



บทที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานองค์การเภสัชกรรมเป็นจำนวน 504 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาเป็นจำนวน 264 ชุด (52.38%) เพื่อให้เกิดความสะดวกในการสร้างตารางและการพิจารณาข้อมูล จะแบ่งพิจารณาออกเป็นหมวด ๆ ตามรูปแบบสอบถามดังที่ได้แนบไว้ในภาคผนวก (๕) คือ

1. หมวดทั่วไป

ตารางที่ 1.1 แสดงเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	อัตราร้อยละ
ชาย	135	51.13
หญิง	129	48.87
รวม	264	100

จากตาราง พนักงานขององค์การเภสัชกรรมที่ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 264 คน (100%) เป็นเพศชาย 135 คน (51.13%) และเป็นเพศหญิง 129 คน (48.83%)

ตารางที่ 1.2 แสดงอายุของกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน	อัตราร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.76
21-30 ปี	138	52.27
31-40 ปี	76	28.79
41-50 ปี	29	10.98
สูงกว่า 50 ปี	19	7.19
รวม	264	100

พนักงานขององค์การเกษตรกรรมมีช่วงอายุส่วนใหญ่ คือ ช่วงอายุ 21-30 ปี มี 138 คน (52.27%) และรองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-40 ปี มี 76 คน (28.79%) สำหรับช่วงอายุ 21-30 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ ไร้แรงงานที่อยู่ในฝ่ายผลิต ช่วงอายุ 31-40 ปี เป็นพนักงานที่มีความรู้ระดับ ปวช., ปวส. และปริญญาตรี อยู่กระจายตามหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ฝ่ายผลิต การเงิน การจำหน่าย กองช่าง การเจ้าหน้าที่ ฯลฯ ส่วนช่วงอายุ 41-50 ปี พนักงานจะมีความรู้ระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งระดับหัวหน้างานเป็นส่วนใหญ่ สูงกว่า 50 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีตำแหน่งระดับบริหาร คือ อยู่ฝ่ายบริหาร และฝ่ายผลิต

ตารางที่ 1.3 แสดงระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษา	จำนวน	อัตราร้อยละ
ต่ำกว่าม.ศ. 5หรือเทียบเท่า	103	39.02
ปวช., ปวส.	72	27.27
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	75	28.41
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	6	2.27
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
อื่น ๆ	8	3.03
รวม	264	100

ระดับการศึกษาของพนักงานขององค์การเภสัชกรรม ส่วนใหญ่ต่ำกว่าม.ศ. 5 คือ 103 คน (39.02%) และรองลงมา คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 75 คน (28.41%) เหตุที่องค์การเภสัชกรรมมีเจ้าหน้าที่ระดับการศึกษาต่ำมีมากเพราะองค์การเภสัชกรรมมีฝ่ายผลิตที่ใช้แรงงานจำนวนมาก

ตารางที่ 1.4 แสดงอายุของการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน	อัตราร้อยละ
1-5 ปี	98	37.12
6-10 ปี	84	31.82
11-15 ปี	47	17.80
16-20 ปี	16	6.06
21-25 ปี	13	4.93
นานกว่า 25 ปี	6	2.27
รวม	264	100

พนักงานขององค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์การเภสัชกรรม คือ 1-5 ปี มี 98 คน (37.12%) และรองลงมา 6-10ปี มี 84 คน (31.82%) ในจำนวนพนักงาน 6 คนที่ทำงานกับองค์การเภสัชกรรม นานกว่า 25 ปี นั้นปัจจุบันจะอยู่ในระดับบริหารขององค์การเภสัชกรรม เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้ากองเภสัชกรรม หัวหน้ากองกลาง เป็นต้น

ตารางที่ 1.5 แสดงประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะเข้ามา
ทำงานกับองค์การเภสัชกรรม

ก่อนที่จะมาทำงาน	จำนวน	อัตราร้อยละ
เคย	134	50.76
ไม่เคย	130	49.24
รวม	264	100

พนักงานขององค์การเภสัชกรรม ส่วนใหญ่จะเคยทำงานที่อื่นมาก่อน มี 134 คน (50.76%) และจำนวนที่ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน มี 130 คน (49.24%) สำหรับผู้ที่ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนมีเหตุผลคือ เพิ่งสำเร็จการศึกษาและช่วยทำงานตามมาก่อนที่จะเข้ามาสมัครทำงานกับองค์การเภสัชกรรม เช่น พนักงานที่ไร่แรงงานในฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการเกษตร

ตารางที่ 1.6 แสดงสถานะของกลุ่มตัวอย่างที่เคยทำมาก่อน

เคย	จำนวน	อัตราร้อยละ
เอกชน	87	64.93
รัฐวิสาหกิจ	9	6.71
รัฐบาล	38	28.36
อื่น ๆ ...	-	-
รวม	134	100

องค์กรที่เคยทำมาก่อน ส่วนใหญ่เป็นเอกชน ถึง 87 คน (64.93%) และรองลงมาเป็นรัฐบาล 38 คน (28.36%) สำหรับพนักงานที่เคยทำงานกับเอกชนนั้น ส่วนใหญ่ถ้าสำเร็จการศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ แล้วจะทำงานกับบริษัทจำหน่ายยามาก่อน ที่เหลือทำงานกับบริษัทเอกชน ที่เป็นรัฐวิสาหกิจนั้น ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย องค์กรโทรศัพท์ การประปานครหลวง ที่เป็นรัฐบาลนั้น ได้แก่ โรงพยาบาลของรัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงคมนาคม เป็นต้น เหตุผลที่พนักงานเปลี่ยนงานมาทำงานกับองค์กรเภสัชกรรมพอจะสรุปได้ดังนี้ คือ องค์กรเภสัชกรรมมีความมั่นคงมาก เพราะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ผลิตยารักษาโรคอันเป็นปัจจัยสี่ ในการดำรงชีพของมนุษย์ เหตุผลรองลงมาคือ เป็นหน่วยงานที่มีกำไรทุกปีและมีสวัสดิการที่ดีกว่าหน่วยงานของเอกชน

2. หมวดปัญหาการดำเนินงานตารางที่ 2.1 แสดงปัญหาการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม

หน่วยงานที่มีปัญหา	จำนวน	อัตราร้อยละ
การเจ้าหน้าที่	51	19.32
การผลิต	124	46.97
การจัดจำหน่าย	39	14.77
การเงิน	48	18.18
อื่น ๆ	2	0.76
รวม	264	100

ความคิดเห็นของพนักงานองค์การเภสัชกรรม ในด้านปัญหาการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม ส่วนใหญ่เห็นว่าคานการผลิตมีมากที่สุด คือ 124 คน (46.97%) รองลงมา คือ คานการเจ้าหน้าที่มี 51 คน (19.32%) คานการเงินมี 48 คน (18.18%) และไม่ออกความเห็น 2 คำตอบ (0.76%)

ตารางที่ 2.2 แสดงปัญหาคานการเจ้าหน้าที่

มีปัญหาในคาน	จำนวนคำตอบ
คานสวัสดิการต่างๆยังไม่ดีพอ	108
บรรยากาศในที่ทำงานไม่ดีพอ	52
จำนวนพนักงานมีมากกว่าปริมาณงาน	30
ความรู้ของพนักงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	54
จำนวนพนักงานมีน้อยเกินไป	19
การคัดเลือกพนักงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ	60
การขาดการฝึกอบรม	82
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน	32
อื่น	14
รวม	902

จากการสัมภาษณ์ถ้าหากจะมีปัญหาในคานการเจ้าหน้าที่ เห็นว่ามีปัญหาในคานสวัสดิการต่าง ๆ ยังไม่ดีพอมีก่อนอันดับหนึ่ง คือ มีถึง 108 คำตอบ รองลงมาคือ คานการฝึกอบรมมี 82 คำตอบ และมีผู้ไม่ออกความเห็นมี 14 คำตอบ สำหรับปัญหาคานสวัสดิการต่าง ๆ ยังไม่ดีพอนั้น ได้แก่ การที่องค์การเภสัชกรรมไม่มีรองรับส่งพนักงาน คารักษาพยาบาลได้รับเพียงเล็กน้อย บรรยากาศในที่ทำงานไม่ดีพอ ได้แก่ สถานที่ทำงานเก่าแก่อากาศร้อนอบอ้าว เช่น ห้องทำงานที่คลังสินค้า ความรู้ของพนักงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น สำเร็จเภสัชศาสตร์มาทำงานคานบัญชี การคัดเลือกพนักงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เช่น การรับสมัครพนักงานขององค์การเภสัชกรรมประกาศรับสมัครเฉพาะที่องค์การฯ เท่านั้น ไม่ได้ประกาศทางหนังสือพิมพ์หรือตามสถานที่ราชการ เช่น ก.พ. เป็นต้น

116674054

ตารางที่ 2.3 แสดงปัญหาค้นการผลิต

ปัญหาในคาน	จำนวนคำตอบ
เครื่องจักรมีปริมาณไม่เพียงพอทำงาน	87
เครื่องจักรยังมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร	87
ผลิตสินค้าไม่พอกับความต้องการของตลาด	163
คุณภาพของสินค้าไม่ดีพอ	17
การบรรจุหีบห่อของสินค้าไม่ดีพอ	30
อื่น ๆ	18
รวม	402

ปัญหาในคานการผลิตสินค้าไม่ทันกับความต้องการของตลาด ผู้ตอบให้ความเห็นว่าเนื่องจากขาดการวางแผนในคานการผลิต เช่น การคาดคะเนความต้องการของตลาดใช้วิธีเอา 12 เดือนไปหารกับความต้องการทั้งปีออกมาเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นวิธีที่ผิดควรจะคาดคะเนความต้องการของตลาดโดยติดตามฤดูกาล เครื่องจักรมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร เพราะเครื่องจักรส่วนใหญ่เก่ามากทำให้ทำการผลิตไม่เต็มที่ คุณภาพของสินค้าไม่ดีพอนั้นเกิดจากการใช้วัตถุดิบในการผลิตไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

ตารางที่ 2.4 แสดงปัญหาการจกจำหน่าย

มีปัญหาในคาน	จำนวนคำตอบ
พนักงานขายมีน้อยเกินไป	31
พนักงานขายมีมากเกินไป	3
ช่องทางการจำหน่ายไม่ตรงกับสินค้า	21
การบริการไม่ดีเท่าที่ควร	128
ความเชื่อถือของโรงงานองค์การรายงสูคูแข่งขันไม่ได้	56
การจัดการส่งเสริมการจำหน่ายสูคูแข่งขันไม่ได้	70
การส่งสินค้าล่าช้ากว่าปกติ	131
อื่น ๆ	11
รวม	451

จากการสัมภาษณ์ ถ้าหากมีปัญหาในคานการจกจำหน่ายเห็นว่ามีปัญหาในคานการส่งสินค้าล่าช้ากว่าปกติมีมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ มีถึง 131 คำตอบ รองลงมาคานการบริการไม่ดีเท่าที่ควรมี 128 คำตอบ และผู้ไม่ออกความเห็นมี 11 คำตอบ สำหรับการส่งสินค้าขององค์การเกษตรกรรมนั้นล่าช้ามาบางครั้ง จะเสียเวลาเป็นเดือน ทั้งนี้เพราะเกิดจากขั้นตอนการทำงานมีมากและต้องใช้บริการของบริษัทฯ ซึ่งต้องรอให้สินค้าเต็มรถก่อนจึงจะส่งสินค้า ถ้าสินค้าไม่เต็มก็ยังไม่ส่งทำให้เสียเวลามาก ในเรื่องของการบริการไม่ดีเท่าที่ควร ได้แก่พนักงานขายมีน้อยเกินไปทำให้การไปพบลูกค้าไม่ทั่วถึงลูกค้าจะขอเปลี่ยนยาที่หมดอายุ ต้องเสียเวลารอพนักงานขาย เป็นต้น

ตารางที่ 2.5 แสดงปัญหาทางการเงิน

มีปัญหาค่าใน	จำนวนคำตอบ
จำนวนหนี้สูญมีเพิ่มมากขึ้น	120
ค่าใช้จ่ายขององค์การเภสัชกรรมสูงขึ้น	127
งบประมาณขององค์การในแต่ละปีน้อยเกินไป	80
ผู้ไม่ออกความเห็น	12
รวม	339



จากการสัมภาษณ์ปัญหาในด้านการเงินผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาในด้านค่าใช้จ่ายขององค์การเภสัชกรรมสูงขึ้นมีมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ มี 127 คำตอบ เพราะเกิดจากค่าล่วงเวลาของพนักงาน จำนวนหนี้สูญมีเพิ่มมากขึ้นเพราะเกิดจากคณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตัดสินหนี้ค้างชำระกับองค์การเภสัชกรรม และเกิดจากการให้สินเชื่อแก่ลูกค้าไม่มีประสิทธิภาพพอ ควรจะมีการวิเคราะห์ฐานะทางการเงินของลูกค้าก่อนที่จะให้สินเชื่อทุกครั้ง งบประมาณที่รัฐบาลให้กับองค์การเภสัชกรรมแต่ละปีน้อยเกินไป ทำให้การขยายงานขององค์การไม่เติบโตเท่าที่ควร

ตารางที่ 2.6 แสดงการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาคำถามการเจ้าหน้าที่

วิธีการแก้ไขปัญหา	จำนวนคำตอบ
ฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ	59
ควรคัดเลือกพนักงานใหม่ประสิทธิภาพ	57
ปรับปรุงด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	44
ยกฐานะและปรับปรุงแผนกการเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ	41
ควรรักษาภาวะเยียบขอมั่งคั่งโดยเคร่งครัด	39
ปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารของการเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ	28
ควรหาวิธีการจูงใจพนักงานใหม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	19
เพิ่มพนักงานบางหน่วยงาน	9
ปรับปรุงอัตราค่าจ้างและเงินเดือน	7
ปรับปรุงบรรยากาศในที่ทำงานให้ดีขึ้น	6
ลดพนักงานบางหน่วยงาน	2
สถานที่จอดรถควรจะเป็นระเบียบและเพียงพอ	1
รวม	312

ความเห็นในการเสนอทางแก้ไขปัญหาคำถามการเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ คือ มีถึง 59 คำตอบ และขอเสนอรองลงมา คือ ควรคัดเลือกพนักงานใหม่ประสิทธิภาพมี 57 คำตอบ ในการแก้ไขปัญหาคำถามการเจ้าหน้าที่ในเรื่องการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการฝึกอบรมโดยเฉพาะฝึกอบรมภายในองค์การเกดัสกรรม เจ้าหน้าที่แผนกการเจ้าหน้าที่เป็นคู่ประสานงานกับหน่วยงานอื่นโดยสอดคล้องและศึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เห็นว่ายังขาดการฝึกอบรม เช่น หน่วยงานการผลิตโดยเฉพาะพนักงานที่ใช้แรงงานควรจะมีการฝึกสอนวิธีการทำงานให้ถูกต้อง

ตารางที่ 2๔7 แสดงการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาคำถามการผลิต

วิธีการแก้ไข	จำนวนคำตอบ
ควรมีการวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เช่น สำรองวัตถุดิบและเพิ่มเนื้อที่ไว้เก็บวัตถุดิบและสินค้า	159
ควรเพิ่มเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ	104
ฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพ	39
ควบคุมคุณภาพของสินค้าให้ได้มาตรฐาน	23
ควรมีการประสานงานระหว่างการผลิต, การจำหน่ายและคลังสินค้าให้มีประสิทธิภาพ	11
ควรตรวจสอบและดูแลเครื่องจักรสม่ำเสมอ	9
ขายสินค้าที่ไม่เป็นที่นิยมของตลาดควรลดหรือเลิกผลิต	3
ควรตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออก	3
ค้นคว้าผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาด	2
รวม	353

ในเรื่องของการผลิตความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เสนอให้มีการวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เช่น สำรองวัตถุดิบและเพิ่มพื้นที่สำหรับเก็บวัตถุดิบและสินค้า ควรเพิ่มเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งตรงกับตารางที่ 2.2 ควรตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกซึ่งตรงกับตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.8 แสดงการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาด้านการจัดจำหน่าย

วิธีการแก้ไขปัญหา	จำนวนคำตอบ
ปรับปรุงระบบการจัดส่งสินค้าและบริการให้รวดเร็ว	133
ส่งเสริมการจัดจำหน่ายและโฆษณาให้มากขึ้น	53
ขยายตลาดให้มากขึ้น	47
อบรมพนักงานขาย	45
เพิ่มพนักงานขายให้เพียงพอ	17
มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากกว่านี้	6
ควรมีการหาข้อมูลทางการตลาด	3
ควรปรับปรุงฐานะของกองการจัดจำหน่าย	2
ปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานขาย	1
ขึ้นราคาสินค้าบางชนิดที่ขาดทุน	1
รวม	308

ข้อคิดเห็นในการเสนอทางแก้ไขในด้านการจัดจำหน่ายนั้น มีผู้ให้ความเห็นมากที่สุด คือ ให้ปรับปรุงระบบการจัดส่งสินค้าและบริการให้รวดเร็วขึ้นซึ่งตรงกับความคิดเห็นของพนักงานในตารางที่ 2.4 ในการปรับปรุงเพื่อให้ส่งสินค้ารวดเร็วขึ้น โดยการจัดตั้งแผนกส่งสินค้าขององค์กร ขึ้นมาบริการทั่วประเทศและเลิกใช้บริการของร.ส.พ. นอกจากนี้ควรควบคุมพนักงานส่งของขององค์กรให้ทำงานเต็มที่ ส่งเสริมการจัดจำหน่ายและโฆษณาให้มากขึ้น เช่น ขยายสื่อโฆษณาทางวิทยุ โทรทัศน์ และนิตยสารทางการแพทย์ ควรปรับปรุงฐานะของกองการจัดจำหน่ายโดยยกฐานะให้เป็นฝ่ายการจัดจำหน่าย ทั้งนี้ เพราะปัจจุบันกองการจัดจำหน่ายมีพนักงานจำนวนมากและปริมาณของงานมีมากควรได้รับการปรับปรุงเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.9 แสดงการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาค่าทางการเงิน

วิธีการแก้ไข	จำนวนคำตอบ
ควบคุมหนี้สูญให้มีประสิทธิภาพ	48
ควบคุมดูแลพนักงานให้ทำงานเต็มที่	32
ควรมีมาตรการการจ่ายเงินให้รัดกุม	31
เพิ่มงบประมาณการขายงาน	24
ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น	18
ควรมีมาตรการป้องกันการทุจริต	17
ควรใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการควบคุมลูกหนี้	4
จัดคนให้เหมาะกับงาน	4
ปรับปรุงหรือเปลี่ยนตัวผู้บริหารการเงิน	3
ควรมีการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับในกองการเงิน	3
ควรมีการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานเก็บเงิน	2
เพิ่มพนักงานการเงิน	2
ควรมีส่วนลดสินค้าให้มากกว่าปัจจุบัน	1
ควรมีการสำรองขุดเงิน	1
รวม	190

ความเห็นในการเสนอทางแก้ไขค่านการเงินผู้ออกความเห็นส่วนใหญ่ คือ ควบคุมหนี้สูญให้มีประสิทธิภาพมี 48 คำตอบ โดยการให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการวิเคราะห์ฐานะของลูกค้าและมีการควบคุมการให้สินเชื่อ, มีการออกหนังสือเป็นทางการในการทวงหนี้ปัจจุบันไม่รัดกุมพอไม่มีการออกหนังสือให้ทวงหนี้ควยวจา การควบคุมดูแลพนักงานการเงินทำงานเต็มที่เพราะปัจจุบันพนักงานมีเวลาว่างมากดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้ากองการเงินควรจะเข้มงวดในการปกครองพนักงานมากกว่าที่เป็น

อยู่ในปัจจุบัน ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออก เช่น เงินค่าล่วงเวลาซึ่งตรงกับ
ตารางที่ 2.7 จัดคนให้เหมาะกับงาน เช่น รับคนที่สำเร็จเภสัชศาสตร์ทำงาน
ในฝ่ายผลิตและรับคนที่สำเร็จบัญชีเข้าทำงานในกองบัญชีและการเงิน เป็นต้น

3. หมวดความเห็นอื่น ๆ

ตารางที่ 3.1 แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การเภสัชกรรม

การดำเนินงาน	จำนวน	อัตราร้อยละ
ก้าวหน้า	162	61.36
ไม่ก้าวหน้า	49	18.56
ไม่ออกความเห็น	53	20.08
รวม	264	100

ความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินงานในระยะอีก 5 ปีข้างหน้า
ส่วนใหญ่เห็นวาก้าวหน้ามี 162 คน (61.36%) และเห็นว่าไม่ก้าวหน้ามี 49 คน
(18.56%) และไม่ออกความเห็นมี 53 คน (20.08%)

ตารางที่ 3.1 ก แสดงเหตุผลของตาราง 3.1 (ก้าวหน้า)

ก้าวหน้าเพราะ	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
มีการขยายงานด้านการผลิต	32
ยาขององค์กรฯ เชื่อถือได้และราคาถูก	19
รัฐบาลให้. พ. ซอยยานองค์กรฯ	17
ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารคนใหม่	15
มีการปรับปรุงการดำเนินงาน	13
ยาเป็นปัจจัย 4	10
ถ้าทุกคนร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4
องค์กรฯ มีกำไรมากกว่าขาดทุน	2
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	50
รวม	161

