

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 6 ด้าน คือ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

การศึกษาครั้งนี้ประชากร คือ พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 476 คน และการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (quota sampling) โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วน และทำการสุ่ม โดยอาศัยความร่วมมือจากพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการตอบแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม-กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามเก็บแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่า t test การทดสอบ One-way ANOVA และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลได้ดังนี้ คือ

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงาน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ พนักงานได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีความกล้าในการแสดงออกต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียด มีความเข้าใจในพฤติกรรมที่แสดงออกของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถเปิดเผยประสบการณ์และความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

1.2 ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 11 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ พนักงานยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล กล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตนเอง รับฟังคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ หลีกเลี่ยงการสร้างความขัดแย้งทางความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน วิเคราะห์จุดบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ เพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น เข้าใจ และทราบในสิ่งที่ตนเองต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สนใจศึกษาหาความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ แล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจ และทราบถึงความต้องการของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ พนักงานเห็นความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน สื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเหมาะสม สามารถรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานได้ พยายามหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้ชัดเจน และถูกต้องมากขึ้น สามารถสื่อสารกับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดข้อมูลในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานได้อย่างครบถ้วน

1.4 ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ พนักงานยินดี และให้ร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้อื่น จัดการกับความขัดแย้ง โดยยึดหลักการประนีประนอม หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ยินดีปฏิบัติตามผลการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้อื่น ใช้

รูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์กับผู้ร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น

1.5 ด้านการเป็นผู้นำ พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ พนักงานยอมรับ และให้เกียรติในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีในการคิด และเลือกวิธีปฏิบัติงาน ยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา กล้าเผชิญปัญหา และรับผิดชอบกับปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความสนใจในความสามารถของผู้ร่วมงาน กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นพร้อม และเต็มใจที่จะรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม โดยไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และสามารถกระจายงานที่รับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานได้

1.6 ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ตามลำดับ ได้แก่ พนักงานสนับสนุนการให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของทีมงาน เห็นความสำคัญของการประชุมร่วมกันด้วยความสามัคคี ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของสมาชิก ทีมงาน เข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างถูกต้องชัดเจน เข้าใจกระบวนการขั้นตอนการทำงานร่วมกัน จัดการกับปัญหาความขัดแย้งด้วยหลักธรรมาภิบาล ให้คำปรึกษาที่มีคุณค่ากับผู้ร่วมงาน มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ได้ผลสรุปดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างความรู้จกคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จกคุ้นเคย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และด้านความสามัคคีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างความรู้จกคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการเป็นผู้นำ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จกคุ้นเคย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้ ควรทำ team building ภายในองค์กร ควรยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ในระดับหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ควรวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ควรมี activity และ meeting เป็นประจำภายในหน่วยงาน ควรมีกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานควรให้กำลังใจลูกน้องในการปฏิบัติงาน และมีการแชร์ประสบการณ์การทำงานเพื่อผลสำเร็จ และแก้ไขปัญหา ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำ และมีการพัฒนาทีมงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นสำคัญโดยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ขององค์กร ทำให้พนักงานมีระยะเวลานอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้พบปะแลกเปลี่ยนข้อมูล

ความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างกันทั้งในสายการปฏิบัติงานเดียวกัน และพนักงานจากสายปฏิบัติงานอื่น จึงทำให้พนักงานมีโอกาสในการทำความรู้จักกันมากขึ้น และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรม และทัศนคติส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กร อีกทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือ และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และด้วยทักษะที่กล่าวนี้ ส่งผลต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ในชีวิตประจำวัน ที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า และบุคคลภายนอกเป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ แนวความคิดของ นิรันดร จุลทรัพย์ (2542, หน้า 125-127) กล่าวว่า กิจกรรมสร้างความรู้จักคุ้นเคยจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดกิจกรรมกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป เพราะสมาชิกจะเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม มีความยึดมั่นในกลุ่ม มีความอบอุ่นมั่นใจ ปรับตัวได้ในเวลา รวดเร็ว และมีความผูกมัดที่จะทำกิจกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของการเรียนรู้ตามที่ คาดหวัง สอดคล้องกับผลวิจัยของ ชรินทร์ ว่องวิระยุทธ (2542) ได้ศึกษา ผลของการใช้ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาปีที่ 1 คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการสอน โดยใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีความสามารถในการปรับตัวได้สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการสอน โดยใช้ กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักศึกษากลุ่มทดลอง และจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จะมีการปรับตัวได้ดีขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

1.2 ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย)

จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ขอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล กล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตนเอง และรับฟังคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลอย่างกว้างขวาง และเป็นอิสระ จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อมูลที่ได้รับอย่างละเอียด และครบถ้วน มีความชัดเจน เห็นถึงส่วนดี และส่วนเสีย ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน และองค์กร ทำให้เข้าใจ

