

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



246635



ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน  
บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ศุภชัย ทาณัฐนวนานิชย์

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
ปีการศึกษา 2553

๖ ๐๐๒๕๑๑๔๗

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



246635

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน  
บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ศุภชัย หาญธนาภิษฐ์

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
ปีการศึกษา ๒๕๕๓  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE OPINIONS OF EMPLOYEES AT PFIZER (THAILAND) COMPANY  
LIMITED CONCERNING THE USE OF TEAM BUILDING ACTIVITIES  
IN THE DEVELOPMENT OF EMPLOYEE TEAMWORK

SUPACHAI HANTANAVANIT

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY  
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
(HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY





$t$  test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบ เป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. พนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงาน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อ พัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และ รายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจ ตนเองและผู้อื่น และด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่ม- สัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการติดต่อ สื่อสาร ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความคิดเห็น แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ และด้านความสามัคคีในการทำงาน แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการเป็นผู้นำ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัท ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความรู้จัก-

คุ้นเคย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความสามัคคีในการทำงาน  
ร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น และด้านการแก้ปัญหาและ  
ตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ส่วนพนักงานบริษัท ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้  
กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานบริษัทมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา  
ทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้ ควรทำ Team Building  
ภายในองค์กร ควรยึดหลักเอาใจเขามาใส่ใจเราในระดับหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ควรวัด  
และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ควรมี Activity และ Meeting เป็น  
ประจำภายในหน่วยงาน ควรมีกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ  
หัวหน้างานควรให้กำลังใจลูกน้องในการปฏิบัติงาน และมีการแชร์ประสบการณ์การ  
ทำงานเพื่อผลสำเร็จและแก้ไขปัญหา ควรมีการจัดหลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำ และมี  
การพัฒนาทีมงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม



regarding the use of team building activities for employee teamwork development. Finally, the researcher presents (3) recommendations made by the employees under study regarding the use of team building activities for employee teamwork development.

Using the method of proportional sampling, the researcher selected a sample population consisting of 230 Pfizer (Thailand) Company employees. Constructed by the researcher, the instrument of research was a questionnaire couched at the reliability level of 0.95.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. The techniques of *t*-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were additionally employed by the researcher, as well as the method of least significant difference (LSD) paired comparison.

Findings are as follows:

1. The employees under study overall and in all six aspects expressed opinions concerning the use of team building activities for employee teamwork development at a high level.

2. In comparing opinions regarding the use of team building activities for employee teamwork development, the employees under investigation who differed in the demographical characteristic of gender evinced differences overall and in the aspects of problem solving and decision making leadership and unity at work. However, no differences were found in respect to the

aspects of getting to know one another; understanding oneself and others; and communication.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of age did not display concomitant differences in their opinions regarding the use of team building activities in an overall picture and in the aspects of getting to know one another; communication; problem solving and decision making; leadership; and unity at work. Nevertheless, differences were found in regard to the aspect of understanding oneself and others.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of educational level exhibited parallel differences in their opinions regarding the use of team building activities in an overall picture and in the aspects of problem solving and decision making and unity at work. There were no differences found in respect to the aspects of getting to know one another, understanding oneself and others; communication; and leadership.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of work experience did not display concomitant differences in their opinions regarding the use of team building activities in an overall picture and in the aspects of getting to know one another; communication; leadership; and unity at work. However, differences were found in regard to the aspects of understanding oneself and others and problem solving and decision making.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of department in which they worked failed to show corresponding differences in their opinions regarding the use of team building activities in an overall picture and in each aspect.

