

บทความวิจัย (การค้นคว้าอิสระ)

ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างเจนเนอเรชั่น : กรณีศึกษา

บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

Collaborative Efficiency of Employees of Different Generations : A Case Study Personnel of the Office of the Alcoholic Beverage Control Committee

ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างเจนเนอเรชั่น : กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนใน 4 เจเนอเรชั่น ได้แก่ เจเนอเรชั่น Baby Boomer, เจเนอเรชั่น X, เจเนอเรชั่น Y และเจเนอเรชั่น Z ซึ่งเป็นเจเนอเรชั่นที่พบได้ในองค์กรทั่วไป โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัย ผู้ศึกษามีความคาดหวังว่าจะสามารถทำให้องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสนใจ ทราบถึงสาเหตุของความแตกต่างจากปัจจัยหลายๆด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกันของคนต่างเจนเนอเรชั่น และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานร่วมกัน และการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจถึงข้อดีข้อเสีย ตลอดจนความต้องการที่แท้จริงของเจเนอเรชั่นหนึ่งๆ ซึ่งน่าจะมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งหรือเพิ่มความเข้าใจกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานและองค์กรที่น่าอยู่สำหรับทุกๆ เจเนอเรชั่น อีกทั้งเพื่อแสดงให้เห็นว่าความต่างของช่วงอายุไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเสมอไป หากใช้ความต่างให้เกิดประโยชน์และเกิดความสำเร็จร่วมกันได้ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ T-Test ทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression) จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า 1. อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม 2. ด้านกระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน

โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพที่มีต่อการทำงาน เมื่อร่วมกันทำงานกับคนต่างช่วงวัย ต่างเจนเนอเรชั่น ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
2. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานเมื่อร่วมกันทำงานกับคนต่างช่วงวัย ต่างเจนเนอเรชั่น ของบุคลากรในองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อทำงานร่วมกันกับคนต่างเจนเนอเรชั่น ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ขอบเขตของงานวิจัยมีดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร (Population) คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ เจเนอเรชัน Baby Boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507), กลุ่มเจเนอเรชัน X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523), กลุ่มเจเนอเรชัน Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2537) และเจเนอเรชัน Z (เกิดหลัง พ.ศ. 2540)
2. ขอบเขตช่วงเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566
3. ขอบเขตเนื้อหาทางวิจัย (Research Content) ประกอบด้วยปัจจัยด้านประชากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างเจเนอเรชัน ได้แก่ บุคลิกภาพของคนแต่ละเจเนอเรชัน การปรับตัว ความพึงพอใจในการทำงาน และค่านิยมในการทำงาน
4. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง (Sample) บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จำนวน 215 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. ให้ทราบถึงประสิทธิภาพที่มีต่อการทำงาน เมื่อร่วมกันทำงานกับคนต่างช่วงวัย ต่างเจเนอเรชันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
2. ให้ทราบถึงทัศนคติที่มีต่อการทำงานเมื่อร่วมกันทำงานกับคนต่างช่วงวัย ต่างเจเนอเรชันของบุคลากรในองค์กรจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
3. ให้ทราบปัจจัยด้านบุคลิกภาพ การปรับตัว และความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับคนต่างเจเนอเรชัน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้ารวบรวม ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวกรอบความคิด หลักการและเหตุผลสำหรับการวิจัยเรื่องนี้ คือ แนวคิดลักษณะประชากรศาสตร์ แนวคิดเจเนอเรชัน แนวคิดการทำงานเป็นทีม แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมุติฐานการวิจัย ประกอบการศึกษาครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มีดังนี้ - ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และ ระดับการศึกษา - ลักษณะการทำงานเป็นทีม 6 ประการ ได้แก่
 1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
 2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
 3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
 4. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
 5. กระบวนการการทำงานและ
 6. การตัดสินใจและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรซึ่งประกอบด้วยคุณภาพของงาน เป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ฯลฯ

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. ลักษณะการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและความไว้วางใจกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างเจนเนอเรชัน : กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และมีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจจากแบบสอบถาม (Question) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้นั้นจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย : เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental research design) ซึ่งมีการแสวงหาคำตอบและเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ
2. ประชากร : ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จำนวน 215 คน (ที่มาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 3 มิถุนายน 2566)
3. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล : การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของประชากร จำนวน 215 ชุด และ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการทำการศึกษาค้นคว้าจาก หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารงานวิจัยต่างๆ
5. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม 6 ประการ
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ ที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างเจเนอเรชัน : กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- n แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{x} แทนค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
- MS แทนค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
- SS แทนผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
- df แทนขั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
- F-prob แทนค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง OneWay ANOVA)
- F-ratio แทนค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
- LSD แทน Least Significant Difference
- r แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- H0 แทนสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
- H1 แทนสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
- * แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม 6 ประการ
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ ที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อายุน้อยกว่า 25 ปี (Generation Z)	6	2.80
อยู่ในช่วง 25 – 40 ปี (Generation Y)	139	64.65
อยู่ในช่วง 41 – 55 ปี (Generation X)	67	31.16
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป (Baby boomer)	3	1.39
รวม	215	100.00

จากตารางพบว่า ข้อมูลอายุของประชากรในการวิจัยนี้จำนวน 215 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุช่วง 25 – 40 ปี (Generation Y) จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 64.65 รองลงมาคือ อายุช่วง 41 – 55 ปี (Generation X) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.16 อายุน้อยกว่า 25 ปี (Generation Z) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป (Baby boomer) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.39 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	36	16.70
มากกว่า 3 ปี - ไม่เกิน 5 ปี	44	20.50
มากกว่า 5 ปี - ไม่เกิน 10 ปี	53	24.70
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	82	38.10
รวม	215	100.00

จากตารางพบว่าข้อมูลประสบการณ์การทำงานของประชากรในการวิจัยนี้ จำนวน 215 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาคือ มากกว่า 5 ปี – ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า

3 ปี – ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	115	53.50
25,001 – 45,000 บาท	51	23.70
45,001 – 55,000 บาท	20	9.30
55,001 บาท ขึ้นไป	29	13.50
รวม	215	100.00

จากตารางพบว่า ข้อมูลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชากรในการวิจัยนี้ จำนวน 215 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมา คือ 25,001 - 45,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 รายได้ 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 รายได้ 45,001 - 55,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	17	7.90
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	159	74.00
สูงกว่าปริญญาตรี	39	18.10
รวม	215	100.00

จากตารางพบว่า ข้อมูลการศึกษาของประชากรในการวิจัยนี้ จำนวน 215 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ	3.69	1.04353	มาก
การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	4.15	0.86091	มาก
การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	4.20	0.83753	มาก
ความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.17	0.80740	มาก
กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	4.12	0.85082	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.27	0.80367	มากที่สุด
ลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยรวม	4.11	0.73795	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การเปิดเผยและการเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.17 4.15 4.12 และ 3.69

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ทราบวัตถุประสงค์ของทีม มีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.49	1.39717	มาก
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับทีม	3.52	1.36308	มาก
3. เป้าหมายที่ทีมกำหนดนั้น สามารถปฏิบัติได้จริง	4.06	1.02558	มาก
ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ โดยรวม	3.69	1.04353	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ โดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เป้าหมายที่ทีมกำหนดนั้น สามารถปฏิบัติได้จริง มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับทีม ทราบวัตถุประสงค์ของทีม มีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.52 และ 3.49 ตามลำดับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. สามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อเกิดการเผชิญหน้ากันกับสมาชิกในทีม	4.18	0.87522	มาก
5. กล้าแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกในทีมอย่างตรงไปตรงมา	4.19	0.97918	มาก
6. มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย	4.09	0.95247	มาก
ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้าโดยรวม	4.15	0.86091	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้าโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดีเมื่อเกิดการเผชิญหน้ากันกับสมาชิกในทีม กล้าแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกในทีมอย่างตรงไปตรงมา มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.18 และ 4.09 ตามลำดับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. มีความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม	4.18	0.92202	มาก
8. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อสมาชิกในทีม	4.18	0.97290	มาก
9. สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการทำงานของสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี	4.23	0.90920	มากที่สุด
10. เมื่อมีปัญหา ท่านสามารถได้รับการช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมงานของเป็นอย่างดี	4.20	0.91815	มาก
ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันโดยรวม	4.20	0.83753	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการทำงานของสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 บุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหา สามารถได้รับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากสมาชิกใน

ทีมงานของเป็นอย่างดีมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อสมาชิกในทีม ท่านมีความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.18 และ 4.18 ตามลำดับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
11. ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี	4.16	0.85372	มาก
12. ให้ความร่วมมือในการทำงาน แบ่งปันทักษะ และประสบการณ์อยู่เสมอ	4.21	0.89693	มากที่สุด
13. สามารถรวบรวมความคิดเห็นและสามารถใช้ความคิดเห็นที่เกิดจากการขัดแย้งของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมาก	4.14	0.91006	มาก
ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งโดยรวม	4.17	0.80740	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการทำงาน แบ่งปันทักษะและประสบการณ์อยู่เสมอ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ของบุคลากรฯ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถรวบรวมความคิดเห็นและสามารถใช้ความคิดเห็นที่เกิดจากการขัดแย้งของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ 4.14 ตามลำดับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
14. มีกระบวนการตัดสินใจกับงานที่ทำอย่างชัดเจน	4.20	0.93828	มาก
15. มีส่วนร่วมในทีมในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง	4.07	0.90381	มาก
16. สามารถทำกระบวนการทำงานในทีมให้เป็นไปตามข้อกำหนดได้อย่างราบรื่นและสามารถแก้ปัญหาได้	4.09	0.93466	มาก
ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจโดยรวม	4.12	0.85082	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจโดยรวม บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจกับงานที่ทำอย่างชัดเจน สามารถทำกระบวนการทำงานในทีมให้เป็นไปตามข้อกำหนดได้อย่างราบรื่นและสามารถแก้ปัญหาได้ มีส่วนร่วมในทีมในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.09 และ 4.07 ตามลำดับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
17. สนับสนุนการทำงานระหว่างทีมและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันภายในทีมให้เป็นอย่างรวดเร็ว	4.21	0.89693	มากที่สุด
18. การกระทำและการตัดสินใจได้รับการสื่อสารและความเข้าใจต่อสมาชิกในทีม	4.22	0.81411	มากที่สุด
19. มีมิตรภาพที่ดีกับสมาชิกทุกคนในทีม	4.39	0.93023	มากที่สุด
ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโดยรวม	4.27	0.73795	มากที่สุด

จากตารางการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโดยรวม บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อได้แก่ มีมิตรภาพที่ดีกับสมาชิกทุกคนในทีม การกระทำและการตัดสินใจ

ได้รับการสื่อสาร ความสร้างเข้าใจต่อสมาชิกในทีมและสนับสนุนการทำงานระหว่างทีมและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันภายในทีมให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 4.22 และ 4.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด	3.99	0.89910	มาก
2. ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ	4.28	0.93152	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นไปอย่างโปร่งใสมีความน่าเชื่อถือ	4.26	0.91051	มากที่สุด
4. มีการวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.23	0.88313	มากที่สุด
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานและมีปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.81911	มาก
6. มีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน	4.25	0.85499	มากที่สุด
7. ท่านสามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา	4.20	0.83605	มาก
8. ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้	4.19	0.92520	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.20	0.73046	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ การทำงานเป็นไปอย่างโปร่งใสมีความน่าเชื่อถือ มีการวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 4.26 4.25 และ 4.23 ตามลำดับ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด ท่านสามารถปฏิบัติงานและมีปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ท่านสามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.20 4.19 และ 3.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 2 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็น อิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ ดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตัวแปรลักษณะทาง ประชากรศาสตร์	test for Equality of Variances		
	Levene's	F	Sig.
อายุ		3.74	0.050*
ประสบการณ์การทำงาน	1.062		0.380
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.215		0.970
ระดับการศึกษา	0.249		0.685

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ อายุ ทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) ดังนั้นจึงต้องใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	t-test of Equality of Means				
	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
อายุ					
อายุช่วง 25 – 40 ปี	4.13	0.77587	-2.170*	213	0.031
อายุช่วง 41 – 60 ปี	4.35	0.60228			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยจำแนกตามอายุพบว่ามีความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ตามตารางพบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Prob.) จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาเท่ากับ 0.380 0.970 และ 0.685 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทุกช่วงประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษา มีความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงจะใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