ความคิด และการกระทำของตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลต่อการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านความคิด และการกระทำมีความพร้อม และกล้าในการยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตนเอง ให้อภัยในการกระทำที่ผิดพลาดของผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาทีมงาน และองค์กร มีการรับฟังคำวิจารณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี โดยนำคำวิจารณ์นั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ และลดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ต่อเป้าหมายของทีมงาน และองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ ปนัดดา ญวนกระโทก (2551) กล่าวไว้ว่า บุคคลจะรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องได้ ถ้าเขาพิจารณาตัวเองตามที่เป็นจริง วิเคราะห์ และวิจารณ์ตนเอง ตลอดจนยอมรับคำวิจารณ์ของคนอื่น โดยไม่หลอกตัวเอง และไม่เข้าข้างตนเอง และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภาภรณ์ เขียมสะอาด (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล (ทก.) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความเข้าใจตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน สื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเหมาะสม และสามารถรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ต้องอาศัย การสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยทำให้เกิดความเข้าใจ และตรวจสอบความเข้าใจในข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตรงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ จึงทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน และการสื่อสารที่ตรงกันนั้นจึงนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดี ความสนิทสนม และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการสื่อสารกับผู้ร่วมงานด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และเหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยการรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี

สอดคล้องกับแนวความคิดของ Woodcock (1989, p. 75) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารที่ดี เป็นพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 371) กล่าวว่า ช่วยรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหารคน เพราะจะรู้จักใช้การติดต่อสื่อสารแบบที่เปิดเผย และมีความจริงใจ ทำให้เข้าใจพื้นฐานที่มาของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึกรักของบุคคล เพื่อจะได้นำมาปรับคำพูดให้เกิดความเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อาภาภรณ์ เอี่ยมสะอาด (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล (ทก.) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ยินดีและให้ร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้อื่น จัดการกับความขัดแย้ง โดยยึดหลักการประนีประนอม และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในชีวิตประจำวัน ต้องพบกับอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จึงมีการจำลองอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น อยู่ในกิจกรรมรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานได้ร่วมกันหาแนวทางป้องกัน และแก้ไขต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ก่อให้เกิดผลงาน และสร้างแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยทั่วไป ซึ่งทำให้พนักงานมีความยินดี และพร้อมให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้อื่น โดยในการแก้ปัญหานั้น ต้องอาศัยกระบวนการในการตัดสินใจร่วมกันมีการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด แต่ด้วยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน จะทำให้เกิดการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งการจัดการความขัดแย้ง โดย

ยึดหลักการประนีประนอม และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ด้วยความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Plunkett and Attner (1994, p. 169) กล่าวว่า การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล เป็นการตัดสินใจโดยให้ผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะต้อง ปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจนั้น ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูล การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลนี้เหมาะสำหรับ การตัดสินใจในเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนหรือเรื่องที่ผู้บริหารไม่มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอหรือยังขาดประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มี ความชำนาญทางด้านนั้นอย่างเพียงพอ จึงจำเป็นต้องฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ แล้วประมวลความคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นสิ่งกำหนดการตัดสินใจ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อากาศรณ์ เอี่ยมสะอาด (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธี เรียนทางไกล (ทก.) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการเป็นผู้นำ พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ยอมรับ และให้เกียรติในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิด และเลือกวิธีปฏิบัติงาน และยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความคิด และการกระทำนำมาซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่มีต่อส่วนร่วม เกิดการเรียนรู้ในภาวะผู้นำ และผู้ตาม ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบของผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งตามหน้าที่ และผู้นำซึ่งปรากฏตามธรรมชาติในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้พนักงานยอมรับ และให้เกียรติในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมทางความคิด อีกทั้งการเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งมีความยินดี

ในการปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ แก้วตา ไทรงาม (2548, หน้า 56) ที่สรุปว่า กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำ กุญแจเพื่อบรรลุความสำเร็จ คือ ความเป็นเลิศในการเป็นผู้นำทั้งสามระดับ คือ ผู้นำระดับกลยุทธ์ ระดับปฏิบัติการ และระดับทีม จำเป็นต้องทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เหมือนหนึ่งเป็นผู้นำขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กนกวรรณ แก้วฟ้า (2551) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเปิดรับผู้ที่เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร เพราะแนวคิดของคนเหล่านี้จะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างแท้จริง ในปัจจุบันสิ่งที่องค์กรต้องการคือ ความคิดดี ๆ จากพนักงาน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ อภาภรณ์ เอี่ยมสะอาด (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของ นักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล (ทก.) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทักษะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์

(ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สนับสนุนการให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของทีมงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มุ่งเน้นในการเชื่อมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล รวมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาทีมงานสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้ ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงมีส่วนช่วย สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และเพื่อให้ความสำคัญต่อความเสียดสีในการปฏิบัติงานร่วมกัน และสิทธิของแต่ละบุคคล จึงยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งการมีส่วนร่วมในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของทีมงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (2552) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์นั้นมีประโยชน์ในการพัฒนาทีมงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการรู้จักแก้ปัญหาทั้งส่วนตน และส่วนรวม ช่วยส่งเสริมให้การทำงานรวมพลังกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้

ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย และได้มาตรฐาน เป็นการเสริมสร้างพลังขององค์กร โดยบุคลากรที่ประสิทธิภาพ Daft (1999, p. 323) กล่าวว่า ทีมงานจะประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ดีต้องมีลักษณะ คือ มีความร่วมมือ และประสานงานกันอย่างดี ความยืดหยุ่นในบทบาทที่แสดงออก มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานในระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณคนในกลุ่มมีความสำคัญ และยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลวิจัยของ จุมพฏ จันทรช่วย (2549) ได้ศึกษา การศึกษาผลการปฏิบัติงานกลุ่มย่อยในกิจกรรมควิซซีซีของพนักงานบริษัท ชัมมิท โอ โด บอดีอินดัสตรี จำกัด พบว่า ผลการปฏิบัติงานกลุ่มย่อยในกิจกรรมควิซซีซีของพนักงาน บริษัท ชัมมิท โอ โด บอดีอินดัสตรี จำกัด ด้านการร่วมมือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน พบว่า

2.1 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โดยทั่วไปพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยอยู่ร่วมกัน มีความสนใจในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และต้องการพัฒนาตนเองด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ถึงแม้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะมีความแตกต่างทางเพศ จึงมีความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคย การเข้าใจตนเองและผู้อื่น และการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พูนสุข เพ็ชรดี (2542) ได้ศึกษา การศึกษา ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า เพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หากมองแยกพฤติกรรมระหว่างเพศชาย และเพศหญิงแล้ว เพศชายจะมีความสนใจในเรื่องท้าทาย และการเป็น

ผู้นำมากกว่า ส่วนเพศหญิงนั้น จะมีความละเอียดรอบคอบ และพร้อมจะเป็นผู้ตามมากกว่า และจากกลุ่มประชากรจะเห็นว่า เพศหญิงจะมีจำนวนมากกว่า 3 เท่าตัว จึงทำให้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเป็นผู้นำ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีความแตกต่าง

2.2 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้าง-ความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มประชากรในการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงาน คือ น้อยกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี ซึ่งมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ สามารถชี้นำตนเองได้ เป็นแหล่งประสบการณ์ที่ดี และใช้ปัญหาในการทำงานเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละช่วงอายุ มีการลดหลั่นอย่างเหมาะสม สามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยวุฒิภาวะที่มีตามช่วงวัยจึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างในด้าน-ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ เอี่ยมสะอาด (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล (ทก.) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และด้านความสามัคคีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ อาภาภรณ์ เอี่ยมสะอาด (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล (ทก.) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทีมงาน ระดับการศึกษา จึงไม่มีความแตกต่าง ส่วนกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกันนั้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่าอาจมีมุมมองที่ละเอียด และกว้างกว่า ส่งผลต่อการนำเสนอความคิดเห็นรวมทั้งการปฏิบัติ จึงทำให้ระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานกว่าครึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 6 ปี ซึ่งทำให้เป็นแหล่งประสบการณ์ที่ดี สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างพนักงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ประสบการณ์ของพนักงานไม่มีความแตกต่าง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมฆยา ฉันทอรณ (2550) ได้ศึกษา ผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง พบว่า บุคลากรกลุ่มทดลองภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม มีความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการได้รับการจัดกิจกรรม และกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่

ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวนโยบายหลักของผู้บริหาร และองค์กร ที่สนับสนุนในการใช้ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน เป็นระยะเวลาหลายปี และต่อเนื่องกัน อีกทั้ง การเชิญฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ เข้าร่วมในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในแต่ละครั้ง และ สักส่วนพนักงาน โดยส่วนใหญ่มีภารกิจหน้าที่เดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับ ผลงานวิจัยของ จุมพฏ จันทรช่วย (2549) ได้ศึกษา การศึกษาผลการปฏิบัติงานกลุ่มย่อย ในกิจกรรมคิวซีซีของพนักงานบริษัท ชัมมิท โอ โด บอดีอินดัสตรี จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ชัมมิท โอ โด บอดีอินดัสตรี จำกัด ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงาน กลุ่มย่อยในกิจกรรมคิวซีซี โดยภาพรวมด้านความเข้าใจในการทำกิจกรรมคิวซีซี ด้านการร่วมมือในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อเสนอแนะผลการวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา ทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านพนักงาน ควรเสริมสร้างความเข้าใจในแนวนโยบายขององค์กร และ ผู้บริหาร ที่มอบหมายในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร และให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา ทีมงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกันสู่การปฏิบัติงานร่วมกัน

เป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเองและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านผู้บริหาร และองค์กร ควรให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม-กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ และจัดวางระบบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน โดยนำข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ไปศึกษารูปแบบของการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และตรงต่อความต้องการตามเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร