21 อายุงานโดยเฉลี่ยของพนักงานในองค์กรโดยรวม

อายุงานโดยเฉลี่ยของพนักงานในองค์กรโดยรวม	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี	98	22.27
2.อายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี	159	36.14
3. อายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	183	41.59
รวม	440	100

จากตารางที่4.21 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่อายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 183 คน คน คิดเป็นร้อยละ 41.59 รองลงมาอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 159 คน คน คิดเป็นร้อยละ 36.14 และอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 98 คน คน คิดเป็นร้อยละ 22.27

ตารางที่4.22 สัดส่วนผู้บริหารที่เติบโตจากพนักงานของบริษัท

สัดส่วนผู้บริหารที่เติบโตจากพนักงานของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
1. ร้อยละ 100	250	56.82
2. ร้อย 50 -90	120	27.27
3. ต่ำกว่าร้อยละ 50	70	15.91
รวม	440	100

จากตารางที่4.22 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ร้อยละ100 จำนวน 250 คน คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 รองลงมาร้อย 50 -90 จำนวน 120 คน คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 70 คน คน คิดเป็นร้อยละ 15.91

ตารางที่4.23 สัดส่วนผู้บริหารที่รับสมัครจากภายนอกบริษัท

สัดส่วนผู้บริหารที่รับสมัครจากภายนอกบริษัท	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1. ร้อยละ 100	38	8.64
2. ร้อย 50 -90	56	12.73
3. ต่ำกว่าร้อยละ 50	346	78.63
รวม	440	100

จากตารางที่4.22 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 346 คน คน คิดเป็นร้อยละ 78.63 รองลงมาร้อย 50 -90 จำนวน 56 คน คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และร้อยละ 100 จำนวน 38 คน คน คิดเป็นร้อยละ 8.64

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่4.24 กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ)

สัญชาติ	**ไม่มี**		**มี**		**รวม**		x^2 **value**	x^2 **prob**
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**		
1. Sport Day/ จัดกีฬาต่อต้านยาเสพติด								
1.สัญชาติไทย 100 %	88	37.3%	59	28.9%	147	33.4%	14.527	.002
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	86	36.4%	62	30.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	33	14.0%	58	28.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	29	12.3%	25	12.3%	54	12.3%		
2. มีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพมาให้การแนะนำ								
1.สัญชาติไทย 100 %	108	33.2%	39	33.9%	147	33.4%	2.463	.482
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	113	34.8%	35	30.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	62	19.1%	29	25.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	42	12.9%	12	10.4%	54	12.3%		
3. กิจกรรมกีฬาช่วงเวลาก่อนเข้างาน/พัก เช่น ออกกำลังกายตอนเช้า ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเล่ย์บอล								

1.สัญชาติไทย 100 %	113	35.4%	34	28.1%	147	33.4%	8.782	.032
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	121	37.9%	27	22.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	44	13.8%	29	25.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	42	12.9%	12	10.4%	54	12.3%		
4. มีการตรวจร่างกายประจำปี								
1.สัญชาติไทย 100 %	31	34.4%	116	33.1%	147	33.4%	8.782	.032
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	40	44.4%	108	30.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	12	13.3%	79	22.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	7	7.8%	47	13.4%	54	12.3%		
5. กิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพ								
1.สัญชาติไทย 100 %	90	31.2%	57	37.5%	147	33.4%	13.874	.003
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	106	36.8%	42	27.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	49	17.0%	42	27.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	43	14.9%	11	7.2%	54	12.3%		
6. การจัดศูนย์กีฬาเพื่อสุขภาพ								
1.สัญชาติไทย 100 %	104	30.5%	43	43.4%	147	33.4%	14.281	.003
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	130	38.1%	18	18.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	66	19.4%	25	25.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	41	12.0%	13	13.1%	54	12.3%		
7. ฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดต่างๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	93	32.7%	54	34.6%	147	33.4%	7.063	.070
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	95	33.5%	53	34.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	53	18.7%	38	24.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	43	15.1%	11	7.1%	54	12.3%		
8. การอบรมนวดดัดจัดสรีระ								
1.สัญชาติไทย 100 %	131	32.5%	16	43.2%	147	33.4%	10.447	.015
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	142	35.2%	6	16.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	78	19.4%	13	35.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	12.9%	2	5.4%	54	12.3%		
9. ประกันสุขภาพกลุ่ม เฉพาะพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	104	35.3%	43	29.7%	147	33.4%	19.059	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	112	38.0%	36	24.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	45	15.3%	46	31.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	34	11.5%	20	13.8%	54	12.3%		
10. ประกันสุขภาพกลุ่ม ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	122	34.8%	25	28.1%	147	33.4%	27.749	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	133	37.9%	15	16.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	58	16.5%	33	37.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	38	10.8%	16	18.0%	54	12.3%		

11. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.8%	1	12.5%	147	33.4%	6.610	.085
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	147	34.0%	1	12.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	87	20.1%	4	50.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	12.0%	2	25.0%	54	12.3%		
12. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	147	33.5%	0	0%	147	33.4%	3.844	.279
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.7%	0	0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	90	20.5%	1	100%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านการจัดกิจกรรมSport Day/จัดกีฬาต่อต้านยาเสพติด ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพมาให้การแนะนำ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมกีฬาช่วงเวลาก่อนเข้างาน/พัก เช่น ออกกำลังกายตอนเช้า ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเล่ย์บอล ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการตรวจร่างกายประจำปี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการจัดศูนย์กีฬาเพื่อสุขภาพ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดต่างๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการอบรมนวดดัดจัดสรีระ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการประกันสุขภาพกลุ่ม เฉพาะพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการประกันสุขภาพกลุ่ม ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.25 กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. บริจาคเลือดทุก 4 เดือน ปีละ 2-3 ครั้ง								
1.สัญชาติไทย 100 %	83	28.5%	64	43.0%	147	33.4%	26.097	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	100	34.4%	48	32.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	57	19.6%	34	22.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	17.5%	3	2.0%	54	12.3%		
2. มีของขวัญให้ก่อนกลับบ้านในวันหยุดยาว								
1.สัญชาติไทย 100 %	115	33.1%	32	34.4%	147	33.4%	6.825	.078
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	126	36.3%	22	23.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	65	18.7%	26	28.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	41	11.8%	13	14.0%	54	12.3%		
3. มี voucher ให้พนักงานเป็นวันเกิด								
1.สัญชาติไทย 100 %	117	34.6%	30	29.4%	147	33.4%	11.234	.011
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	123	36.4%	25	24.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	63	18.6%	28	27.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	41.5	10.4%	19	18.6%	54	12.3%		
4. มีความสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง								
1.สัญชาติไทย 100 %	105	33.0%	42	34.4%	147	33.4%	4.236	.237

2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	112	35.2%	36	29.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	59	18.6%	32	26.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	42	13.2%	12	9.8%	54	12.3%		
5. สวัสดิการการกู้เงินกรณีประสบภัยธรรมชาติ								
1.สัญชาติไทย 100 %	95	28.2%	52	47.3%	147	33.4%	21.823	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	113	34.2%	35	31.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	70	21.2%	21	19.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	15.8%	2	1.8%	54	12.3%		
6. กิจกรรมมอบทองเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนด								
1.สัญชาติไทย 100 %	90	33.8%	57	32.8%	147	33.4%	5.382	.146
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	97	36.5%	51	29.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	46	17.3%	45	25.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	33	12.4%	21	12.1%	54	12.3%		
7. การดูแลเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย								
1.สัญชาติไทย 100 %	82	36.9%	65	29.8%	147	33.4%	4.192	.242
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	76	34.2%	72	33.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	39	17.6%	52	23.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	25	11.3%	29	13.3%	54	12.3%		
8. มอบเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	45	31.7%	102	34.2%	147	33.4%	11.021	.012
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	61	43.0%	87	29.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	19	13.4%	72	24.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	17	12.0%	37	12.4%	54	12.3%		
9. กิจกรรมการอบรมเติมพลังใจเพิ่มคุณค่าให้แก่กัน								
1.สัญชาติไทย 100 %	109	30.8%	38	44.2%	147	33.4%	11.442	.010
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	123	34.7%	25	29.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	71	20.1%	20	23.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	14.4%	3	3.5%	54	12.3%		
10. กิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาที่ถิ่นฐานบ้านเกิดพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	124	32.3%	23	41.1%	147	33.4%	5.679	.128
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	133	34.6%	15	26.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	76	19.8%	15	26.8%	91	20.7%		

4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	13.3%	3	5.4%	54	12.3%		
11. กิจกรรมแรลลี่บริษัท								
1.สัญชาติไทย 100 %	119	30.7%	28	52.8%	147	33.4%	12.969	.005
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	138	35.7%	10	18.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	79	20.4%	12	22.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	13.2%	3	5.7%	54	12.3%		
12. มอบใบประกาศให้กับพนักงานดีเด่น								
1.สัญชาติไทย 100 %	74	29.6%	73	38.4%	147	33.4%	9.662	.022
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	99	39.6%	49	25.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	47	18.8%	44	23.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	30	12.0%	24	12.6%	54	12.3%		
13. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	142	33.3%	5	38.5%	147	33.4%	2.740	.433
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	146	34.2%	2	15.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	88	20.6%	3	23.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	11.9%	3	23.1%	54	12.3%		
14. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.3%	1	100.0%	147	33.4%	1.998	.573
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.7%	0	.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	91	20.7%	0	.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านการบริจาคเลือดทุก 4 เดือน ปีละ 2-3 ครั้ง ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการมีของขวัญให้ก่อนกลับบ้านในวันหยุดยาว ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมี voucher ให้พนักงานเป็นวันเกิด ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการมีความสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการการกู้เงินกรณีประสบภัยธรรมชาติ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมมอบทองเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการดูแลเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการมอบเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมการอบรมเติมพลังใจเพิ่มคุณค่าให้แก่กัน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาที่ถิ่นฐานบ้านเกิดพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมแรลลี่บริษัท ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมอบใบประกาศให้กับพนักงานดีเด่น ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.26 กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. NEW YEAR PARTY								
1.สัญชาติไทย 100 %	66	45.2%	81	27.6%	147	33.4%	28.635	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	56	38.4%	92	31.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	15	10.3%	76	25.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	9	6.2%	45	15.3%	54	12.3%		
2. มีแขกมาแผนกไหนก็จะไปเลี้ยงทั้งแผนก								
1.สัญชาติไทย 100 %	129	33.3%	18	34.0%	147	33.4%	6.942	.074
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	137	35.4%	11	20.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	78	20.2%	13	24.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	43	11.1%	11	20.8%	54	12.3%		
3. ครบรอบการก่อตั้งบริษัททุกปี มีการจัด PARTY								
1.สัญชาติไทย 100 %	109	32.6%	38	35.8%	147	33.4%	30.219	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	120	35.9%	28	26.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	53	15.9%	38	35.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	15.6%	2	1.9%	54	12.3%		
4. ท่องเที่ยวประจำปี+CSR								
1.สัญชาติไทย 100 %	96	38.1%	51	27.1%	147	33.4%	37.047	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	98	38.9%	50	26.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	27	10.7%	64	34.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	31	12.3%	23	12.2%	54	12.3%		
5. กิจกรรมผู้บริหารทักทาย สวัสดีพนักงานตอนเช้า								
1.สัญชาติไทย 100 %	114	34.3%	33	30.6%	147	33.4%	12.551	.006
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	120	36.1%	28	25.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	56	16.9%	35	32.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	42	12.7%	12	11.1%	54	12.3%		
6. กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	35.2%	22	25.9%	147	33.4%	18.968	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	127	35.8%	21	24.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	59	16.6%	32	37.6%	91	20.7%		

4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	44	12.4%	10	11.8%	54	12.3%		
7. เงินสนับสนุนกิจกรรมประจำปี								
1.สัญชาติไทย 100 %	109	37.1%	38	26.0%	147	33.4%	48.400	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	112	38.1%	36	24.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	33	11.2%	58	39.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	40	13.6%	14	9.6%	54	12.3%		
8. กิจกรรมรณรงค์ ย้ำเตือนเรื่องความปลอดภัยก่อนทำงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	103	33.6%	44	33.1%	147	33.4%	10.079	.018
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	113	36.8%	35	26.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	52	16.9%	39	29.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	39	12.7%	15	11.3%	54	12.3%		
9. กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	116	36.8%	31	24.8%	147	33.4%	36.243	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	121	38.4%	27	21.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	45	14.3%	46	36.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	33	10.5%	21	16.8%	54	12.3%		
10. กิจกรรมประกวดร้องเพลง								
1.สัญชาติไทย 100 %	114	31.7%	33	41.2%	147	33.4%	15.708	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	129	35.8%	19	23.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	66	18.3%	25	31.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	14.2%	3	3.8%	54	12.3%		
11. กิจกรรมวันเกิดคนที่เกิดเดือนเดียวกัน เป่าเค้ก และทานอาหารร่วมกัน								
1.สัญชาติไทย 100 %	116	35.7%	31	27.0%	147	33.4%	10.892	.012
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	116	35.7%	32	27.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	57	17.5%	34	29.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	36	11.1%	18	15.7%	54	12.3%		
12. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	143	33.2%	4	44.4%	147	33.4%	2.442	.486
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	147	34.1%	1	11.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	88	20.4%	3	33.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	53	12.3%	1	11.1%	54	12.3%		
13. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.3%	1	50.0%	147	33.4%	1.923	.589
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.8%	0	0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	90	20.5%	1	50.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้าน NEW YEAR PARTY ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีแขกมาแผนกไหนก็จะไปเลี้ยงทั้งแผนก ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัด PARTY ครบรอบการก่อตั้งบริษัททุกปี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านท่องเที่ยวประจำปี+CSR ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมผู้บริหารทักทาย สวัสดีพนักงานตอนเช้า ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านเงินสนับสนุนกิจกรรมประจำปี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมรณรงค์ ย้ำเตือนเรื่องความปลอดภัยก่อนทำงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมประกวดร้องเพลง ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมวันเกิดคนที่เกิดเดือนเดียวกัน เป่าเค้ก และทานอาหารร่วมกัน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.27 กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. มีการสำรวจความต้องการการอบรมจากพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	88	37.3%	59	28.9%	147	33.4%	21.059	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	90	38.1%	58	28.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	30	12.7%	61	29.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	28	11.9%	26	12.7%	54	12.3%		
2. มีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก								
1.สัญชาติไทย 100 %	54	36.0%	93	32.1%	147	33.4%	17.286	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	65	43.3%	83	28.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	20	13.3%	71	24.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	11	7.3%	43	14.8%	54	12.3%		
3. มีการจัดงบทุกปี ด้านการอบรมพัฒนา								
1.สัญชาติไทย 100 %	81	35.8%	66	30.8%	147	33.4%	9.287	.026
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	83	36.7%	65	30.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	34	15.0%	57	26.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	28	12.4%	26	12.1%	54	12.3%		
4. อบรมความรู้ทั่วไป เช่น ยาเสพติด ขับขี่ปลอดภัย ปฐมพยาบาลเบื้องต้น								
1.สัญชาติไทย 100 %	93	38.9%	54	26.9%	147	33.4%	29.545	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	90	37.7%	58	28.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	27	11.3%	64	31.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	29	12.1%	25	12.4%	54	12.3%		
5. SAFETY DAY ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย								
1.สัญชาติไทย 100 %	89	39.4%	58	27.1%	147	33.4%	14.729	.002

2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	80	35.4%	68	31.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	33	14.6%	58	27.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	24	10.6%	30	14.0%	54	12.3%		
6. ประกวดคำขวัญวันต่างๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	122	37.4	25	21.9	147	33.4%	41.030	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	123	37.7	25	21.9	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	46	14.1	45	39.5	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	35	10.7	19	16.7	54	12.3%		
7. การให้ความรู้เฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม								
1.สัญชาติไทย 100 %	117	38.0%	30	22.7%	147	33.4%	28.796	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	111	36.0%	37	28.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	44	14.3%	47	35.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	36	11.7%	18	13.6%	54	12.3%		
8. ส่งพนักงานไปอบรมและเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น								
1.สัญชาติไทย 100 %	110	34.4%	37	30.8%	147	33.4%	41.865	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	128	40.0%	20	16.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	44	13.8%	47	39.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	38	11.9%	16	13.3%	54	12.3%		
9. จัดอบรมภาษาญี่ปุ่นให้กับพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	111	32.6%	36	36.4%	147	33.4%	26.683	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	133	39.0%	15	15.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	56	16.4%	35	35.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	41	12.0%	13	13.1%	54	12.3%		
10. จัดอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	97	30.9%	50	39.7%	147	33.4%	7.153	.067
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	114	36.3%	34	27.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	69	22.0%	22	17.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	34	10.8%	20	15.9%	54	12.3%		
11. จัดทุนการศึกษาให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป								
1.สัญชาติไทย 100 %	121	31.6%	26	45.6%	147	33.4%	8.885	.031
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	129	33.7%	19	33.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	80	20.9%	11	19.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	53	13.8%	1	1.8%	54	12.3%		
12. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	144	33.4%	3	33.3%	147	33.4%	1.108	.775

2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	146	33.9%	2	22.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	89	20.6%	2	22.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	12.1%	2	22.2%	54	12.3%		
13. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.4%	1	33.3%	147	33.4%	4.475	.215
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.9%	0	0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	89	20.4%	2	66.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.4%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านมีการสำรวจความต้องการการอบรมจากพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีการจัดงบทุกปีด้านการอบรมพัฒนา ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอบรมความรู้ทั่วไป เช่น ยาเสพติด ขับขี่ปลอดภัย ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้าน SAFETY DAY ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านประกวดคำขวัญต่างๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการให้ความรู้เฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านส่งพนักงานไปอบรมและเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการจัดอบรมภาษาญี่ปุ่นให้กับพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านจัดอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านจัดทุนการศึกษาให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.28 กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์								
1.สัญชาติไทย 100 %	53	31.9%	94	34.3%	147	33.4%	12.815	.005
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	61	36.7%	87	31.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	23	13.9%	68	24.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	29	17.5%	25	9.1%	54	12.3%		
2. กิจกรรมผู้บริหารและพนักงานเข้าวัดปฏิบัติธรรม								
1.สัญชาติไทย 100 %	102	31.2%	45	39.8%	147	33.4%	18.212	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	112	34.3%	36	31.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	61	18.7%	30	26.5%	91	20.7%		

4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	15.9%	2	1.8%	54	12.3%		
3. การทำพิธีไหว้ศาลพระภูมิ								
1.สัญชาติไทย 100 %	79	39.1%	68	28.6%	147	33.4%	32.084	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	79	39.1%	69	29.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	18	8.9%	73	30.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	26	12.9%	28	11.8%	54	12.3%		
4. ทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่								
1.สัญชาติไทย 100 %	41	25.5%	106	38.0%	147	33.4%	23.648	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	51	31.7%	97	34.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	34	21.1%	57	20.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	35	21.7%	19	6.8%	54	12.3%		
5. การทำบุญตักบาตรในวันพระ								
1.สัญชาติไทย 100 %	97	30.6%	50	40.7%	147	33.4%	5.455	.141
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	108	34.1%	40	32.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	68	21.5%	23	18.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	44	13.9%	10	8.1%	54	12.3%		
6. การทำบุญตักบาตรวันก่อตั้งบริษัท								
1.สัญชาติไทย 100 %	52	22.4%	95	45.7%	147	33.4%	29.411	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	93	40.1%	55	26.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	50	21.6%	41	19.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	37	15.9%	17	8.2%	54	12.3%		
7. กิจกรรมผู้บริหารและตัวแทนพนักงานร่วมกันไหว้พระขอพรเพื่อความเป็นสิริมงคลให้กับองค์กร								
1.สัญชาติไทย 100 %	111	31.4%	36	41.9%	147	33.4%	6.924	.074
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	123	34.7%	25	29.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	71	20.1%	20	23.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	49	13.8%	5	5.8%	54	12.3%		
8. แห่เทียนเข้าพรรษา								
1.สัญชาติไทย 100 %	123	31.9%	24	44.4%	147	33.4%	4.590	.204
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	134	34.7%	14	25.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	79	20.5%	12	22.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	50	13.0%	4	7.4%	54	12.3%		
9. กิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี								
1.สัญชาติไทย 100 %	108	29.9%	39	49.4%	147	33.4%	15.503	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	125	34.6%	23	29.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	76	21.1%	15	19.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	14.4%	2	2.5%	54	12.3%		
10. ฟังธรรมคำสอนในโรงงาน								

1.สัญชาติไทย 100 %	126	32.3%	21	42.0%	147	33.4%	3.746	.290
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	130	33.3%	18	36.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	83	21.3%	8	16.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	13.1%	3	6.0%	54	12.3%		
11. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	141	32.9%	6	50.0%	147	33.4%	5.089	.165
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	147	34.3%	1	8.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	89	20.8%	2	16.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	11.9%	3	25.0%	54	12.3%		
12. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.3%	1	50.0%	147	33.4%	1.923	.589
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.8%	0	2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	90	20.5%	1	50.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมผู้บริหารและพนักงานเข้าวัดปฏิบัติธรรม ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการทำพิธีไหว้ศาลพระภูมิ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการทำบุญตักบาตรในวันไหว้พระ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการทำบุญตักบาตรวันก่อตั้งบริษัท ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมผู้บริหารและตัวแทนพนักงานร่วมกันไหว้พระขอพรเพื่อความเป็นสิริมงคลให้กับองค์กร ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านแห่เทียนเข้าพรรษา ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการฟังคำสอนธรรมะในโรงงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่น ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.29 กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1.การจัดสวัสดิการโดยการสำรวจความต้องการจากพนักงาน ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ								
1.สัญชาติไทย 100 %	103	35.3%	44	29.7%	147	33.4%	36.264	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	108	37.0%	40	27.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	37	12.7%	54	36.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	44	15.1%	10	6.8%	54	12.3%		
2. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ								

1.สัญชาติไทย 100 %	54	37.2%	93	31.5%	147	33.4%	21.021	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	60	41.4%	88	29.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	12	8.3%	79	26.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	19	13.1%	35	11.9%	54	12.3%		
3. เบี้ยขยัน								
1.สัญชาติไทย 100 %	78	44.8%	69	25.9%	147	33.4%	74.039	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	80	46.0%	68	25.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	12	6.9%	79	29.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	4	2.3%	50	18.8%	54	12.3%		
4. สวัสดิการต่างๆ บริษัทให้จะเงิน เช่น คลอดลูก ซื้อของให้เด็ก พนักงานแต่งงาน ป่วย								
1.สัญชาติไทย 100 %	93	38.8%	54	27.0%	147	33.4%	24.260	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	91	37.9%	57	28.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	31	12.9%	60	30.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	25	10.4%	29	14.5%	54	12.3%		
5. ซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทในราคาพนักงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	87	29.4%	60	41.7%	147	33.4%	10.472	.015
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	99	33.4%	49	34.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	66	22.3%	25	17.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	44	14.9%	10	6.9%	54	12.3%		
6. มีสวัสดิการอาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	71	36.2%	76	31.1%	147	33.4%	30.904	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	86	43.9%	62	25.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	27	13.8%	64	26.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	12	6.1%	42	17.2%	54	12.3%		
7. จัดสวัสดิการร้านค้าคูปองแลกสิ่งของฟรี								
1.สัญชาติไทย 100 %	126	33.7%	21	31.8%	147	33.4%	29.776	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	139	37.2%	9	13.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	62	16.6%	29	43.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	47	12.6%	7	10.6%	54	12.3%		
8. การให้ความรู้ด้านการบริหารการเงิน								
1.สัญชาติไทย 100 %	114	33.2%	33	34.0	147%	33.4%	10.167	.017
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	121	35.3%	27	27.8	148%	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	61	17.8%	30	30.9	91%	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	47	13.7%	7	7.2	54%	12.3%		
9. การทำสมุดบันทึกค่าใช้จ่าย/การทำ								

บัญชีรายวัน								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	31.8%	22	46.8	147%	33.4%	7.820	.050
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	137	34.9%	11	23.4	148%	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	79	20.1%	12	25.5	91%	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.2%	2	4.3%	54	12.3%		
10. การอบรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	32.9%	22	36.7%	147	33.4%	2.706	.439
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	129	33.9%	19	31.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	76	20.0%	15	25.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	50	13.2%	4	6.7%	54	12.3%		
11. การฝากออมกับธนาคารที่ร่วมกับบริษัท/การฝากเงินทุกเดือน/กิจกรรมออมเงินเมินจน/								
1.สัญชาติไทย 100 %	108	30.6%	39	44.8%	147	33.4%	15.097	.002
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	126	35.7%	22	25.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	68	19.3%	23	26.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	14.4%	3	3.4%	54	12.3%		
12. สอนพนักงานทำผลิตภัณฑ์งานฝีมือสร้างอาชีพเสริม								
1.สัญชาติไทย 100 %	129	32.3%	18	43.9%	147	33.4%	7.814	.050
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	138	34.6%	10	24.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	79	19.8%	12	29.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	53	13.3%	1	2.4%	54	12.3%		
13. โบนัสพิเศษประจำทุกปี								
1.สัญชาติไทย 100 %	74	36.6%	73	30.7%	147	33.4%	16.463	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	81	40.1%	67	28.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	29	14.4%	62	26.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	18	8.9%	36	15.1%	54	12.3%		
14. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	145	33.5%	2	28.6%	147	33.4%	2.595	.458
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	147	33.9%	1	14.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	89	20.6%	2	28.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	12.0%	2	28.6%	54	12.3%		
15. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.3%	1	50.0%	147	33.4%	.988	.804
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	147	33.6%	1	50.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	91	20.8%	0	.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.26 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านการจัดสวัสดิการโดยการสำรวจความต้องการจากพนักงาน ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านเบี้ยขยัน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการต่างๆ บริษัทให้จะเงิน เช่น คลอดลูก ซื้อของให้เด็ก พนักงานแต่งงาน ป่วย ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทในราคาพนักงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีสวัสดิการอาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านจัดสวัสดิการร้านค้าคูปองแลกสิ่งของฟรี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการให้ความรู้ด้านการบริหารการเงิน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการทำสมุดบันทึกค่าใช้จ่าย/การทำบัญชีรายวัน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการอบรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการฝากออมกับธนาคารที่ร่วมกับบริษัท/การฝากเงินทุกเดือน/กิจกรรมออมเงินเมินจน/ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านสอนพนักงานทำผลิตภัณฑ์งานฝีมือสร้างอาชีพเสริม ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านโบนัสพิเศษประจำทุกปี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.30 กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี อบอุ่น และมั่นคง)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. วันพ่อ วันแม่ เขียนคำอวยพร มีเขียนส่งไปรษณีย์แล้วบริษัทส่งให้								
1.สัญชาติไทย 100 %	123	32.3%	24	40.7%	147	33.4%	3.045	.385
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	132	34.6%	16	27.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	77	20.2%	14	23.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	49	12.9%	5	8.5%	54	12.3%		
2. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร								
1.สัญชาติไทย 100 %	76	30.5%	71	37.2%	147	33.4%	5.790	.122
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	82	32.9%	66	34.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	53	21.3%	38	19.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	38	15.3%	16	8.4%	54	12.3%		
3. จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้								

ครอบครัว								
1.สัญชาติไทย 100 %	83	30.9%	64	57.1%	147	33.4%	34.713	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	107	39.8%	41	57.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	36	13.4%	55	32.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	43	16.0%	11	6.4%	54	12.3%		
4. สวัสดิการของเยี่ยมบุตรแรกเกิด								
1.สัญชาติไทย 100 %	115	35.7%	32	27.1%	147	33.4%	5.182	.159
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	109	33.9%	39	33.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	59	18.3%	32	27.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	39	12.1%	15	12.7%	54	12.3%		
5.เงินช่วยเหลือเมื่อเข้าพิธีมงคลสมรส								
1.สัญชาติไทย 100 %	117	38.5%	30	22.1%	147	33.4%	73.152	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	125	41.1%	23	16.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	35	11.5%	56	41.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	27	8.9%	27	19.9%	54	12.3%		
6. เงินช่วยเหลือพนักงานอุปสมบท								
1.สัญชาติไทย 100 %	114	33.2%	33	34.0%	147	33.4%	21.316	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	126	36.7%	22	22.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	56	16.3%	35	36.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	47	13.7%	7	7.2%	54	12.3%		
7. การส่งพนักงานเข้ารับการบำบัดยาเสพติด								
1.สัญชาติไทย 100 %	123	36.1%	24	24.2%	147	33.4%	22.489	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	122	35.8%	26	26.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	54	15.8%	37	37.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	42	12.3%	12	12.1%	54	12.3%		
8. ให้ความรู้กับพนักงานตั้งครรภ์								
1.สัญชาติไทย 100 %	112	31.9%	35	39.3%	147	33.4%	16.601	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	129	36.8%	19	21.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	62	17.7%	29	32.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	48	13.7%	6	6.7%	54	12.3%		
9. โครงการรณรงค์ดื่มไม่ขับ								
1.สัญชาติไทย 100 %	114	35.7%	33	27.3%	147	33.4%	31.087	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	119	37.3%	29	24.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	45	14.1%	46	38.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	41	12.9%	13	10.7%	54	12.3%		
10. กิจกรรมรักครอบครัวป้องกันเอดส์และวัณโรค								
1.สัญชาติไทย 100 %	118	30.6%	29	52.7%	147	33.4%	12.165	.007

2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	133	34.5%	15	27.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	82	21.3%	9	16.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.5%	2	3.6%	54	12.3%		
11. ดูแลเรื่องภาระหน้าที่งานระหว่างอุ้มท้อง และหลังจากคลอดทารกแล้ว								
1.สัญชาติไทย 100 %	128	32.4%	19	42.2%	147	33.4%	10.384	.016
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	141	35.7%	7	15.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	76	19.2%	15	33.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	50	12.7%	4	8.9%	54	12.3%		
12. มีส่วนงานที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเลี้ยงดูทารกให้ หากทารกมีอายุระหว่าง 3 เดือนไปจนถึง 3 ปี								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	31.5%	22	51.2%	147	33.4%	7.959	.047
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	135	34.0%	13	30.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	85	21.4%	6	14.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.1%	2	4.7%	54	12.3%		
13. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพาคนภายในครอบครัว เข้ามาพักผ่อนเยี่ยมชมภายในพื้นที่บริษัทได้แม้ใน วันหยุดงานเพื่อพาครอบครัวท่านเยี่ยมชมสวนดอกไม้ที่ท่านปลูกเองกับมือ								
1.สัญชาติไทย 100 %	124	30.9%	23	59.0%	147	33.4%	22.683	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	144	35.9%	4	10.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	79	19.7%	12	30.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	13.5%	0	.0%	54	12.3%		
14. กิจกรรมท่องเที่ยวในเดือนเกิดและกิจกรรมจดหมายรักถึงแม่								
1.สัญชาติไทย 100 %	127	31.7%	20	51.3%	147	33.4%	10.276	.016
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	138	34.4%	10	25.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	82	20.4%	9	23.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	13.5%	0	.0%	54	12.3%		
15. ยินยอมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันทั้งสามีและภรรยาเพื่อลดปัญหาทางสังคมและทำให้เศรษฐกิจ ในครอบครัวดีขึ้น								
1.สัญชาติไทย 100 %	122	31.8%	25	44.6%	147	33.4%	14.193	.003
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	137	35.7%	11	19.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	73	19.0%	18	32.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.5%	2	3.6%	54	12.3%		
16. ส่งเสริมให้พนักงานดูแล และตอบ								

แทนพระคุณบิดา มารดา								
1.สัญชาติไทย 100 %	112	30.7%	35	46.7%	147	33.4%	7.975	.047
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	129	35.3%	19	25.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	76	20.8%	15	20.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	48	13.2%	6	8.0%	54	12.3%		
17. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	143	33.3%	4	36.4%	147	33.4%	1.108	.775
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	144	33.6%	4	36.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	90	21.0%	1	9.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	12.1%	2	18.2%	54	12.3%		
18. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	147	33.5%	0	0%	147	33.4%	3.844	.279
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.7%	0	0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	90	20.5%	1	100%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านวันพ่อ วันแม่ เขียนคำอวยพร มีเขียนส่งไปรษณีย์แล้วบริษัทส่งให้ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านสวัสดิการเยี่ยมบุตรแรกเกิด ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินช่วยเหลือเมื่อเข้าพิธีมงคลสมรส ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านเงินช่วยเหลือพนักงานอุปสมบท ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการส่งพนักงานเข้ารับการบำบัดยาเสพติด ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการให้ความรู้กับพนักงานตั้งครรภ์ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านโครงการรณรงค์ดื่มไม่ขับ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมรักครอบครัวป้องกันเอดส์และวัณโรค ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านดูแลเรื่องภาระหน้าที่งานระหว่างอุ้มท้อง และหลังจากคลอดทารกแล้ว ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีส่วนงานที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเลี้ยงดูทารกให้ หากทารกมีอายุระหว่าง 3 เดือนไปจนถึง 3 ปี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพาคนภายในครอบครัว เข้ามาพักผ่อนเยี่ยมชมภายในพื้นที่บริษัทได้แม้ใน วันหยุดงานเพื่อพาครอบครัวท่านเยี่ยมชมสวนดอกไม้ที่ท่านปลูกเองกับมือ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมท่องเที่ยวในเดือนเกิดและกิจกรรมจดหมายรักถึงแม่ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านยินยอมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันทั้งสามีและภรรยาเพื่อลดปัญหาทางสังคมและทำให้เศรษฐกิจ ในครอบครัวดีขึ้น ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านส่งเสริมให้พนักงานดูแล และตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่4.31 กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย)

สัญชาติ	ไม่มี		มี		รวม		x^2 value	x^2 prob
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. บริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชุมชน								
1.สัญชาติไทย 100 %	96	30.6%	51	40.5%	147	33.4%	19.851	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	117	37.3%	31	24.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	54	17.2%	37	29.4%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	47	15.0%	7	5.6%	54	12.3%		
2. เปิดให้ครอบครัวเยี่ยมชมการทำงาน								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	32.5%	22	40.0%	147	33.4%	13.089	.004
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	136	35.3%	12	21.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	72	18.7%	19	34.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.5%	2	3.6%	54	12.3%		
3. มีการบำบัดน้ำ ก่อนปล่อยลงสู่ท่อกลางของอมตะนคร								
1.สัญชาติไทย 100 %	118	35.0%	29	28.2%	147	33.4%	41.513	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	124	36.8%	24	23.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	47	13.9%	44	42.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	48	14.2%	6	5.8%	54	12.3%		
4. เก็บขยะเวลาไปเที่ยว								
1.สัญชาติไทย 100 %	122	33.4%	25	33.3%	147	33.4%	.743	.863
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	124	34.0%	24	32.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	73	20.0%	18	24.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	46	12.6%	8	10.7%	54	12.3%		

5. จัดกิจกรรม ที่โรงเรียนเด็กเล็ก สอนเด็กล้างมือ								
1.สัญชาติไทย 100 %	117	31.5%	30	44.1%	147	33.4%	10.194	.017
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	136	36.6%	12	17.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	73	19.6%	18	26.5%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	46	12.4%	8	11.8%	54	12.3%		
6. แจกผลิตภัณฑ์ให้โรงเรียน								
1.สัญชาติไทย 100 %	114	33.3%	33	33.7%	147	33.4%	12.855	.005
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	124	36.6%	24	24.5%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	59	17.3%	32	32.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	45	13.2%	9	9.2%	54	12.3%		
7. จัดกิจกรรมสถานสงเคราะห์คนชรา								
1.สัญชาติไทย 100 %	118	32.9%	29	35.8%	147	33.4%	.787	.853
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	124	34.5%	24	29.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	74	20.6%	17	21.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	43	12.0%	11	13.6%	54	12.3%		
8. ปลูกต้นไม้วันสิ่งแวดล้อมโลกภายในบริษัทฯ								
1.สัญชาติไทย 100 %	140	31.6%	43	38.7%	147	33.4%	18.155	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	119	36.2%	29	26.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	57	17.3%	34	30.6%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	49	14.9%	5	4.5%	54	12.3%		
9. ปลูกต้นไม้ และป่าชายเลนนอกพื้นที่								
1.สัญชาติไทย 100 %	86	30.2%	61	39.4%	147	33.4%	9.286	.026
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	101	35.4%	47	30.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	55	19.3%	36	23.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	43	15.1%	11	7.1%	54	12.3%		
10. เก็บขยะชายหาดบางแสน								
1.สัญชาติไทย 100 %	117	32.1%	30	40.0%	147	33.4%	18.271	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	133	36.4%	15	20.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	65	17.8%	26	34.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	50	13.7%	4	5.3%	54	12.3%		
11. ทาสีกำแพงโรงเรียนในชุมชน								
1.สัญชาติไทย 100 %	115	32.3%	32	38.1%	147	33.4%	14.973	.002
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	133	37.4%	15	17.9%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	64	18.0%	27	32.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	44	12.4%	10	11.9%	54	12.3%		
12. มอบเงินช่วยเหลือเพื่อสร้าง อาคารเพาะชำให้บ้านพักคนพิการซ้ำซ้อน จ.สระบุรี								

1.สัญชาติไทย 100 %	122	30.7%	25	58.1%	147	33.4%	21.265	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	142	35.8%	6	14.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	79	19.9%	12	27.9%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	13.6%	0	.0%	54	12.3%		
13. กิจกรรมปลูกต้นไม้รอบบ้าน								
1.สัญชาติไทย 100 %	128	32.2%	19	45.2%	147	33.4%	6.093	.107
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	138	34.7%	10	23.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	80	20.1%	11	26.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.1%	2	4.8%	54	12.3%		
14. ร่วมกันทำความสะอาดในกิจกรรมวัดสร้างสุข								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	33.2%	22	34.9%	147	33.4%	24.808	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	134	35.5%	14	22.2%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	65	17.2%	26	41.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	53	14.1%	1	1.6%	54	12.3%		
15. สร้างฝ่ายชะลอน้ำ								
1.สัญชาติไทย 100 %	124	31.5%	23	50.0%	147	33.4%	7.820	.050
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	139	35.3%	9	19.6%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	81	20.6%	10	21.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	50	12.7%	4	8.7%	54	12.3%		
16. ทอดผ้าป่าสามัคคี								
1.สัญชาติไทย 100 %	106	29.4%	41	51.9%	147	33.4%	18.127	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	129	35.7%	19	24.1%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	75	20.8%	16	20.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	51	14.1%	3	3.8%	54	12.3%		
17. กิจกรรมโบว์ลิ่งการกุศล								
1.สัญชาติไทย 100 %	125	32.9%	22	36.7%	147	33.4%	24.374	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	137	36.1%	11	18.3%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	66	17.4%	25	41.7%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	13.7%	2	3.3%	54	12.3%		
18. กิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก								
1.สัญชาติไทย 100 %	129	31.2%	18	69.2%	147	33.4%	19.611	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	146	35.3%	2	7.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	85	20.5%	6	23.1%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	13.0%	0	.0%	54	12.3%		
19. ขายเสื้อผ้ามือสองเพื่อช่วยเหลือสุนัข								
1.สัญชาติไทย 100 %	129	31.2%	18	66.7%	147	33.4%	17.161	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	146	35.4%	2	7.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	85	20.6%	6	22.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	53	12.8%	1	3.7%	54	12.3%		

20. กิจกรรมจิตอาสาร่วมทาสีโรงเรียนและย้ายห้องสมุด								
1.สัญชาติไทย 100 %	124	32.5%	23	39.7%	147	33.4%	16.589	.001
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	140	36.6%	8	13.8%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	70	18.3%	21	36.2%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	48	12.6%	6	10.3%	54	12.3%		
21. กิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก								
1.สัญชาติไทย 100 %	126	30.6%	21	75.0%	147	33.4%	24.415	.000
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	145	35.2%	3	10.7%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	87	21.1%	4	14.3%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	13.1%	0	.0%	54	12.3%		
22. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	142	33.3%	5	38.5%	147	33.4%	2.194	.533
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	146	34.2%	2	15.4%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	87	20.4%	4	30.8%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	52	12.2%	2	15.4%	54	12.3%		
23. อื่นๆ								
1.สัญชาติไทย 100 %	146	33.3%	1	100.0%	147	33.4%	1.998	.573
2.สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น	148	33.7%	0	.0%	148	33.6%		
3.สัญชาติญี่ปุ่น 100 %	91	20.7%	0	.0%	91	20.7%		
4.สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น	54	12.3%	0	.0%	54	12.3%		

จากตารางที่4.28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-squareที่ระดับนัยสำคัญ0.05 พบว่า

ด้านบริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชุมชน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านเปิดให้ครอบครัวเยี่ยมชมการทำงาน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมีการบำบัดน้ำ ก่อนปล่อยลงสู่ท่อกลางของอมตะนคร ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการเก็บขยะเวลาไปเที่ยว ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านจัดกิจกรรม ที่โรงเรียนเด็กเล็ก สอนเด็กล้างมือ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านแจกผลิตภัณฑ์ให้โรงเรียน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านจัดกิจกรรมสถานสงเคราะห์คนชรา ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านปลูกต้นไม้วันสิ่งแวดล้อมโลกภายในบริษัทฯ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านปลูกต้นไม้ และป่าชายเลนนอกพื้นที่ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านเก็บขยะชายหาดบางแสน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านทาสีกำแพงโรงเรียนในชุมชน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านมอบเงินช่วยเหลือเพื่อสร้าง อาคารเพาะชำให้บ้านพักคนพิการซ้ำซ้อน จ. สระบุรี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมปลูกต้นไม้รอบบ้าน ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านร่วมกันทำความสะอาดในกิจกรรมวัดสร้างสุข ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านการสร้างฝายชะลอน้ำ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านทอดผ้าป่าสามัคคี ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมโบว์ลิ่งการกุศล ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านขายเสื้อผ้ามือสองเพื่อช่วยเหลือสุนัข ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมจิตอาสาร่วมทาสีโรงเรียนและย้ายห้องสมุด ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านกิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านอื่นๆ ของ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น ไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1

องค์กรทุนไทย องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่น หรือองค์กรทุนญี่ปุ่น มีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ 8 ด้าน ที่ไม่แตกต่าง ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ องค์กรทุนไทย องค์กรร่วมทุนญี่ปุ่น หรือองค์กรทุนญี่ปุ่น ให้ข้อมูลเหตุผลขอการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

1.1 เหตุผลการดำเนินการ จากกฎหมายกำหนดให้ต้องมี จากนโยบายของบริษัทที่จัดให้อยู่แล้ว แต่มีบางกิจกรรมมาจากการยื่นข้อเรียกร้อง

1.2 วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้ง Attendance Rate ลดอัตราการลาป่วยของพนักงาน และเพื่อจูงใจและให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กร (Employee realation) เพื่อพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในภาพรวม เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ เสริมสร้างกิจกรรมด้าน HRD, Learning ในองค์กรและเป็นไปตาม Relation policy

1.3 รูปแบบกิจกรรม มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้า กิจกรรมสปอร์ตเดย์ กิจกรรมตอนพักมีการเล่นกีฬา เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ วอลเล่ย์บอล มีการตรวจร่างกายประจำปี (หัวใจ กล้ามเนื้อ คอเรสตอรอล) กิจกรรม wash hand dance contest เต้นล้างมือ มีเงินให้ด้วย รวมทั้งมีการกำหนดประกาศเป็นระเบียบของบริษัท เช่นงานฌาปนกิจศพพนักงาน 3000 บาท/คน/ครั้ง

1.4 งบประมาณ ส่วนใหญ่ 10% ของงบประมาณทั้งปี แต่จะมีบางกลุ่มตัวอย่าง 400,000 - 1,000,000 บาทต่อปีโดยประมาณ

1.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จการดำเนินโครงการ มีหลายปัจจัยที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารให้ความสำคัญ การร่วมมือกันของทุกๆฝ่าย

1.6 ตัวชี้วัดความสำเร็จ เช่น พนักงานมีสุขภาพแข็งแรง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อัตราการลาป่วยลดลง พนักงานมีความสุขกับการทำงานกับองค์กร อัตราการลา/การหยุดลดลง ค่ารักษาพยาบาลลดลง การให้ความร่วมมือเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน/คน เพิ่มขึ้น จิตอาสาเพิ่มขึ้น พนักงานมีความตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรมากขึ้นหลังกิจกรรม Skill Development Rate (Multi-Function Employees) Career Path Successful Rate ไม่เกิดอุบัติเหตุขณะทำงานหรือขับรถ อุบัติเหตุเป็น 0 และการเข้ารับการรักษาพยาบาลในขณะปฏิบัติงานลดลง

1.7 ปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติกิจกรรมพร้อมกันได้ยากขึ้นจากการทำงานเป็นกะ ระยะเวลา/ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทุกๆตำแหน่ง การติดตามผลไม่ต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารยังไม่เห็นความสำคัญของส่วนนี้มากนัก ยังไม่มีการผลักดันให้จัดทำขึ้นอย่างจริงจังในบริษัท งบประมาณจำกัด

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอบทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการศึกษา (Conclusion) ให้ความกระชับของเนื้อหา พร้อมกับอภิปรายผล (Discussion) ของงานวิจัยในประเด็นที่สำคัญ ๆ และเสนอแนะเกี่ยวกับอิทธิพลของ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ เปรียบเทียบองค์กรทุนไทยองค์กรร่วมทุนญี่ปุ่นหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น”

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจภาคการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 213 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.41 และเป็นธุรกิจภาคการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 51.59 มีที่ตั้งของสถานประกอบการที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 จังหวัดชลบุรี มากที่สุด จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และอื่นๆ จำนวน113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 มีสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทในสัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 สัญชาติไทย 100 % จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ33.40 สัญชาติญี่ปุ่น 100 % จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และ สัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 มีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน มากที่สุด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 จำนวนพนักงาน 51-200 คน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และไม่เกิน 50 คน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ17.50 และเป็นเพศหญิง มากที่สุด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และ เพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 45 จำแนกตามช่วงอายุของพนักงานส่วนใหญ่ 18-25 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 ช่วงอายุของพนักงาน 26-35 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ช่วงอายุของพนักงาน 36-45 ปี จำนวน 98คน คิดเป็นร้อยละ 22.27 และ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ13.18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารโครงการแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ ผู้บริหาร จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 คณะกรรมการสวัสดิการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 18.06 และ อื่นๆ จำนวน13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่บริษัทดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารโครงการแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ

กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ) ส่วนใหญ่มีการตรวจร่างกายประจำปี จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 รองลงมาเป็นกิจกรรม Sport Day จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 ต่อมาเป็นกิจกรรมฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดต่างๆ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 และมีกิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 10.29

กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน) ส่วนใหญ่มีการมอบเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของพนักงาน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 รองลงมามีการดูแลเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09 ต่อมามีการมอบใบประกาศให้กับพนักงานดีเด่น จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41 และมีกิจกรรมมอบทองเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 10.45

กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต)ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรม NEW YEAR PARTY จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 20.36 รองลงมาเป็นกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี + CSR จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 13.02 ต่อมามีการเงินสนับสนุนกิจกรรมประจำปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 10.11 และมีกิจกรรมรณรงค์ย้ำเตือนเรื่องความปลอดภัยก่อนทำงาน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21

กิจกรรม Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา)ส่วนใหญ่มีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 รองลงมามีการจัดงบทุกปีด้านการอบรมพัฒนา จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ต่อมามีกิจกรรม SAFETY DAY ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีการสำรวจความต้องการการอบรมจากพนักงาน จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44

กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต) ส่วนใหญ่มีกิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่ จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 18.38 รองลงมาเป็นกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 ต่อมามีการทำพิธีไหว้ศาลพระภูมิ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 15.68 และมีการทำบุญตักบาตรวันก่อตั้งบริษัท จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70

กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้)ส่วนใหญ่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 15.19 รองลงมามีเบี้ยขยัน จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 ต่อมามีสวัสดิการอาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 และมีโบนัสพิเศษประจำทุกปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26

กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี/อบอุ่นและมั่นคง) ส่วนใหญ่เป็นการให้เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 รองลงมาเป็นการจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 ต่อมามีการให้เงินช่วยเหลือเมื่อเข้าพิธีมงคลสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 9.41 และมีโครงการรณรงค์ดื่มไม่ขับ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย) ส่วนใหญ่เป็นการปลูกต้นไม้และป่าชายเลนนอกพื้นที่ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22 รองลงมาเป็นการบริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชุมชน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 8.31 ต่อมาเป็นการปลูกต้นไม้วันสิ่งแวดล้อมโลกภายในบริษัทฯ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 7.32 และมีการบำบัดน้ำ ก่อปล่อยลงสู่ท่อกลางของอมตะนคร จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79

ผลการวิเคราะห์ที่มีผลต่อบริษัท จากการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารโครงการแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ

ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity) ส่วนใหญ่คิดว่าการมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นมาจากจำนวนพนักงานเท่าเดิมแต่ผลผลิตมากขึ้น จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42 รองลงมาคิดว่าจำนวนพนักงานเพิ่มเล็กน้อยแต่ผลผลิตเพิ่มมากกว่า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 ต่อมาคิดว่าจำนวนวัตถุดิบเท่าเดิมแต่ผลผลิตมากขึ้น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.05 และคิดว่าจำนวนพนักงานลดลง แต่ผลผลิตคงที่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.26

ประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิผลเพิ่มขึ้นมาจากการผลิตดำเนินได้ตามเป้าหมาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15 รองลงมาคิดว่าการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและบนพื้นฐานความเป็นจริง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 20.15 ต่อมาคิดว่าการดำเนินการเป็นไปตาม KPI ตามจำนวนปริมาณที่ตั้งไว้ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 18.36 และคิดว่าการดำเนินการเป็นไปตาม KPI ตามคุณภาพที่ตั้งไว้ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 18.21

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ส่วนใหญ่คิดว่าประสิทธิภาพคือการมีกระบวนการผลิตที่ดี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 18.59 รองลงมาคิดว่าคือการมีผลผลิตที่ดี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 ต่อมาคิดว่าคือการการผลิตหรือการทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 14.46 และคิดว่าต้นทุนการผลิตลดลงเทียบกับผลผลิตเท่าเดิมหรือมากกว่า จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34

อัตราการลาออก (Turn Over) ลดลง ส่วนใหญ่อัตราการลาออกจากเดิม 5 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 3 เปอร์เซนต์ จำนวน 180 คน คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 รองลงมา อัตรการลาออกจากเดิม 10 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 5 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 123 คน คน คิดเป็นร้อยละ 27.95 และอัตราการลาออกจากเดิม 15 เปอร์เซ็นต์ ลงลงเหลือ 10 เปอร์เซ็นต์ จำนวน 122 คน คน คิดเป็นร้อยละ 27.73

อัตราการคงอยู่โดยวัดจากอายุงานโดยเฉลี่ยของพนักงานในองค์กรโดยรวม ส่วนใหญ่อายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 183 คน คน คิดเป็นร้อยละ 41.59 รองลงมาอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 159 คน คน คิดเป็นร้อยละ 36.14 และอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 98 คน คน คิดเป็นร้อยละ 22.27

อัตราการคงอยู่โดยวัดจากสัดส่วนผู้บริหารที่เติบโตจากพนักงานของบริษัท ส่วนใหญ่ร้อยละ100 จำนวน 250 คน คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 รองลงมาร้อย 50 -90 จำนวน 120 คน คน คิดเป็นร้อยละ 27.27และต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 70 คน คน คิดเป็นร้อยละ 15.91

สัดส่วนผู้บริหารที่รับสมัครจากภายนอกบริษัท ส่วนใหญ่ต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 346 คน คน คิดเป็นร้อยละ 78.63 รองลงมาร้อย 50 -90 จำนวน 56 คน คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และร้อยละ 100 จำนวน 38 คน คน คิดเป็นร้อยละ 8.64

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ) พบว่าด้านการจัดกิจกรรมSport Day/จัดกีฬาต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมกีฬาช่วงเวลาก่อนเข้างาน/พัก การตรวจร่างกายประจำปี กิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพ การจัดศูนย์กีฬาเพื่อสุขภาพ การอบรมนวดดัดจัดสรีระ การประกันสุขภาพกลุ่ม เฉพาะพนักงาน การประกันสุขภาพกลุ่ม ครอบคลุมถึงครอบครัวพนักงาน ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม แตกต่างกัน

2. กิจกรรม Happy Body (มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ) พบว่า มีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพมาให้การแนะนำ การฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดต่างๆ และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติของผู้ประกอบการ กล่าวคือ สัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

3. กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน) พบว่า การบริจาคเลือดทุก 4 เดือน ปีละ 2-3 ครั้ง การมี voucher ให้พนักงานเป็นวันเกิด สวัสดิการการกู้เงินกรณีประสบภัยธรรมชาติ การมอบเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพบิดา มารดา คู่สมรส และบุตรของพนักงาน กิจกรรมการอบรมเติมพลังใจเพิ่มคุณค่าให้แก่กัน กิจกรรมแรลลี่บริษัท และมอบใบประกาศให้กับพนักงานดีเด่น ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรมแตกต่างกัน

4. กิจกรรม Happy Heart (น้ำใจงาม มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน) พบว่า มีของขวัญให้ก่อนกลับบ้านในวันหยุดยาว การมีความสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง กิจกรรมมอบทองเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานที่มีอายุงานตามเกณฑ์ที่กำหนด การดูแลเยี่ยมไข้เมื่อพนักงานเจ็บป่วย กิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาที่ถิ่นฐานบ้านเกิดพนักงาน และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

5. กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต) พบว่า NEW YEAR PARTY การจัด PARTY ครบรอบการก่อตั้งบริษัททุกปี ท่องเที่ยวประจำปี และกิจกรรม CSR กิจกรรมผู้บริหารทักทาย สวัสดีพนักงานตอนเช้า กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน เงินสนับสนุนกิจกรรมประจำปี กิจกรรมรณรงค์ ย้ำเตือนเรื่องความปลอดภัยก่อนทำงาน กิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้าก่อนเริ่มงาน กิจกรรมประกวดร้องเพลง และกิจกรรมวันเกิดคนที่เกิดเดือนเดียวกัน เป่าเค้ก และทานอาหารร่วมกัน ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม แตกต่างกัน

6. กิจกรรม Happy Relax (ผ่อนคลาย รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต) พบว่า มีแขกมาแผนกไหนก็จะไปเลี้ยงทั้งแผนก และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

7. Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา) พบว่า มีการสำรวจความต้องการการอบรมจากพนักงาน มีการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก มีการจัดงบทุกปีด้านการอบรมพัฒนา การจัดการอบรมความรู้ทั่วไป เช่น ยาเสพติด ขับขี่ปลอดภัย ปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีกิจกรรม SAFETY DAY ให้ความรู้ด้านความปลอดภัย มีการประกวดคำขวัญต่างๆ การให้ความรู้เฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม การส่งพนักงานไปอบรมและเรียนรู้ที่ประเทศญี่ปุ่น การจัดอบรมภาษาญี่ปุ่นให้กับพนักงาน การจัดทุนการศึกษาให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม แตกต่างกัน

8. Happy Brain (หาความรู้ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา) พบว่า มีการจัดอบรมภาษาอังกฤษให้กับพนักงาน และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

9. กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต) พบว่า มีกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์ มีกิจกรรมผู้บริหารและพนักงานเข้าวัดปฏิบัติธรรม มีการทำพิธีไหว้ศาลพระภูมิ มีการทำบุญตักบาตรในวันปีใหม่ มีการทำบุญตักบาตรวันก่อตั้งบริษัท มีกิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคี ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม แตกต่างกัน

10. กิจกรรม Happy Soul (คุณธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต) พบว่า มีการทำบุญตักบาตรในวันไหว้พระ มีกิจกรรมผู้บริหารและตัวแทนพนักงานร่วมกันไหว้พระขอพรเพื่อความเป็นสิริมงคลให้กับองค์กร มีการแห่เทียนเข้าพรรษา การฟังคำสอนธรรมะในโรงงาน และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

11. กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้) พบว่า มีการจัดสวัสดิการโดยการสำรวจความต้องการจากพนักงาน ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการ มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีการให้เบี้ยขยัน มีสวัสดิการต่างๆ บริษัทให้จะเงิน เช่น คลอดลูก ซื้อของให้เด็ก พนักงานแต่งงาน ป่วย มีโครงการซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทในราคาพนักงาน มีสวัสดิการอาหาร และเครื่องแบบในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการร้านค้าคูปองแลกสิ่งของฟรี มีการให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินให้กับพนักงาน มีการทำสมุดบันทึกค่าใช้จ่าย/การทำบัญชีรายวัน

ให้กับพนักงาน การฝากออมกับธนาคารที่ร่วมกับบริษัท/การฝากเงินทุกเดือน/กิจกรรมออมเงินเมินจน มีการสอนพนักงานทำผลิตภัณฑ์งานฝีมือสร้างอาชีพเสริม มีโบนัสพิเศษประจำทุกปี ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม แตกต่างกัน

12. กิจกรรม Happy Money (ใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้) พบว่า มีการอบรมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

13. กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี อบอุ่น และมั่นคง) พบว่า มีจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว มีเงินช่วยเหลือเมื่อเข้าพิธีมงคลสมรส มีเงินช่วยเหลือพนักงานอุปสมบท การส่งพนักงานเข้ารับการบำบัดยาเสพติด การให้ความรู้กับพนักงานตั้งครรภ์ โครงการรณรงค์ดื่มไม่ขับ กิจกรรมรักครอบครัวป้องกันเอดส์และวัณโรค ดูแลเรื่องภาระหน้าที่งานระหว่างอุ้มท้อง และหลังจากคลอดทารกแล้ว มีส่วนงานที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเลี้ยงดูทารกให้ หากทารกมีอายุระหว่าง 3เดือนไปจนถึง 3 ปี บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพาคนภายในครอบครัวเข้ามาพักผ่อนเยี่ยมชมภายในพื้นที่บริษัทได้แม้ใน วันหยุดงานเพื่อพาครอบครัวท่านเยี่ยมชมสวนดอกไม้ที่ท่านปลูกเองกับมือ กิจกรรมท่องเที่ยวในเดือนเกิดและกิจกรรมจดหมายรักถึงแม่ ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม แตกต่างกัน

14. กิจกรรม Happy Family (ครอบครัวดี อบอุ่น และมั่นคง) พบว่า มีกิจกรรมวันพ่อวันแม่ เขียนคำอวยพร มีเขียนส่งไปรษณีย์แล้วบริษัทส่งให้ มีเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร สวัสดิการเยี่ยมบุตรแรกเกิด ยินยอมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันทั้งสามีและภรรยาเพื่อลดปัญหาทางสังคมและทำให้เศรษฐกิจ ในครอบครัวดีขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานดูแล และตอบแทนพระคุณบิดา มารดา และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

15. กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย) พบว่า การบริจาคคอมพิวเตอร์ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ชุมชน การเปิดให้ครอบครัวเยี่ยมชมการทำงาน มีการบำบัดน้ำ ก่อนปล่อยลงสู่ท่อกลางของอมตะนคร จัดกิจกรรม ที่โรงเรียนเด็กเล็ก สอนเด็กล้างมือ แจกผลิตภัณฑ์ให้โรงเรียน ปลูกต้นไม้วันสิ่งแวดล้อมโลกภายในบริษัทฯ ปลูกต้นไม้ และป่าชายเลนนอกพื้นที่ เก็บขยะชายหาดบางแสน ทาสีกำแพงโรงเรียนในชุมชน

มอบเงินช่วยเหลือเพื่อสร้าง อาคารเพาะชำให้บ้านพักคนพิการซ้ำซ้อน จ.สระบุรี ร่วมกันทำความสะอาดในกิจกรรมวัดสร้างสุข การสร้างฝายชะลอน้ำ ทอดผ้าป่าสามัคคี กิจกรรมโบว์ลิ่งการกุศล กิจกรรมเล่นดนตรีเปิดหมวก ขายเสื้อผ้ามือสองเพื่อช่วยเหลือสุนัข กิจกรรมจิตอาสาร่วมทาสีโรงเรียนและย้ายห้องสมุด ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรมแตกต่างกัน

16. กิจกรรม Happy Society (สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย) พบว่า การเก็บขยะเวลาไปเที่ยว จัดกิจกรรมสถานสงเคราะห์คนชรา กิจกรรมปลูกต้นไม้รอบบ้าน และด้านอื่นๆ ไม่ขึ้นกับสัญชาติ กล่าวคือสัญชาติไทย 100 % สัญชาติไทยร่วมกับสัญชาติญี่ปุ่น สัญชาติญี่ปุ่น 100 % และสัญชาติญี่ปุ่นกับสัญชาติอื่น มีการดำเนินกิจกรรม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษา “การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place เปรียบเทียบองค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น” ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบภาพรวมกิจกรรม Happy Work Place คือ

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน
3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) ผ่อนคลาย
4. หาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทางาน เรียนเพื่อรู้มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต
5. คุณธรรม (Happy Soul) คนดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ นำความสุขสู่องค์กร
6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) บริหารเงิน
7. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่ดี
8. สังคมดี (Happy Society) ในที่ทำงานและพักอาศัย

ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลจากการมีกิจกรรม Happy Work Place

1. ผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity)
2. ประสิทธิผล (Effective) เพิ่มขึ้น
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
4. อัตราการลาออก (Turn Over) ลดลง

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์กิจกรรม Happy Work Place ในภาพรวม

1) ในประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการ““การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place” ซึ่งจากการสำรวจการศึกษาเปรียบเทียบ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place องค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น พบว่า มี“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place ครบทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับรายงานความยั่งยืน 2557 ของบริษัทคิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายหม้อแปลงไฟฟ้าตามคำสั่งซื้อของลูกค้า (Make to Order) ได้กล่าวในประเด็นด้านสังคม (Quality Society) ว่า เราประณีต กับการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ตามแนวทาง “Happy Work Place” โดยมี 1 ใน 8 ข้อของนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ข้อ 3 ตระหนักถึงความสำคัญในด้านแรงงาน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแรงงานอันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติมุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ ดูแลผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมสุขภาพตามแนวทาง Happy Work Place และต่อเนื่องมาจนถึงได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ.2558 จากรายงานความยั่งยืน 2558 ของบริษัทคิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) มีการประกาศกลยุทธ์ที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คือพัฒนา “คน” อย่างรอบด้านเพื่อสร้าง “คนเก่ง” + “คนดี” เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้วยสินค้าและบริการที่มี “คุณภาพ” และมี “ความรับผิดชอบ” สร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work Life Balance) สร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย ด้วยความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน มีการดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพ: “แฮปปี้บอดี้ สุขภาพดี๊ดี กายใจเป็นสุข”และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557) ในหัวข้อ แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออกที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัทข้ามชาติสัญชาติญี่ปุ่น ซึ่งผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สินค้าอุปโภคบริโภคและสี ทั้งนี้บริษัทมีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ครบ 8 ด้าน ตามแนวคิดขององค์กรสุขภาวะ

สอดคล้องกับโชติกา ภาษีผล (2555) ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.:การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. ได้คุณลักษณะขององค์การ ที่เป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ บริบท ปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการ ประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้ และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. วัดจาก 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสุขของบุคลากร ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้และคุณภาพขององค์การ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือวัดสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท. เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 78 ข้อ ที่มีคุณภาพผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้าง มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง มีค่าในช่วง 0.728-0.929 และใช้ค่ามัธยฐานมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดสภาวะองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.

สอดคล้องกับสอดคล้องกับรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)(2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการที่เราเป็นหนึ่งในผู้ประกอบธุรกิจด้านการท่องเที่ยว พักผ่อนและสันทนาการที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและมีจำนวนพนักงานกว่า 50,000 คน ใน 32 ประเทศทั่วโลกเรามีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวว่า เราอยู่ในธุรกิจที่เกี่ยวกับ “คน” เราให้ ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อบุคลากรของเรา ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีคุณภาพและปลอดภัย รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษา ณัฏฐณิชา ณ นคร (2556). ในหัวข้อตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านองค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ มีการเน้นส่งเสริมนโยบายพัฒนาสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดี สอดคล้องกับความต้องการจริง รวมทั้งมีการสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ให้มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรม และโครงการที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป เป็นความถูกต้องทางศีลธรรมและสมควรที่จะกระทำต่อองค์กร ส่วนในเรื่องความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีการมุ่งเน้นกิจกรรมด้านการพัฒนาจิตใจของพนักงานและรางวัลตอบแทนที่แสดงถึงความชื่นชม การมอบประกาศนียบัตรการทางานและบริการดีเป็นประจำทุกเดือน ตลอดจนการแข่งขันกีฬาสีประจำสานักงานและหน่วยงาน

2) ในประเด็นเกี่ยวกับระบบ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place” ส่งผลต่อด้านผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity) ซึ่งจากการสำรวจการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place องค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น พบว่า ส่งผลต่อด้านผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity)อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Casio (2003) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกำไร โดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สู่การทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ (productivity) และยังพบความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kakkar Gurudatt, Yadav Gazal (2015) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของคุณภาพชีวิตที่มีต่อการหยุดงานของลูกจ้าง (QWL) ใน บริษัท อุตสาหกรรมเอกชนพบว่า การสร้างชีวิตที่มีคุณภาพสูง จะช่วยเพิ่มมูลค่าขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ประกอบด้วยโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการจัดการหรือปัญหาในกลุ่ม การแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานหรือนายจ้างตามความร่วมมือในการจัดการแรงงาน และจากการศึกษาครั้งนี้มีการสำรวจเพิ่มเติมว่า QWL ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ บริษัทอีกด้วย

3) ในประเด็นเกี่ยวกับระบบ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place” ส่งผลต่อด้านประสิทธิผล (Effective) ซึ่งจากการสำรวจการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place องค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น พบว่า ส่งผลต่อด้านผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity)อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Casio (2003) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกำไร และสอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา ภาษีผล (2555) ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.:การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มี

ความสำคัญสูงและสะท้อนถึง องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพได้ดี คือ คุณภาพชีวิตในการทÓงาน (ผลลัพธ์ด้านความสุข) และความภักดีต่อองค์การ (ผลกระทบด้านความสุข) ประสิทธิผลของงาน (ผลลัพธ์ด้านคุณภาพ) รวมทั้งยังพบความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kakkar Gurudatt, Yadav Gazal (2015) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของคุณภาพชีวิตที่มีต่อการหยุดงานของลูกจ้าง (QWL) ใน บริษัท อุตสาหกรรมเอกชนพบว่า การที่องค์กรกำลังเรียนรู้วิธีเคารพความเป็นตัวตนของพนักงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิผล

4) ในประเด็นเกี่ยวกับระบบ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place” ส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งจากการสำรวจการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place องค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น พบว่า ส่งผลต่อด้านผลิตภาพเพิ่มขึ้น (Productivity) อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน ระดับความคิดเห็นในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (x = 3.59) ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (x = 3.63) คิดเป็นร้อยละ 72.60 และสอดคล้องกับการศึกษาของ โชติกา ภาษีผล (2555) ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.:การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะขององค์การส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีอิทธิพลจากคุณลักษณะขององค์การส่งผลทางบวกต่อองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพในระดับสูง ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญสูงและเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ คือ วัฒนธรรมองค์การ (บริบท)ลักษณะของงาน (ปัจจัยป้อนเข้า) และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ (กระบวนการ) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Kakkar Gurudatt, Yadav Gazal (2015) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของคุณภาพชีวิตที่มีต่อการหยุดงานของลูกจ้าง (QWL) ใน บริษัท อุตสาหกรรมเอกชนพบว่า การที่องค์กรกำลังเรียนรู้วิธีเคารพความเป็นตัวตนของพนักงานและความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของสุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) หัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

นอกจากนี้ยังพบสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน ระดับความคิดเห็นในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (x = 3.59) ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ระดับ

ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (x = 3.63) คิดเป็นร้อยละ 72.60 และสอดคล้องกับ Lockergnome (2006) กล่าวว่า วิธีในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรด้วยตัวพนักงานเองนั้น จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และสามารถสนับสนุนให้พนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและสามารถทำงานอย่างชาญฉลาดได้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5) ในประเด็นเกี่ยวกับระบบ“การบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place” ส่งผลต่อด้านอัตราการลาออก (Turn Over) ลดลง ซึ่งจากการสำรวจการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรม Happy Work Place องค์กรทุนไทย-องค์กรร่วมทุนหรือองค์กรทุนญี่ปุ่น พบว่า ส่งผลต่อด้านอัตราการลาออก (Turn Over) ลดลง อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษา ณัฏฐณิชา ณ นคร ในหัวข้อตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านองค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ มีการเน้นส่งเสริมนโยบายพัฒนาสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดี สอดคล้องกับความต้องการจริง รวมทั้งมีการสร้างความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ให้มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรม และโครงการที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประกอบการ

1. จากการศึกษาพบว่าการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลจากการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการ

2. การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงานสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมองค์กรสุขภาวะ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้มากที่สุด ทั้งในเรื่องของการร่วมแสดงความคิดเห็น การร่วมคณะกรรมการในชุดต่างๆ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรดำเนินการศึกษาอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอื่นๆ หรือธุรกิจบริการ นอกเหนือจากอุตสาหกรรมรถยนต์หรือชิ้นส่วนรถยนต์

2. การทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรกำหนดพื้นที่ในการเก็บข้อมูลให้แตกต่างจากงานวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์.(2553). Change… เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. ที่มา จาก http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2560

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์.(2556). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ, บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด, นนทบุรี.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์.(2560). องค์กรสร้างสุข 4.0 , ที่มาจาก WWW.HAPPY8WORKPLACE.COM,สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2560.

โชติกา ภาษีผล.(2555).องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพของ ส.ส.ท.: การพัฒนาตัวบ่งชี้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2555) ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐณิชา ณ นคร.(2556). ตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านองค์กรแห่งความสุขของการกีฬาแห่งประเทศไทย, วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา Volume 13, No.2, December 2014.

ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ : 8 ฉบับที่ : 2 เลขหน้า : 51-64 ปีพ.ศ. : 2558.

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน).(2558). รายงานความยั่งยืน 2558, ECOM Solution Co.,Ltd.Bangkok.

บริษัท คิวทีซี เอนเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน).(2559). รายงานความยั่งยืน 2559, ECOM Solution Co.,Ltd.Bangkok.

บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน).(2557). รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ,

วรรณภา ลือกิตินันท์. (2557)แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ: กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก, วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 31 ฉบับที 1 (2014): มกราคม - มิถุนายน 2557, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล.(2555).ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ, วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (2012): พฤษภาคม - สิงหาคม 2555.

Casio, W. F. (2003). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. New York: McGraw-Hill.

Kakkar Gurudatt, Yadav Gazal.(2015). Role of (QWL) Quality of Work Life on Employee Retention in Private Sector Companies, Career Point University, Kota, Rajasthan, India & Research Scholar, PACIFIC University, Udaipur, India,International Journal of Engineering and Management Sciences, Vol.6 (1) 2015 : 11-15.

Lockergnome. (2006). Is Workplace Happiness a Business Decision?. Retrieved November 20, 2017, from http://www.lockergnome.com/nexus/it/2006/04/25/is-workplace-happinessabusiness-decision-?/