H0 : บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

H0 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

H0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน

ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ประสบการณ์การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.348	1.116	2.125	0.098
	ภายในกลุ่ม	212	110.835	0.525		
	รวม	215	114.183			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.359	0.453	0.847	0.469
	ภายในกลุ่ม	212	112.824	0.535		
	รวม	215	114.183			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.232	0.116	0.216	0.806
	ภายในกลุ่ม	212	113.951	0.538		
	รวม	215	114.183			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เมื่อจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ F-test ในตาราง One Way ANOVA ในการทดสอบพบว่า

ประสบการณ์การทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รายได้ต่อเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.469 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.806 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

H0 : ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

H1 : ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Model		df	Sum of squares	Mean of square	F-Ratio	Sig
1	Regression	6	73.497	12.249	62.623*	0.00*
	Residual	209	40.686	0.196		
	รวม	215	114.183			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตามตารางพบว่า ความถดถอยพหุคูณลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในปัจจัยลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ (X1) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (X2) ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (X3) ความร่วมมือและ

ความขัดแย้ง (X4) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ (X5) และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (X6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสามารถสร้าง สมการเชิงเส้นตรงได้ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.121	0.175		6.396*	0.000
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ (X1)	-0.035	0.032	-0.050	-1.099	0.273
การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (X2)	0.133	0.072	0.157	1.841	0.067
การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (X3)	0.018	0.086	0.021	0.214	0.830
ความร่วมมือและความขัดแย้ง (X4)	0.018	0.088	0.020	0.205	0.838
กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ (X5)	0.272	0.088	0.317	3.103*	0.002
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (X6)	0.324	0.084	0.356	3.851*	0.000
r = 0.802 Adjusted R2 = 0.633 R2 = 0.644 F = 62.62 SE = 0.442 Sig=0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์

ผลการวิเคราะห์ตามตารางพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ โดยรวม (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ (X5) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (X6) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ ได้ร้อยละ 64.4 (R2=0.644) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ได้ร้อยละ 61.5

สรุปผลการศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ในด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.272 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพล

ของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวม เพิ่มขึ้น 0.324 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มี 4 ตัวแปรคือ ในปัจจัยลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ (X1) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า(X2) ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (X3) และด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (X4)

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
อายุ	Independent Sample t-test	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	One way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
ประสบการณ์การทำงาน	One way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	One way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานชายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์		
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ	Multiple Regression	ปฏิเสธสมมติฐาน
การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	Multiple Regression	
การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	Multiple Regression	ปฏิเสธสมมติฐาน
ความร่วมมือและความขัดแย้ง	Multiple Regression	ปฏิเสธสมมติฐาน
กระบวนกรทำงานและการตัดสินใจ	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐาน
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	Multiple Regression	ยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลจากการวิจัย ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างเจนเนอเรชัน : กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพทีมงาน ผู้วิจัยเห็นว่าในการทำงานเป็นทีมควรให้มีการผสมพนักงานที่อยู่ใน Generation X คือช่วงอายุ 41 – 55 ปี เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานซึ่งกลุ่มคนที่มีอายุในช่วงดังกล่าวจะมีความรับผิดชอบ เพื่อที่จะได้นำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ จากบุคลากรที่มีความอาวุโสมาเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรคนอื่นๆ เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุในช่วงดังกล่าว มักจะมีประสบการณ์แนวทางในการทำงานและความรับผิดชอบสูง ซึ่งจะช่วยเป็นแบบอย่างและช่วยเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรที่อายุน้อยกว่าได้เรียนรู้และเอาเป็นแบบอย่างเพื่อช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้นตามหลักการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ

2. ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการทำงานร่วมกัน 2 ด้าน ได้แก่ กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพทีมงานที่เพิ่มมากขึ้น ควรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับลักษณะการทำงานเป็นทีมทั้ง 2 ด้านดังนี้

2.1 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานผู้บริหารควรมีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง และสมาชิกทุกคนสามารถทำกระบวนการทำงานร่วมกันให้เป็นไปตามข้อกำหนดได้อย่างราบรื่นและสามารถแก้ปัญหาได้เป็นไปตามขั้นตอนของหน่วยงาน รวมถึงให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านกระบวนการคิดการตัดสินใจให้บุคลากรมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความชัดเจนและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดโดยไม่สร้างความขัดแย้งอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานระหว่างบุคคลและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ให้ความสำคัญสื่อสารและความเข้าใจต่อบุคลากรอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว รวมถึงเสนอให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การส่งเสริมพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น