ความเห็นในเรื่องความก้าวหน้าขององค์กรฯ ในอีก 5 ปีข้างหน้า
 มีผู้ให้เหตุผลมากที่สุด คือ มีการขยายงานด้านการผลิต เช่น มีการขยายโรงงาน
 และพื้นที่ในการเก็บวัตถุดิบและสินค้า เนื่องจากยอดขายขององค์กรฯ เพิ่มขึ้นทุกปี

ตารางที่ 3.1 ข แสดงเหตุผลของตาราง 3.1 (ไม่ก้าวหน้า)

ไม่ก้าวหน้าเพราะ	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
ผู้บริหารไม้คี่	16
จัดสายงานไม้คี่	6
ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น	5
พนักงานไม้ให้ความร่วมมือ	4
ผลิตยาไม้ทันต่อความต้องการของตลาด	3
รัฐบาลไม่ส่งเสริมการขายงานของรัฐวิสาหกิจ	2
มีคู่แข่งเพิ่มขึ้น	1
มีการทุจริตในหน้าที่	1
ต้นทุนสูงขึ้น	1
บริการลูกค้าไม้ดี	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	9
รวม	49

สำหรับความเห็นที่ว่าการไม่ก้าวหน้านี้มีผู้ให้เหตุผลมากที่สุดคือผู้บริหารไม้คี่มี 16 คำตอบ เช่น การปกครองผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวดอันการปกครองซึ่งตรงกับตารางที่ 2.9 จัดสายงานไม้คี่ไม่เป็นไปตามสายงาน เช่น การเสนอตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การจะเสนอไปให้ผู้อำนวยการไม่ผ่านแผนกการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว ค่าใช้จ่ายขององค์การสูงขึ้นซึ่งตรงกับตารางที่ 2.5 พนักงานไม้ให้ความร่วมมือมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เช่น พนักงานฝ่ายการผลิตกับพนักงานฝ่ายการเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 3.2 แสดงความคิดเห็นต่อการจัดสายงาน

ความคิดเห็น	จำนวน	อัตราร้อยละ
เหมาะสมดี	86	32.58
ไม่เหมาะสม	91	34.47
ไม่ออกความเห็น	87	32.95
รวม	264	100

ในเรื่องการจัดสายงานพนักงานองค์การส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม มี 91 คน (34.47%) และเหมาะสมมี 86 คน(32.58%) ที่เหลือไม่ออกความเห็นมี 87 คน (32.95%)

ตารางที่ 3.2 ก

แสดงเหตุผลเกี่ยวกับการจัดสายงานที่เหมาะสม

เหมาะสมอยู่แล้วเพราะ	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
แบ่งงานออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายผลิต	21
ขั้นตอนการดำเนินงานไม่มากเกินไป	4
ระบบงานแบบราชการ	2
คนเหมาะกับงาน	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	48
รวม	86

ในเรื่องความเห็นต่อการจัดสายงานขององค์การ เกษัชกรรมมีผู้ให้ความเห็นว่าเหมาะสมอยู่แล้วโดยให้เหตุผลว่ามีการแบ่งงานออกเป็น 2 ฝ่ายนั้นเหมาะสมแล้วมี 21 คำตอบ โดยฝ่ายผลิตทำหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าและคนควาผลิตก็ออกจำหน่ายแก่ประชาชนและฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การเจ้าหน้าที่ การจำหน่าย เป็นต้น

ตารางที่ 3.2 ข แสดงเหตุผลเกี่ยวกับการจัดสายงานที่ไม่เหมาะสม

ไม่เหมาะสมเพราะ	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
จัดพนักงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง	20
งานซ้อนกัน	19
บางหน่วยงานขาดความร่วมมือ	12
มีการประจบสอพลอ	9
ผู้บริหารทำงานลาซา	5
มีการคอร์รัปชัน	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	24
รวม	90

การแบ่งสายงานขององค์กรที่ไม่เหมาะสมนี้มีผู้แสดงความเห็นให้เหตุผลมากที่สุดในเรื่องการจัดพนักงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มี 20 คำตอบ และรองลงมาได้แก่งานซ้อนกันมี 19 คำตอบ โดยให้เหตุผลว่าไม่กระจายหน้าที่คนหนึ่งทำสองตำแหน่ง เช่น หัวหน้ากองเกสซ์กรรมกับหัวหน้าฝ่ายผลิตเป็นบุคคลคนเดียวกันทำให้การทำงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

ตารางที่ 3.3 แสดงความคิดเห็นในด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คิดว่า	จำนวน	อัตราร้อยละ
มีปัญหา	117	44.32
ไม่มีปัญหา	62	23.48
ไม่ออกความเห็น	85	32.20
รวม	264	100

ในเรื่องการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาถึง 117 คน (44.32%) และเห็นว่าไม่มีปัญหามี 62 คน (23.48%) ผู้ไม่ออกความเห็นมี 85 คน (32.20%)

ตารางที่ 3.3 ก แสดงเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาในการประสานงาน

มีปัญหา	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
ไม่ได้รับความร่วมมือ	48
หัวหน้างานคิดว่าตนมีความสามารถมาก	22
การจัดระบบงานไม่ดี	15
พนักงานไม่รับผิดชอบ	6
พนักงานไม่เข้าใจระเบียบ	2
ไม่มีศูนย์กลางการประสานงานแต่ละหน่วยงาน	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	23
รวม	117

ในเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหานั้นส่วนใหญ่ให้เหตุผลมากที่สุด คือ ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ไม่ได้รับความร่วมมือจากกองการผลิตในเรื่องการลาหยุดพักของพนักงานที่แผนกการเจ้าหน้าที่ส่งไปทดลองงานตามกฎระเบียบแล้วพนักงานมีสิทธิลาป่วยและลากิจได้ไม่เกิน 6 วัน แต่ทางกองการผลิตเห็นว่าควรจะไม่เกิน 4 วัน เป็นต้น พนักงานไม่รับผิดชอบต่องานในหน้าที่เท่าที่ควรเนื่องจากผู้บังคับบัญชาบางหน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทั่วถึง



ตารางที่ 3.3 ข แสดงเหตุผลเกี่ยวกับการไม่มีปัญหาในการประสานงาน

ไม่มีปัญหา	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
มีการจัดการที่	13
พนักงานทุกคนรูหน้าที่	5
การให้ข่าวสารและประชาสัมพันธ์	2
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	42
รวม	62

สำหรับความเห็นที่ว่าไม่มีปัญหานั้น ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีการจัดการที่ดีมี 13 คำตอบ และรองลงมา ได้แก่ พนักงานทุกคนรูหน้าที่มี 5 คำตอบ ผู้ไม่ให้เหตุผลมี 42 คำตอบ

ตารางที่ 3.4 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับองค์การ
เภสัชกรรมในอนาคต

คิดว่า	จำนวน	อัตราร้อยละ
ต้องการ	203	76.89
ไม่ต้องการ	6	2.27
ไม่ออกความเห็น	55	20.84
รวม	264	100

ความคิดเห็นที่จะทำงานกับองค์การต่อไปหรือไม่นั้น ส่วนใหญ่เห็นว่า
ต้องการทำต่อไปมี 203 คน (76.89%) รองลงมาไม่ต้องการทำมี 6 คน (2.27%)
สำหรับผู้นไม่ออกความเห็นมี 55 คน (20.84%)

ตารางที่ 3.4 ก แสดงเหตุผลที่ต้องการทำงานกับองค์การเภสัชกรรมต่อไป

ต้องการ	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
ไม่รู้ว่าจะไปทำงานที่ไหน	45
มั่นคงดี	35
อยากให้องค์การฯ กว้างขวาง	20
องค์การฯ ช่วยประชาชนในด้านยาราคาถูก	18
เงินเดือนและสวัสดิการดี	17
ต้องการความก้าวหน้า	4
ผู้บริหารดี	2
ผู้ร่วมงานเข้าใจกันดี	1
ต้องการหาประสบการณ์	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	60
รวม	203

ผู้ที่ตอบว่าต้องการทำงานกับองค์การฯ ต่อไป ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่รู้ว่าจะไปทำงานที่ไหนมี 45 คำตอบ และรองลงมา ได้แก่ มีความมั่นคงดี มี 35 คำตอบ และผู้ไม่ให้เหตุผลมี 60 คำตอบ พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบว่าไม่รู้ว่าจะไปทำงานที่ไหนนั้นได้แก่พนักงานที่ทำงานมานานแล้วมีอายุมากไม่อยากจะเปลี่ยนงานหรือโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย มั่นคงดีเพราะองค์การฯ เป็นรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 3.4 ข แสดงเหตุผลที่ไม่ต้องการทำงานกับองค์กรเภสัชกรรมต่อไป

ไม่ต้องการ	จำนวนคำตอบ
ไม่ก้าวหน้า	3
หัวหน้างานปกครองไม่ดี	2
คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นแก้ไขไม่ได้	1
รวม	6

ความเห็นที่ว่าไม่ต้องการทำงานกับองค์กรฯ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่ก้าวหน้า 3 คำตอบ โดยให้เหตุผลว่าไม่มีคนรู้จักระดับหัวหน้างานที่จะสนับสนุนให้ก้าวหน้า หัวหน้างานปกครองไม่ดี เช่น พนักงานฝ่ายการเงินทำงานไม่เต็มที่ ปลอยให้ผู้อื่นบังคับบัญชาละทิ้งหน้าที่ ผู้บริหารคนใหม่จะแก้ปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรเภสัชกรรมไม่ได้

ตารางที่ 3.5 แสดงถึงความเหมาะสมที่ราคาให้ควบคุมครององค์การ
เภสัชกรรม

คุมครอง	จำนวน	อัตราร้อยละ
เหมาะสม	153	57.95
ไม่เหมาะสม	55	20.83
ไม่ออกความเห็น	56	21.22
รวม	264	100

ความเห็นในเรื่องรัฐบาลคุมครองการดำเนินงานขององค์การส่วนใหญ่
เห็นว่าเหมาะสมแล้วมี 153 คน (57.95%) ไม่เหมาะสมมี 55 คน (20.83%)
ส่วนผู้ไม่ออกความเห็นมี 56 คน (21.22%)

ตารางที่ 3.5 ก แสดงเหตุผลเกี่ยวกับความเหมาะสมในการที่รัฐบาล
ให้ความคุ้มครององค์การ เกสซ์กรรม

เหมาะสม	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
รัฐบาลให้หน่วยงานของรัฐซื้อยานยนต์การ ราชการ	17
รัฐบาลช่วยเหลือพนักงานผู้น้อย	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	135
รวม	153

ความเห็นว่รัฐบาลให้ความคุ้มครององค์การนั้นเหมาะสมคือโดยให้เหตุผลมากที่สุดว่ารัฐบาลสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและโรงพยาบาลของรัฐซื้อยานยนต์การ
การมี 17 คำตอบนับว่ารัฐให้ความคุ้มครององค์การมากในแง่ที่ว่าองค์การผลิตภัณฑ์
ออกมาก็สามารถจำหน่ายให้โรงพยาบาลของรัฐได้โดยไม่ต้องหาค่ามากเหมือนกับ
บริษัทจำหน่ายยาของเอกชน รัฐบาลช่วยเหลือพนักงานผู้น้อย เช่น ในเรื่องการให้
อัตราเงินเดือนขึ้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด

ตารางที่ 3.5 ข แสดงเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับความไม่เหมาะสมในการที่รัฐบาลให้
ความคุ้มครององค์การเภสัชกรรม

ไม่เหมาะสม	จำนวนคำตอบ
<u>ให้เหตุผล</u>	
รัฐบาลไม่ได้ให้การสนับสนุนองค์การฯ เท่าที่ควร	13
รัฐบาลเอากำไร เขาค้างมากเกินไป	6
รัฐบาลควรจำกัดขอบเขตการจำหน่ายของ เอกชนให้ลดลง	5
รัฐบาลไม่มีนโยบายที่แน่นอน ส่วนใหญ่ขึ้นกับนักการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	2
องค์การฯ ไม่มีอิสระในการกำหนดแผนงานของตนเอง	2
รัฐบาลไม่รัดกุมพอปล่อยให้เกิดการทุจริต	1
<u>ไม่ให้เหตุผล</u>	26
รวม	55

สำหรับผู้ออกความเห็นที่ไม่เหมาะสมโดยให้เหตุผลมากที่สุดคือ รัฐบาลไม่ได้ให้การสนับสนุนองค์การฯ เท่าที่ควร เช่น รัฐบาลเก็บภาษีปัจจัยการผลิตสูง รัฐบาลเอากำไร เขาค้างมากเกินไป คือ เก็บห้าสิบบเปอร์เซ็นต์ของกำไรสุทธิในแต่ละปีซึ่งทางองค์การฯ น่าที่จะได้นำเงินดังกล่าวมาขยายการดำเนินงานขององค์การฯ ให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น