3. The recommendations of the employees under study in respect to the use of team building activities for teamwork development at their company are given as follows: Active team building should be on the agenda in the organization. The principle of putting oneself in another person's shoes should be increasingly practiced at the supervisory level. The measurement and assessment of work performance should be conducted with fairness. Intra-department activities and meetings should be held on a regular basis. Activities to develop team relationships should be organized in a regular manner. Supervisors should encourage their subordinates. Work experience should be shared when it has been successful and conducive to the solving of problems. A leadership development curriculum should be provided. Team work should be fostered with particular attention paid to the aspects of virtues, ethics and morality.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. โหมยิต อินทวงศ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย และอาจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เรือโท ดร. ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อคิด ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดวงเดือน จันทร์เจริญ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง ผู้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอดในการทำวิจัย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ที่ให้ความรู้ ข้อคิด ชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ทนง ทองเต็ม กรรมการบริหารสถาบันที่ปรึกษาพัฒนาองค์กร (ODCI.) คุณสิทธิชัย บุรณะกิจไพบูลย์ ดร. พรเพ็ญ เอี่ยมศิริเลิศ คุณศรียา คงสงสุข และคุณวชิรา คุณาจิตพิมล บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ และที่สำคัญยิ่งขอขอบพระคุณ คุณ มนุสว่างแจ้ง ผู้จัดการใหญ่ประจำประเทศไทย และอินโดไชน่า บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และอนุญาตในการแจกแบบสอบถาม รวมทั้งพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้สามารถดำเนินการวิจัยได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ท้ายสุดนี้สำหรับความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน และกำลังใจด้านการศึกษาจากบิดา มารดา พี่น้องในครอบครัว และภรรยาที่อยู่เคียงข้างเสมอมา ตลอดจนเพื่อน ๆ อีกหลายท่าน คุณค่า และประโยชน์ที่จะได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวถึงข้างต้น และอีกหลาย ๆ ท่านที่ไม่ได้กล่าว ณ ที่นี้ ซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังงานวิจัย จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ศุภชัย หาญชนวนาณิชย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(11)
สารบัญตาราง.....	(16)
สารบัญภาพประกอบ.....	(19)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์.....	8
ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์.....	10
วิธีการจัดกลุ่มสัมพันธ์.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	37
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	37

บทที่	หน้า
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร .....	38
วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร .....	41
กระบวนการพัฒนาบุคลากร .....	42
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร .....	46
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทีมงาน .....	48
ความหมายของทีมงาน .....	48
ประเภทและองค์ประกอบของทีมงาน .....	49
องค์ประกอบของทีมงาน .....	54
การพัฒนาทักษะผู้นำ .....	58
การติดต่อสื่อสาร .....	61
การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ .....	64
ปัจจัยที่ทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จ .....	78
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร .....	84
ความหมายของการพัฒนาองค์กร .....	84
วิธีการพัฒนาองค์กร .....	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	89
งานวิจัยในประเทศ .....	89
งานวิจัยต่างประเทศ .....	93
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	95
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	97
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	98
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	99
การเก็บและรวบรวมข้อมูล .....	100
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	100

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	102
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	103
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	105
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ หน่วยงานที่สังกัด.....	123
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	133
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	134
สรุปผลการวิจัย .....	135
การอภิปรายผล .....	139
ข้อเสนอแนะ .....	148
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	148
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	149

ภาคผนวก	หน้า
ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	150
ข แบบสอบถามเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	156
ค ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนก ของแบบสอบถาม .....	167
บรรณานุกรม.....	169
ประวัติผู้เขียน .....	175

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร .....	47
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	96
3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด	103
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นรายด้าน .....	105
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการสร้างความรู้จักคุ้นเคย เป็นรายข้อ .....	106
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น เป็นรายข้อ .....	107
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายข้อ .....	109
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เป็นรายข้อ .....	110
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเป็นผู้นำ เป็นรายข้อ .....	111

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ.....	112
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน.....	113
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน.....	115
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน.....	117
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงานบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน.....	119
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน.....	121
16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อ พัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน.....	123
17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อ พัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน.....	124

ตาราง	หน้า
18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	126
19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน .....	127
20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน.....	128
21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	130
22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเป็นผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	131
23 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้าน.....	132
24 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทีมงานของพนักงาน บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด .....	133

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ขั้นตอนการพัฒนาองค์กร .....	85
2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	97