

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 6 ด้าน ที่มีความแตกต่างกันเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

มีรายละเอียดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ได้นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติ t test ในการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล
ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิจัยครั้งนี้ได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด
ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3

จำนวน และร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	23.00
หญิง	177	77.00
รวม	230	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	101	43.90
30-40 ปี	95	41.30
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	34	14.80
รวม	230	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	169	73.50
สูงกว่าปริญญาตรี	61	26.50
รวม	230	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	35	15.20
2-6 ปี	77	33.50
มากกว่า 6-10 ปี	53	23.00
มากกว่า 10 ขึ้นไป	65	28.30
รวม	230	100.00
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายขาย	160	69.60
ฝ่ายอื่นๆ	70	30.40
รวม	230	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.00) อายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 43.90) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 73.50) และประสบการณ์ในการทำงาน 2-6 ปี (ร้อยละ 33.50) และหน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายขาย (ร้อยละ 69.60)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน จำนวน 53 ข้อ ตัวแปรดังกล่าวแสดงด้วยคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 4-10

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นรายด้าน

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	3.91	.530	มาก
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	4.00	.449	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.03	.460	มาก
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.10	.466	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.05	.461	มาก
ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	4.20	.501	มาก
รวม	4.05	.400	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.00$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.91$) มีการใช้อยู่ในระดับมาก

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการสร้าง-ความรู้จักคุ้นเคย เป็นรายชื่อ

ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	4.06	.699	มาก
2. ท่านมีความเข้าใจในพฤติกรรมที่แสดงออกของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	3.82	.773	มาก
3. ท่านมีความกล้าในการแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน	3.89	.693	มาก
4. ท่านสามารถเปิดเผยประสบการณ์ และความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	3.77	.748	มาก
5. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.05	.691	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	3.94	.687	มาก
7. ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียด	3.87	.810	มาก
รวม	3.91	.530	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.06$) สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.05$) และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นรายข้อ

ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเข้าใจ และทราบในสิ่งที่ตนเองต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	3.88	.696	มาก
2. ท่านเข้าใจ และทราบถึงความต้องการของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.76	.726	มาก
3. ท่านยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.25	.705	มาก
4. ท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงาน	3.71	.690	มาก
5. ท่านสนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.09	.623	มาก
6. ท่านสนใจศึกษาหาความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ แล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน	3.88	.714	มาก
7. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.06	.615	มาก
8. ท่านวิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ เพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.94	.661	มาก
9. ท่านกล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตนเอง	4.15	.653	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
10. ท่านรับฟังคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	4.14	.620	มาก
11. ท่านหลีกเลี่ยงการสร้างความขัดแย้งทางความคิดในการ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	4.12	.737	มาก
รวม	4.00	.449	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.25$) กล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตนเอง ($\bar{X} = 4.15$) และรับฟังคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายข้อ

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	SD	ระดับ ความความคิดเห็น
1. ท่านสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ชัดเจน และถูกต้องมากขึ้น	3.89	.668	มาก
2. ท่านสามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.87	.721	มาก
3. ท่านเห็นความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน	4.28	.616	มาก
4. ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานได้อย่างครบถ้วน	3.82	.666	มาก
5. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.09	.705	มาก
6. ท่านสามารถรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานได้	4.10	.636	มาก
7. ท่านสื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเหมาะสม	4.17	.609	มาก
รวม	4.03	4.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เห็นความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$) สื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) และสามารถรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เป็นรายชื่อ

ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น	3.83	.653	มาก
2. ท่านยินดีปฏิบัติตามผลการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น	4.16	.604	มาก
3. ท่านหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น	4.17	.683	มาก
4. ท่านยินดี และให้ร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้อื่น	4.28	.602	มาก
5. ท่านจัดการกับความขัดแย้ง โดยยึดหลักการ ประนีประนอม	4.19	.734	มาก
6. ท่านใช้คำพูดที่เหมาะสมในการตัดสินใจเพื่อการ แก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น	4.10	.606	มาก
7. ท่านใช้รูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์ กับผู้ร่วมงาน	4.04	.614	มาก
8. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.00	.657	มาก
รวม	4.10	.466	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ยินดี และให้ร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.28$) จัดการกับความขัดแย้ง โดยยึดหลักการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.19$) และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเป็นผู้นำเป็นรายชื่อ

ด้านการเป็นผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น	3.90	.680	มาก
2. ท่านกล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานที่ตนเอง รับผิดชอบมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	3.98	.683	มาก
3. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม โดยไม่ละเมิด สิทธิผู้อื่น	3.93	.684	มาก
4. ท่านกล้าเผชิญปัญหา และรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	4.10	.593	มาก
5. ท่านพร้อม และเต็มใจที่จะรับหน้าที่เป็นผู้นำ ตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	3.98	.692	มาก
6. ท่านสามารถกระจายงานที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานได้	3.84	.706	มาก
7. ท่านให้ความสนใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.07	.692	มาก
8. ท่านเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิด และเลือกวิธี ปฏิบัติงาน	4.22	.648	มาก
9. ท่านยอมรับ และให้เกียรติในการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชา	4.28	.669	มาก
10. ท่านยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	4.17	.672	มาก
รวม	4.05	.461	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ยอมรับ และให้เกียรติในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.28$) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิด และเลือกวิธีปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) และยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ

ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างถูกต้องชัดเจน	4.16	.639	มาก
2. ท่านเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานร่วมกัน	4.13	.647	มาก
3. ท่านสนับสนุนการให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	4.34	.661	มาก
4. ท่านเห็นความสำคัญของการประชุมร่วมกันด้วยความสามัคคี	4.31	.631	มาก
5. ท่านยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน	4.33	.663	มาก
6. ท่านจัดการกับปัญหาความขัดแย้งด้วยหลัก ธรรมาภิบาล	4.13	.704	มาก
7. ท่านให้คำปรึกษาที่มีคุณค่ากับผู้ร่วมงาน	4.13	.689	มาก
8. ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของสมาชิก ทีมงาน	4.27	6.26	มาก
9. ท่านมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.93	.770	มาก
10. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับ ของทีมงาน	4.32	.669	มาก
รวม	4.20	.501	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกันในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ สนับสนุนการให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.34$)

ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$) และให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของทีมงาน ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

คิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ ความเห็น	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ ความเห็น
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	4.03	.491	มาก	3.88	.537	มาก
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	4.09	.385	มาก	3.97	.464	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.08	.385	มาก	4.02	.481	มาก
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.22	.405	มาก	4.06	.478	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.18	.448	มาก	4.01	.458	มาก
ด้านความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	4.33	.451	มาก	4.01	.458	มาก
รวม	4.15	.356	มาก	4.17	5.11	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพศหญิง และเพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ 4.15 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงาน-ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.08$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับมาก และเพศหญิง

มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน, ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.97$) และ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12

คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่พัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

คิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	อายุ								
	น้อยกว่า 30 ปี		30-40 ปี		มากกว่า 40 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น			
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	3.95	.531	มาก	3.92	.522	มาก	3.80	.545	มาก
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	4.06	.451	มาก	3.94	.444	มาก	3.98	.445	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.08	.457	มาก	3.99	.453	มาก	3.98	.487	มาก
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.17	.427	มาก	4.04	.475	มาก	4.05	.533	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.08	.455	มาก	4.01	.465	มาก	4.05	.476	มาก
ด้านความสามัคคีในการทำงาน	4.25	.460	มาก	4.17	.521	มาก	4.15	.563	มาก
รวมกัน	4.10	.389	มาก	4.01	.403	มาก	4.00	.420	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อายุน้อยกว่า 30 ปี 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, 4.01$ และ 4.00 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการเข้าใจตนเอง และผู้อื่น ($\bar{X} = 4.06$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก

พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.94$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.92$) อยู่ในระดับมาก

พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ, ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.98$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.80$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษาเป็นรายด้าน

คิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	3.95	.517	มาก	3.82	.558	มาก
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	4.03	.446	มาก	3.91	.450	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.05	.454	มาก	3.96	.476	มาก
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.15	.454	มาก	3.94	.466	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.08	.449	มาก	3.96	.487	มาก
ด้านความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	4.25	.491	มาก	4.09	.515	มาก
รวม	4.08	.389	มาก	3.95	.415	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ และ 3.95 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงาน-ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการเป็นผู้นำ, ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.94$)

ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.91$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.82$)
อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	น้อยกว่า 2 ปี			2-6 ปี			มากกว่า 6-10 ปี			มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น	\bar{X}	SD	ระดับ ความเห็น
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	3.91	.469	มาก	3.94	.523	มาก	4.00	.562	มาก	3.81	.538	มาก
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	4.11	.430	มาก	4.03	.433	มาก	4.00	.488	มาก	3.90	.435	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.13	.460	มาก	4.06	.485	มาก	4.03	.431	มาก	3.94	.449	มาก
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.20	.454	มาก	4.17	.442	มาก	4.04	.469	มาก	4.00	.481	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.07	.426	มาก	4.08	.486	มาก	4.03	.449	มาก	4.01	.466	มาก
ด้านความสามัคคีในการทำงาน	4.28	.439	มาก	4.26	.489	มาก	4.16	.546	มาก	4.14	.507	มาก
รวมกัน	4.12	.387	มาก	4.09	.387	มาก	4.04	.426	มาก	3.97	.396	มาก

จากตาราง 14 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี 2-6 ปี มากกว่า 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, 4.09, 4.04$ และ 3.97 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.91$) อยู่ในระดับมาก

พนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.94$) อยู่ในระดับมาก

พนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับมาก

พนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.90$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.81$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 15

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถี่เห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่พัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน

	หน่วยงานที่สังกัด					
	ฝ่ายขาย			ฝ่ายอื่น ๆ		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	3.92	.533	มาก	3.90	.527	มาก
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	3.99	.476	มาก	4.01	.384	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.03	.464	มาก	4.03	.456	มาก
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	4.12	.471	มาก	4.05	.454	มาก
ด้านการเป็นผู้นำ	4.05	.461	มาก	4.03	.465	มาก
ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	4.23	.515	มาก	4.14	.464	มาก
รวม	4.06	.415	มาก	4.03	.364	มาก

จากตาราง 15 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายขาย และฝ่ายอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$ และ 4.03 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ฝ่ายขาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.92$) อยู่ในระดับมาก

พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ฝ่ายอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการเป็นผู้นำ, ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.01$) และด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
และหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา
ทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังข้อมูลในตาราง 16-23

ตาราง 16

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาทีมงานของ
พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

คิดเห็นเกี่ยวกับ						
การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	ชาย	53	4.03	.491	1.788	
	หญิง	177	3.88	.537		
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	ชาย	53	4.09	.385	1.657	
	หญิง	177	3.97	.464		
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ชาย	53	4.08	.385	.878	
	หญิง	177	4.02	.481		
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	ชาย	53	4.22	.405	2.154*	
	หญิง	177	4.06	.478		
ด้านการเป็นผู้นำ	ชาย	53	4.18	.448	2.489*	
	หญิง	177	4.01	.458		
ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	ชาย	53	4.33	.451	2.009*	
	หญิง	177	4.17	.511		
รวม	ชาย	53	4.15	.356	2.193*	
	หญิง	177	4.02	.408		

* $p < .05$

จากตาราง 16 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเอง และผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย				
ระหว่างกลุ่ม	.582	2	.291	1.036
ภายในกลุ่ม	63.793	227	.281	
รวม	64.375	229		
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น				
ระหว่างกลุ่ม	.806	2	.403	2.009*
ภายในกลุ่ม	45.522	227	.201	
รวม	46.328	229		
ด้านการติดต่อสื่อสาร				
ระหว่างกลุ่ม	.483	2	.242	1.140
ภายในกลุ่ม	48.136	227	.212	
รวม	48.620	229		
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ				
ระหว่างกลุ่ม	.867	2	.434	2.013
ภายในกลุ่ม	48.898	227	.215	
รวม	49.765	229		

ตาราง 17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านการเป็นผู้นำ				
ระหว่างกลุ่ม	.229	2	.114	.534
ภายในกลุ่ม	48.586	227	.214	
รวม	48.814	229		
ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน				
ระหว่างกลุ่ม	.389	2	.195	.772
ภายในกลุ่ม	57.210	227	.252	
รวม	57.599	229		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	.453	2	.227	1.418
ภายในกลุ่ม	36.258	227	.160	
รวม	36.711	229		

* $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ LSD แสดงผลการเปรียบเทียบ ดังตาราง 18

ตาราง 18

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน
ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า	30-40 ปี	มากกว่า
		30 ปี		40 ปี ขึ้นไป
		4.06	3.94	3.98
น้อยกว่า 30 ปี	4.06		*	-
30-40 ปี	3.94			-
มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	3.98			

* $p < .05$

จากตาราง 18 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับ 30-40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงาน
ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา
เป็นรายด้าน

คิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ระดับ การศึกษา	n	\bar{X}	SD	t
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	ป.ตรี	169	3.95	.517	1.626
	สูงกว่าป.ตรี	61	3.82	.558	
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	ป.ตรี	169	4.03	.446	1.886
	สูงกว่าป.ตรี	61	3.91	.450	
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ป.ตรี	169	4.05	.454	1.292
	สูงกว่าป.ตรี	61	3.96	.476	
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	ป.ตรี	169	4.15	.454	3.041*
	สูงกว่าป.ตรี	61	3.94	.466	
ด้านการเป็นผู้นำ	ป.ตรี	169	4.08	.449	1.740
	สูงกว่าป.ตรี	61	3.96	.487	
ด้านความสามัคคีในการทำงาน	ป.ตรี	169	4.25	.491	2.049*
	สูงกว่าป.ตรี	61	4.09	.515	
รวม	ป.ตรี	169	4.08	.389	2.325*
	สูงกว่าป.ตรี	61	3.95	.415	

* $p < .05$

จากตาราง 19 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ปริญญตรีใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญตรี ส่วนด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงาน ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย				
ระหว่างกลุ่ม	1.097	3	.366	1.305
ภายในกลุ่ม	63.279	226	.280	
รวม	64.375	229		
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น				
ระหว่างกลุ่ม	1.184	3	.395	1.977*
ภายในกลุ่ม	45.144	226	.200	
รวม	46.328	229		
ด้านการติดต่อสื่อสาร				
ระหว่างกลุ่ม	.915	3	.305	1.445
ภายในกลุ่ม	47.704	226	.211	
รวม	48.620	229		
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ				
ระหว่างกลุ่ม	1.544	3	.515	2.412*
ภายในกลุ่ม	48.211	226	.213	
รวม	49.765	229		
ด้านการเป็นผู้นำ				
ระหว่างกลุ่ม	.211	3	.070	.327
ภายในกลุ่ม	48.603	226	.215	
รวม	48.814	229		

ตาราง 20 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความสามัคคีในการทำงาน				
ระหว่างกลุ่ม	.859	3	.286	1.141
ภายในกลุ่ม	56.740	226	.251	
รวม	57.599	229		
ภาพรวม				
ระหว่างกลุ่ม	.729	3	.243	1.527
ภายในกลุ่ม	35.982	226	.159	
รวม	36.711	229		

* $p < .05$

จากตาราง 20 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการแก้ปัญหา และตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ LSD แสดงผลการเปรียบเทียบ ดังตาราง 21-22

ตาราง 21

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงาน
ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

คิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์	\bar{X}	น้อยกว่า	2-6 ปี	มากกว่า	มากกว่า
		2 ปี		6-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.11	4.03	4.00	3.90
น้อยกว่า 2 ปี	4.11		-	-	*
2-6 ปี	4.03			-	-
มากกว่า 6-10 ปี	4.00				-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	3.90				

* $p < .05$

จากตาราง 21 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน
ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเป็นผู้นำ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	2-6 ปี	มากกว่า	มากกว่า
		2 ปี		6-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.20	4.17	4.04	4.00
น้อยกว่า 2 ปี	4.20		-	-	*
2-6 ปี	4.17			-	*
มากกว่า 6-10 ปี	4.04				-
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	4.00				

* $p < .05$

จากตาราง 22 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 2 ปี กับ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และ 2-6 ปี กับ
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการเป็น-
ผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์
(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 23

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงาน
ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
เป็นรายด้าน

คิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	หน่วยงาน		n	\bar{X}	SD	t
	ที่สังกัด					
ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย	ฝ่ายขาย		160	3.92	.533	.275
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	3.90	.527	
ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น	ฝ่ายขาย		160	3.99	.476	-.219
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	4.01	.384	
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ฝ่ายขาย		160	4.03	.464	.046
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	4.03	.456	
ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	ฝ่ายขาย		160	4.12	.471	1.073
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	4.05	.454	
ด้านการเป็นผู้นำ	ฝ่ายขาย		160	4.05	.461	.286
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	4.03	.465	
ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	ฝ่ายขาย		160	4.23	.515	1.250
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	4.14	.464	
รวม	ฝ่ายขาย		160	4.06	.415	.552
	ฝ่ายอื่น ๆ		70	4.03	.364	

จากตาราง 23 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี
หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ใน
ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและ
ผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และ
ด้านความสามัคคีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นในการใช้
กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน
บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตาราง 24

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นในการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรทำ team building ภายในองค์กร	12
2	ควรยึดหลัก เอาใจเขามาใส่ใจเรา ในระดับหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น	4
3	ควรวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม	4
4	ควรมี activity และ meeting เป็นประจำภายในหน่วยงาน	4
5	ควรมีกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ	3
6	หัวหน้างานควรให้กำลังใจลูกน้องในการปฏิบัติงาน และมีการ แชร์ประสบการณ์การทำงานเพื่อผลสำเร็จ และแก้ไขปัญหา	2
7	ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำ และมีการพัฒนา ทีมงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม	2

จากตาราง 24 พบว่า พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นในการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานเรียงตามลำดับดังนี้ ควรทำ team building ภายในองค์กร ควรยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ในระดับหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ควรวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ควรมี activity และ meeting เป็นประจำภายในหน่วยงาน ควรมีกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานควรให้กำลังใจลูกน้องในการปฏิบัติงาน และมีการแชร์ประสบการณ์การทำงานเพื่อผลสำเร็จและแก้ไขปัญหา ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำ และมีการพัฒนาทีมงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม