

บทที่ 3



ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ความรับผิดชอบของ เกษัชกรอุตสาหกรรมคองานด้านบริหารนั้น ผู้วิจัย ได้แบ่งหลักการบริหารออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านวางแผนและการจัดองค์การ
2. ด้านการวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารการเงิน
5. ด้านการติดตามผลงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. ด้านการประชาสัมพันธ์

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแยกการวิจัยเป็นส่วนรวม และเป็นด้าน ๆ

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความรับผิดชอบคองานด้านบริหารของ เกษัชกรกลุ่มอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า เกษัชกรกลุ่มอุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบคองานด้านบริหารสูง เพราะคะแนนเฉลี่ยมีค่าสูงกว่า 3.0 ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

การตรวจให้คะแนน ผู้ทำวิจัยตั้ง เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| | | | |
|------------|------------------|---|-------|
| มากที่สุด | ให้คะแนน เท่ากับ | 5 | คะแนน |
| มาก | ให้คะแนน เท่ากับ | 4 | คะแนน |
| น้อย | ให้คะแนน เท่ากับ | 3 | คะแนน |
| น้อยที่สุด | ให้คะแนน เท่ากับ | 2 | คะแนน |
| ไม่มีเลย | ให้คะแนน เท่ากับ | 1 | คะแนน |

ซึ่งตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 ถ้าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าสูงกว่า 3.0 จะถือว่ากลุ่ม เกษัชกรอุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบคองานด้านบริหารสูง

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของ เกษีษกรอุตสาหกรรม
ทั้งหมด

| ความรับผิดชอบต่องานด้านบริหาร | \bar{X} | S.D. |
|-------------------------------|-----------|------|
| เกษีษกรอุตสาหกรรม $n = 85$ | 3.9 | 1.27 |

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า คะแนนเฉลี่ยของความรับผิดชอบต่องานด้านบริหาร
ของเภสัชกรอุตสาหกรรมมีค่าเท่ากับ 3.9 ± 1.27 แสดงว่ามีความรับผิดชอบต่องานด้าน
บริหารสูง และจากการวิเคราะห์ส่วนรวมนี้ได้วิเคราะห์แยกออกเป็นด้าน ๆ 6 ด้านดังกล่าว
ข้างต้น ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังนี้

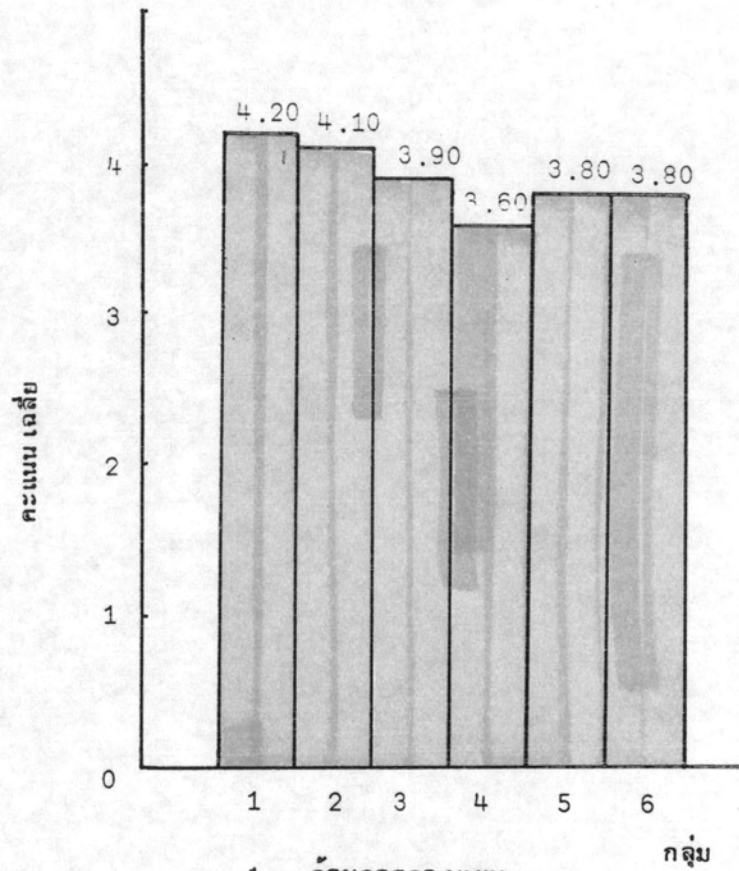
ตารางที่ 2 แสดงคะแนนเฉลี่ย และความ เบี่ยงเบนมาตรฐานของ เกณฑ์การอุตสาหกรรมทั้งหมด โดยจำแนกความสำคัญในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน

| | การบริหาร | \bar{X} | S.D. |
|---|---------------------------|-----------|------|
| 1 | ด้านการวางแผน | 4.20 | 1.31 |
| 2 | ด้านการวินิจฉัย | 4.10 | 1.24 |
| 3 | ด้านการบริหารงานบุคคล | 3.90 | 1.37 |
| 4 | ด้านการบริหารการเงิน | 3.60 | 1.34 |
| 5 | ด้านการติดตามและประเมินผล | 3.80 | 1.22 |
| 6 | ด้านการประชาสัมพันธ์ | 3.80 | 1.15 |
| | รวม (เฉลี่ย) | 3.90 | 1.27 |

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบต่องานด้านบริหารของกลุ่ม เกษษกรอุตสาหกรรมในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน เกษษกรอุตสาหกรรมจะมีความรับผิดชอบต่องานด้านการวางแผนและจัดองค์การสูงกว่าด้านอื่นหมด โดยมีคะแนนเฉลี่ย (4.20 ± 1.31) รองลงมาเป็นอันดับสอง คือ ความรับผิดชอบต่องานด้านการวินิจฉัย และตัดสินใจสั่งการโดยมีค่าเฉลี่ยที่ (4.10 ± 1.24) รองลงมาเป็นอันดับสาม คือ ความรับผิดชอบต่องานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (3.90 ± 1.37) ส่วนอันดับที่สี่ รองลงมาคือความรับผิดชอบต่องานด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ ที่ (3.80 ± 1.22) และ (3.80 ± 1.15) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ความรับผิดชอบต่องานด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ (3.60 ± 1.34)

จากคะแนนเฉลี่ยในตารางที่ 2 สามารถแสดงได้รูปกราฟแท่ง (Histogram)
ดังรูปที่ 2 ดังนี้

รูปที่ 2 แสดงรูปกราฟ เปรียบ เทียบความรับผิดชอบต่องานด้านบริหารทั้ง 6 ด้าน ของ เภสัชกร
อุตสาหกรรม



1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการวินิจฉัยสั่งการ
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. ด้านบริหารการเงิน
5. ด้านการติดตามผลงาน
6. ด้านประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและผลการใช้ t-test เปรียบเทียบกลุ่ม
ที่มีประสบการณ์มากและที่มีประสบการณ์น้อย ในด้านการบริหารงาน

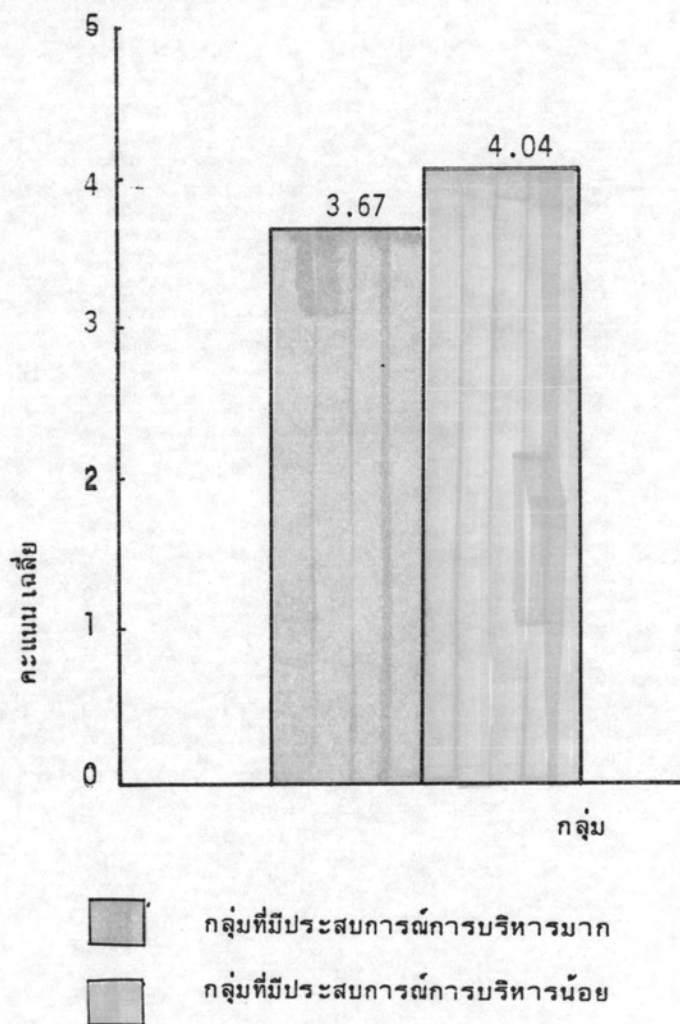
| ประสบการณ์ด้านการบริหาร | \bar{X} | S.D. | t |
|---|-----------|------|------|
| กลุ่มที่มีประสบการณ์มาก ($n_1 = 9$) | 3.67 | 1.20 | 0.69 |
| กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย ($n_2 = 18$) | 4.04 | 1.36 | |

$$t_{.01, 25} = 2.485$$

จากตารางที่ 3 สามารถนำไปแสดงข้อมูลเป็นกราฟแท่ง (Histogram) ได้
ดังรูปที่ 3 และจากรูปที่ 3 จะเห็นว่ากลุ่มนี้มีประสบการณ์การบริหารน้อยจะมีความรับผิดชอบ
ต่องานด้านบริหารมากกว่า แสดงว่ามีปัญหาน้อยกว่า แต่แตกต่างกันน้อยมากจนไม่มีผลทางสถิติ
ว่าแตกต่างกัน (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)



รูปที่ 3 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์
ด้านบริหารมากและน้อย



2.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เกษีชร
อุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารมากและที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารน้อย
โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน

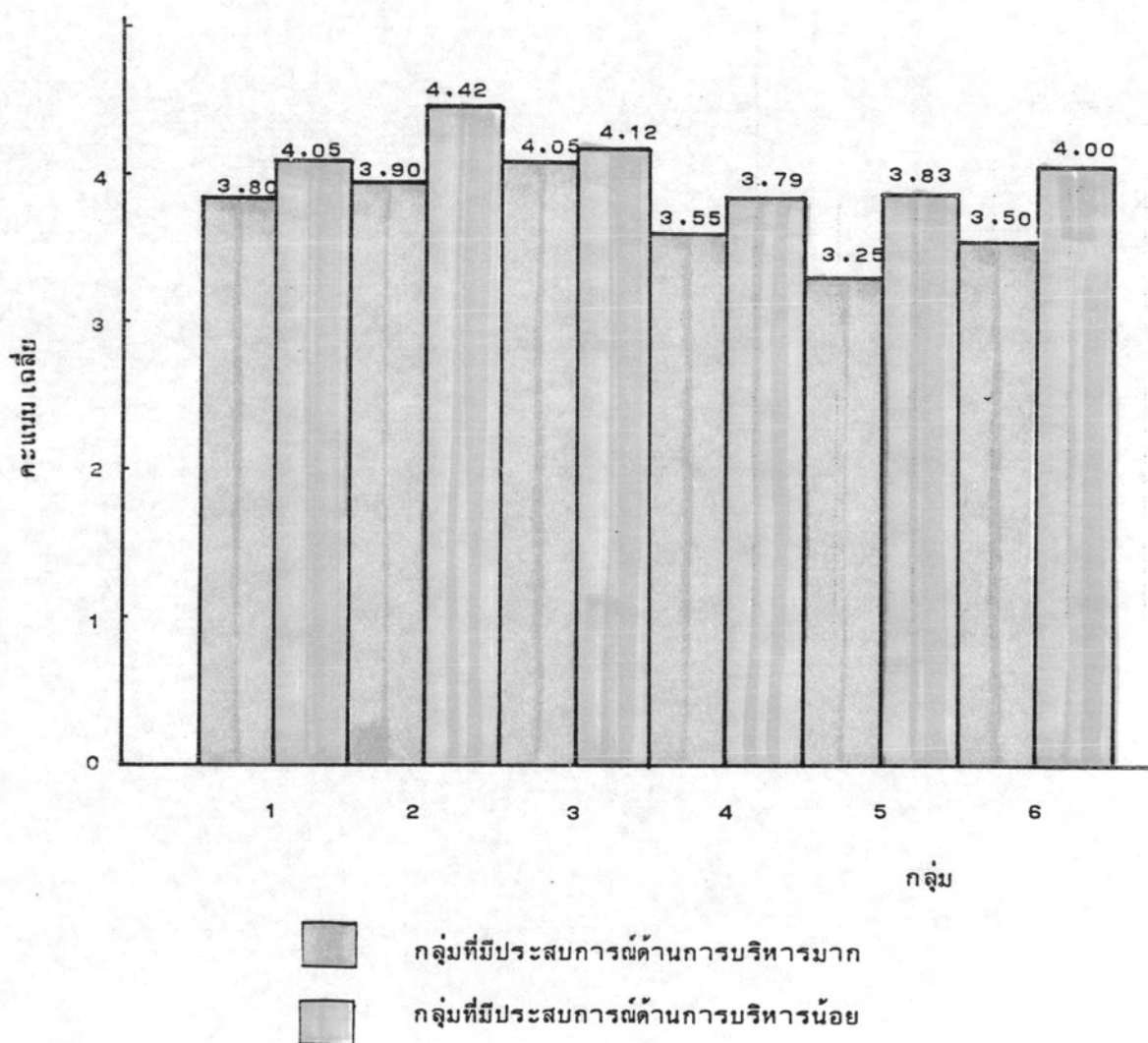
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน มีความ
แตกต่างกันน้อยมาก ค่าของคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานได้แสดงไว้ใน
ตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารน้อยจะมีความรับผิดชอบด้าน
การบริหารสูงกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารมากเพียงเล็กน้อย ซึ่งสามารถแสดง
เป็นรูปภาพแท่ง (Histogram) ได้ ดังในรูปที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยและผลการใช้ t-test เปรียบเทียบกลุ่ม
ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมากและน้อย

| การบริหาร | ประสบการณ์ด้านการบริหาร | \bar{X} | S.D. | t |
|--------------------------|----------------------------|-----------|------|------|
| 1. การวางแผน | มาก | 3.80 | 0.97 | 0.39 |
| | น้อย | 4.05 | 1.71 | |
| 2. การวินิจฉัย | มาก | 3.90 | 1.23 | 0.98 |
| | น้อย | 4.42 | 1.32 | |
| 3. การบริหารงานบุคคล | มาก | 4.05 | 1.68 | 0.11 |
| | น้อย | 4.12 | 1.45 | |
| 4. การบริหารการเงิน | มาก | 3.55 | 1.24 | 0.48 |
| | น้อย | 3.79 | 1.19 | |
| 5. การติดตามและประเมินผล | มาก | 3.25 | 1.07 | 1.16 |
| | น้อย | 3.83 | 1.26 | |
| 6. การประชาสัมพันธ์ | มาก | 3.50 | 1.05 | 1.00 |
| | น้อย | 4.00 | 1.28 | |
| รวม (เฉลี่ย) (n = 27) | มาก (n ₁ = 9) | 3.67 | 1.20 | 0.69 |
| | น้อย (n ₂ = 18) | 4.04 | 1.36 | |

$$t_{.01, 25} = 2.485$$

รูปที่ 4 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารทั้ง 6 ด้าน
ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์การบริหารมากและน้อย



2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความแตกต่างของควม
รับผิดชอบต่องานด้านบริหาร ระหว่าง เกสัชกรอุตสาหกรรมกลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร
และกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารเลย

การวิเคราะห์ในขั้นนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 85 คน โดยแบ่งออกเป็น
กลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน จำนวน 27 คน และกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการ
บริหารงาน จำนวน 58 คน

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย เปรียบเทียบจากค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
โดยส่วนรวม ปรากฏว่า เกสัชกรอุตสาหกรรมกลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานมีความ
รับผิดชอบต่องานด้านบริหารโดยทั่วไปไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากกลุ่มที่ไม่มี
ประสบการณ์ด้านบริหาร ดังแสดงค่าเฉลี่ยและความ เบี่ยงเบนมาตรฐานไว้ในตารางที่ 5

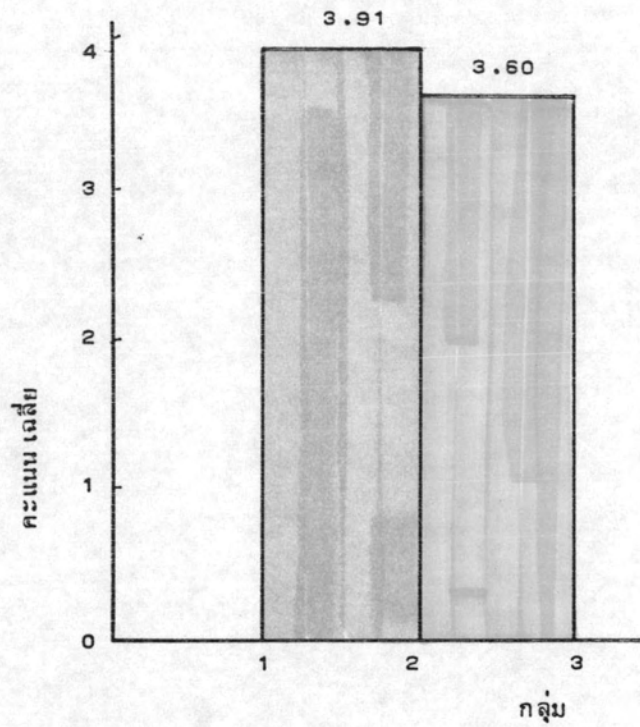
จะเห็นได้ว่า เกสัชกรอุตสาหกรรมกลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร และ
กลุ่ม เกสัชกรอุตสาหกรรมกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความรับผิดชอบต่องานด้าน
การบริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียน เป็นรูปกราฟแท่ง (Histogram) ดังแสดงไว้ใน
รูปที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างโดยส่วนรวมของความรับผิดชอบต่องาน
 ด้านบริหารระหว่างกลุ่ม เกษีษกรอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร
 และกลุ่ม เกษีษกรอุตสาหกรรมที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

| กลุ่ม | \bar{X} | S.D. | t |
|--|-----------|------|------|
| มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน n = 27 | 3.91 | 1.09 | 1.03 |
| ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน n = 58 | 3.60 | 1.46 | |

$$t_{.01, 83} = 2.390$$

รูปที่ 5 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยกลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

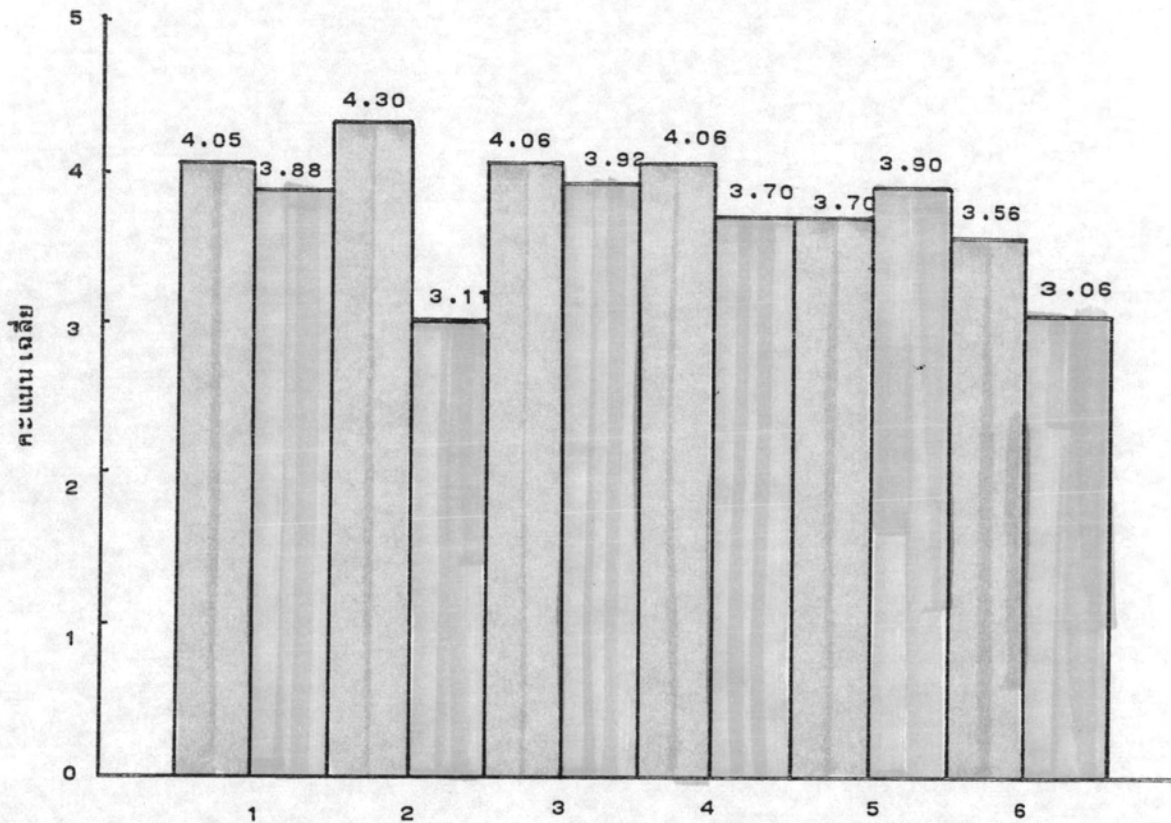


- กลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร
- กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

ตารางที่ 6 แสดงการ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยและผลการใช้ t-test
ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

| การบริหาร | ประสบการณ์ ด้านการบริหาร | \bar{X} | S.D. | t |
|----------------------------|-----------------------------|-----------|------|------|
| 1. การวางแผน | มี | 4.05 | 1.02 | 0.57 |
| | ไม่มี | 3.88 | 1.47 | |
| 2. การวินิจฉัย | มี | 4.30 | 0.94 | 3.97 |
| | ไม่มี | 3.11 | 1.49 | |
| 3. การบริหารงานบุคคล | มี | 4.06 | 1.30 | 0.44 |
| | ไม่มี | 3.92 | 1.43 | |
| 4. การบริหารเงิน | มี | 4.06 | 1.30 | 0.86 |
| | ไม่มี | 3.70 | 1.99 | |
| 5. การติดตามผลและประเมินผล | มี | 3.70 | 1.05 | 0.67 |
| | ไม่มี | 3.90 | 1.36 | |
| 6. การประชาสัมพันธ์ | มี | 3.56 | 1.13 | 2.17 |
| | ไม่มี | 3.06 | 1.02 | |
| รวม (เฉลี่ย) (n = 85) | มี (n ₁ = 27) | 3.91 | 1.09 | 1.03 |
| | ไม่มี (n ₂ = 58) | 3.60 | 1.46 | |

รูปที่ 6 แสดงการ เปรียบ เทียบคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์
ด้านการบริหาร



กลุ่ม

- | | | |
|---------------------|----------------|---------------------|
| 1. การวางแผน | 2. การวินิจฉัย | 3. การบริหารบุคคล |
| 4. การบริหารการเงิน | 5. การติดตามผล | 6. การประชาสัมพันธ์ |

กลุ่มที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

 กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร

2.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแยกออกเป็นด้าน ๆ ทั้ง 6 ด้านระหว่าง
กลุ่มที่มีและไม่มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 6

จะเห็นได้ว่า ความรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยและด้านการประชาสัมพันธ์
ที่กลุ่มที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารมีความรับผิดชอบแตกต่างกับกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพด้านการ
บริหาร โดยมีความรับผิดชอบสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และความรับผิดชอบด้านการติดตามผลและประเมินผลกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพ
ด้านการบริหารมีความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร แต่ไม่มากนัก จึง
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความรับผิดชอบอีก 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน
ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารเงิน กลุ่มที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารมีความ
รับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร จึงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.....

จากตารางที่ 6 สามารถนำไปเขียนเป็นรูปกราฟแท่ง (Histogram)
ได้ดังรูปที่ 6

จากรูปที่ 6 จะเห็นได้ว่า การบริหารงานด้านการวินิจฉัยและการ
ประชาสัมพันธ์ของกลุ่มที่มีและไม่มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร จะมีความรับผิดชอบต่อด้าน
บริหาร แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

และที่น่าสังเกต คือ การบริหารงานในด้านอื่น ๆ ปรากฏว่ากลุ่มที่มี
ประสิทธิภาพด้านการบริหารมีความรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพด้านการบริหาร
นอกจากด้านติดตามและประเมินผลที่กลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพด้านบริหารมีความรับผิดชอบด้าน
การบริหารสูงกว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพด้านบริหาร

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบต่องานด้านบริหารระหว่างกลุ่ม เกษีษกรอุตสาหกรรมหญิงและชาย

ในการวิเคราะห์ระหว่าง เกษีษกรอุตสาหกรรมหญิงและชาย ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น เกษีษกรอุตสาหกรรมหญิง จำนวน 44 คน และ เกษีษกรอุตสาหกรรมชาย จำนวน 41 คน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยและความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปรากฏว่า เกษีษกรอุตสาหกรรมชาย และ เกษีษกรอุตสาหกรรมหญิง ไม่มีความแตกต่างกันในความรับผิดชอบต่องานด้านบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7

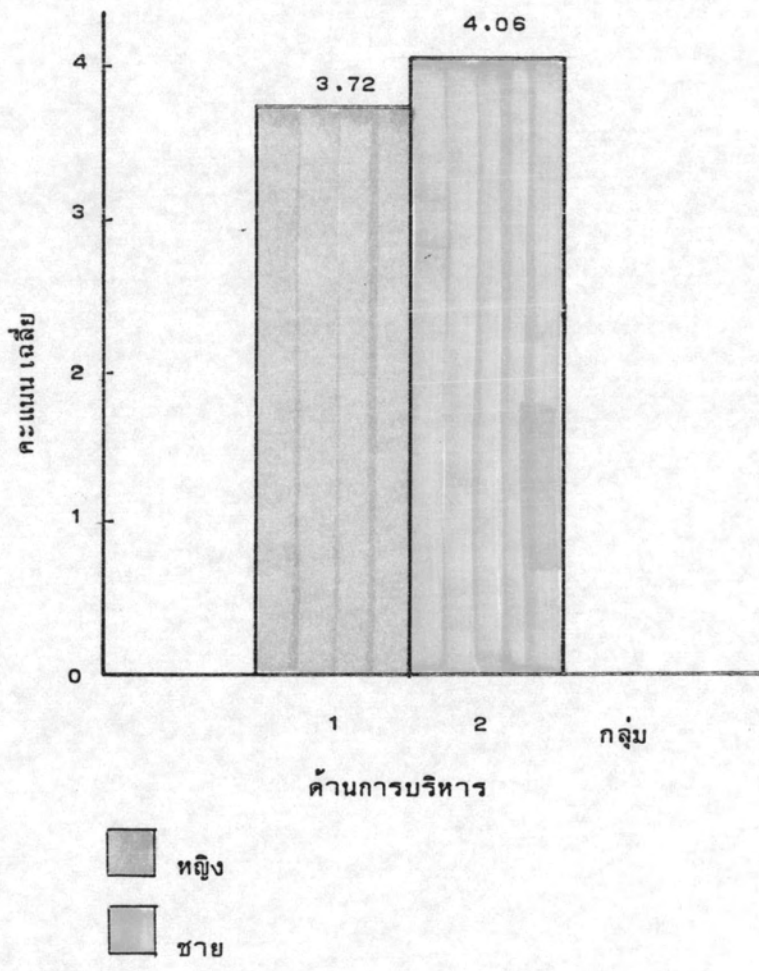
จากค่าคะแนนเฉลี่ยที่ปรากฏในตารางที่ 7 สามารถแสดงเป็นรูปกราฟแท่ง (Histogram) ได้ดังรูปที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบ
ด้านบริหาร และผลการใช้ t-test ระหว่าง เกสซ์กรหญิงและชาย

| เพศ | \bar{X} | S.D. | t |
|---------------------|-----------|------|------|
| หญิง ($n_1 = 44$) | 3.72 | 1.06 | 1.55 |
| ชาย ($n_2 = 41$) | 4.06 | 1.12 | |

$$t_{.01, 83} = 2.390$$

รูปที่ 7 แสดงการ เปรียบ เทียบความรับผิดชอบด้านการบริหารระหว่าง เกษษกร เพศหญิงและชาย



ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบด้านบริหาร
และผลการใช้ t-test ของเกษตรกรอุตสาหกรรมเพศชายและเพศหญิง

| การบริหาร | เพศ | \bar{X} | S.D. | t |
|-------------------------------|-----------------|-----------|------|------|
| 1. การวางแผน | หญิง | 4.19 | 1.02 | 1.12 |
| | ชาย | 3.90 | 1.45 | |
| 2. การวินิจฉัย | หญิง | 4.00 | 1.05 | 1.00 |
| | ชาย | 4.22 | 0.94 | |
| 3. การบริหารบุคคล | หญิง | 3.78 | 1.36 | 0.81 |
| | ชาย | 4.00 | 1.19 | |
| 4. การบริหารการเงิน | หญิง | 3.14 | 1.06 | 4.18 |
| | ชาย | 4.06 | 0.99 | |
| 5. การติดตามผลและการประเมินผล | หญิง | 3.50 | 1.07 | 2.2 |
| | ชาย | 4.00 | 1.05 | |
| 6. การประชาสัมพันธ์ | หญิง | 3.69 | 0.85 | 2.14 |
| | ชาย | 4.16 | 1.14 | |
| รวม (เฉลี่ย) (n = 85) | หญิง $n_1 = 44$ | 3.72 | 1.06 | 0.55 |
| | ชาย $n_2 = 41$ | 4.06 | 1.12 | |

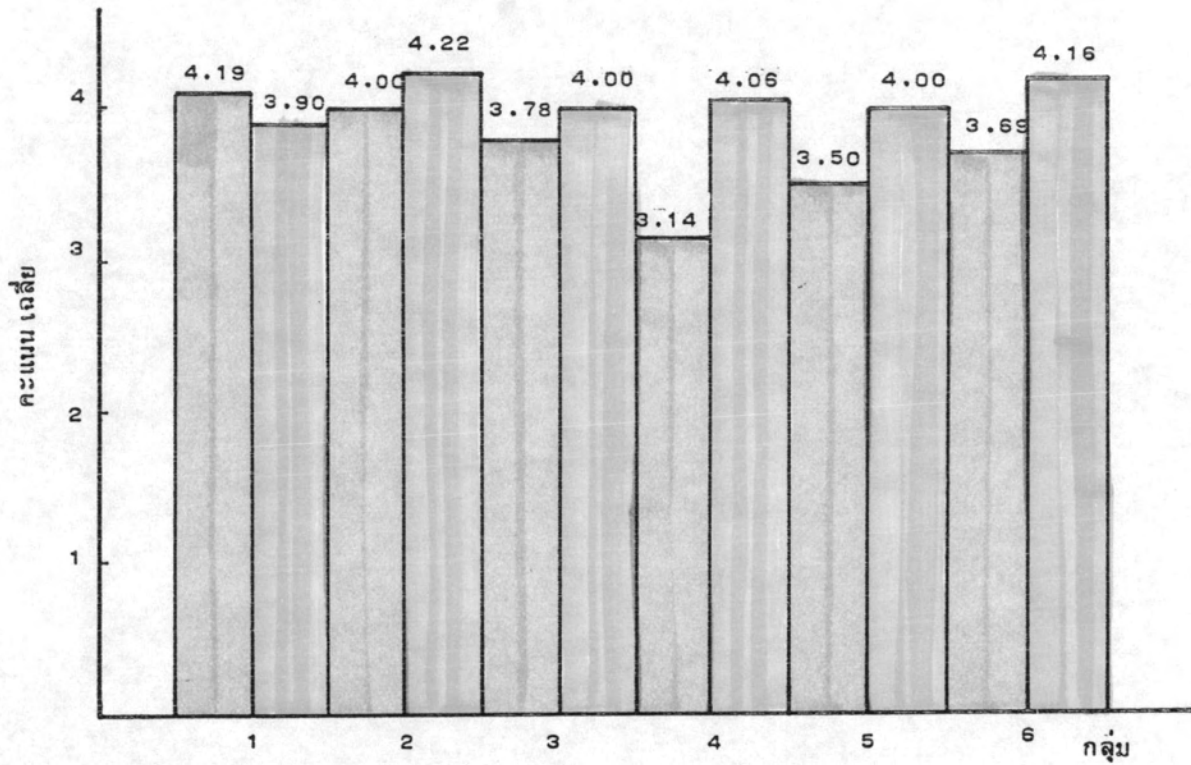
$$t_{.01, 83} = 2.390$$

$$t_{.05, 83} = 1.671$$

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เกษัชกรอุตสาหกรรมหญิง และกลุ่ม เกษัชกรอุตสาหกรรมชาย โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ทั้ง 6 ด้านของการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงไว้ในตารางที่ 8

จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบด้านการบริหารโดยรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ปรากฏว่า เกษัชกรชายจะมีความรับผิดชอบต่อการบริหารด้านการเงินสูงกว่า เกษัชกรหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เกษัชกรชายจะมีความรับผิดชอบต่องานด้านการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานด้านการประชาสัมพันธ์ สูงกว่า เกษัชกรหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรับผิดชอบต่องานทางด้านการวางแผนและจัดองค์การ ด้านการวินิจฉัย และตัดสินใจสั่งการ และด้านการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่า เกษัชกรชายและ เกษัชกรหญิงมีความรับผิดชอบเท่า ๆ กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถนำไปแสดง เป็นรูปกราฟแท่ง (Histogram) ได้ ดังรูปที่ 8

รูปที่ 8 แสดงการ เปรียบ เทียบความรับผิดชอบต่องานด้านบริหารระหว่าง เกษษกรอุตสาหกรรม
เพศชายและเพศหญิง



- 1. การวางแผน
- 2. การวินิจฉัย
- 3. การบริหารบุคคล
- 4. การบริหารการเงิน
- 5. การติดตามผล
- 6. การประชาสัมพันธ์

■ เพศชาย
■ เพศหญิง

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบด้านบริหารของกลุ่ม เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากคณะ เกษตรศาสตร์ภายในประเทศ และที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากคณะ เกษตรศาสตร์จากต่างประเทศ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบในขั้นตอนนี้ได้คัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้ เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากคณะ เกษตรศาสตร์ภายในประเทศไทย จำนวน 70 คน โดยไม่คำนึงว่าจะจบปริญญาตรี โท หรือ เอก และกลุ่มที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศ จำนวน 15 คน โดยไม่คำนึงว่าตัวอย่างจะจบจากประเทศใด และจบปริญญาตรี โท หรือ เอก และไม่จำกัดว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาครั้งแรกจากคณะ เกษตรศาสตร์ภายในประเทศหรือไม่

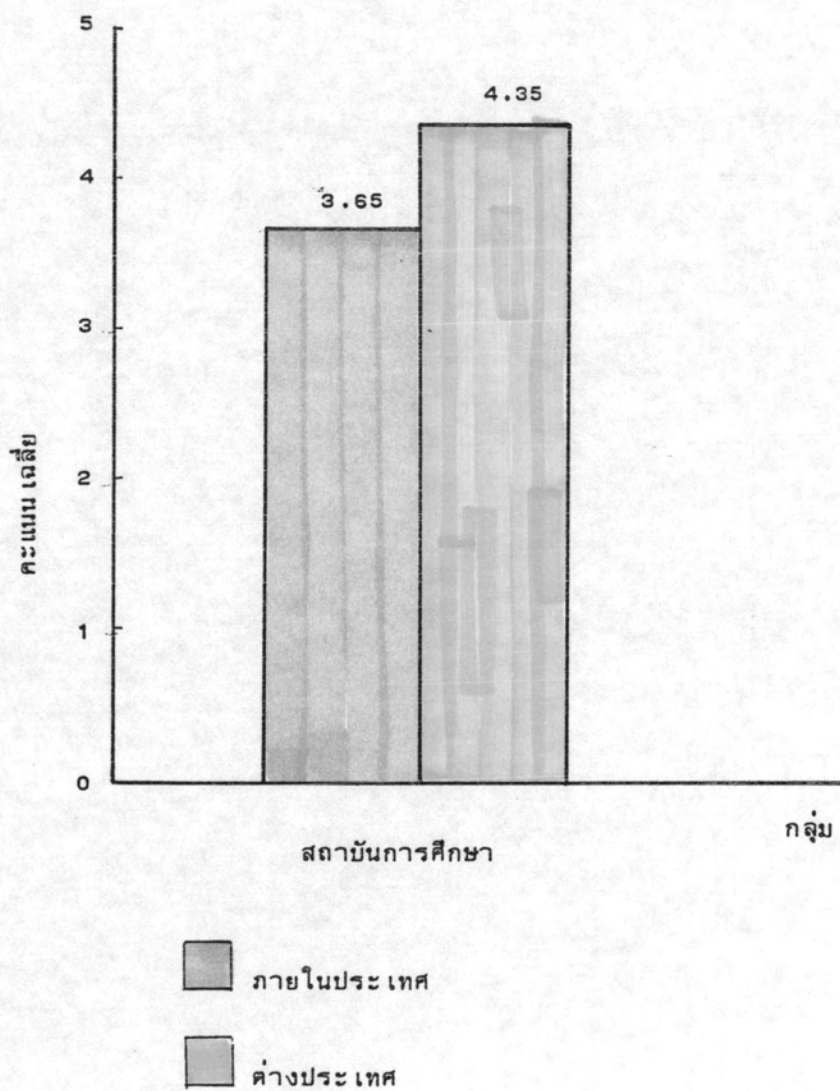
4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบด้านบริหารของ เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากคณะ เกษตรศาสตร์ภายในประเทศ กับ เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ปรากฏว่า เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากต่างประเทศมีความรับผิดชอบด้านการบริหารงาน สูงกว่า เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากสถาบันการศึกษาภายในประเทศไทย เพียงเล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 3.65 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ใน ตารางที่ 9 และยังสามารถเขียนแสดงเป็นรูปกราฟแท่ง (Histogram) ดังในรูปที่ 9.

ตารางที่ 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความรับผิดชอบ
 ด้านการบริหารโดยส่วนรวมของ เภสัชกรอุตสาหกรรมที่จบจากสถาบันภายใน
 ประเทศไทยและต่างประเทศ

| สถาบัน | \bar{X} | S.D. | t |
|-------------------------|-----------|------|--------|
| ภายในประเทศไทย (n = 70) | 3.65 | 1.50 | 1.31** |
| ต่างประเทศ (n = 15) | 4.35 | 1.36 | |

$$**\alpha = 0.05, \quad t_{0.05, 83} = 1.671$$

รูปที่ 9 แสดงการ เปรียบ เทียบคะแนน เฉลี่ยของความรับผิดชอบด้านบริหารระหว่าง
 เกษตรกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษาครั้งสุดท้ายจากสถาบันภายในประเทศไทย
 กับต่างประเทศ



4.2 ผลการวิเคราะห์งานบริหารทั้ง 6 ด้าน ปรากฏผลตามข้อมูลที่แสดงไว้ในตารางที่ 10 ซึ่งปรากฏว่า เกณฑ์การอุตสาหกรรมที่จบจากสถาบันภายในประเทศไทยมีความรับผิดชอบแตกต่างกับ เกณฑ์ที่จบจากสถาบันต่างประเทศ โดย เกณฑ์การอุตสาหกรรมที่จบจากต่างประเทศมีความรับผิดชอบสูงกว่า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

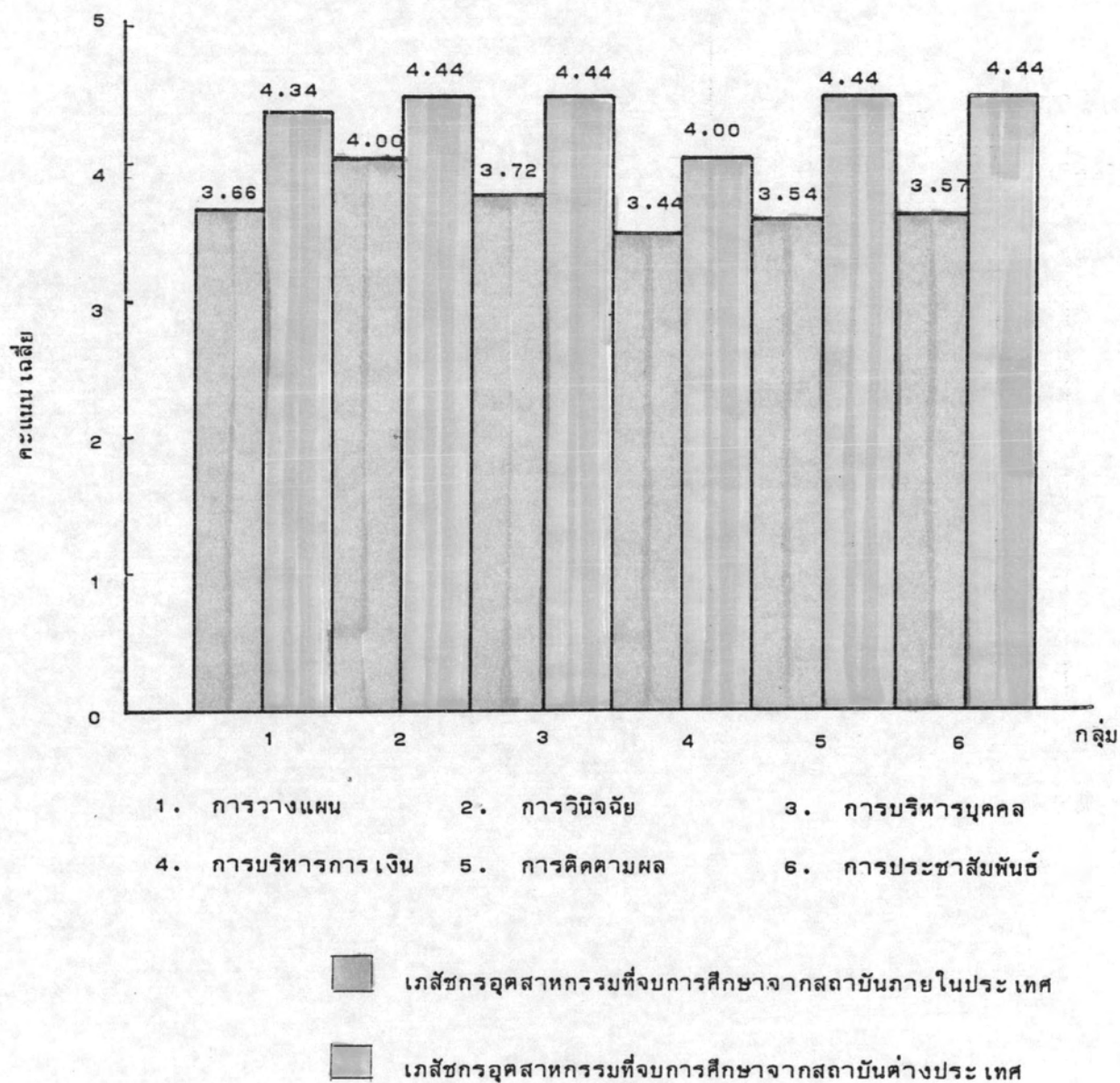
ก. ความรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลและด้านการติดตามผลและประเมินผล เกณฑ์ที่จบจากสถาบันต่างประเทศมีความรับผิดชอบสูงกว่า เกณฑ์ที่จบจากสถาบันภายในประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข. ความรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ เกณฑ์ที่จบจากต่างประเทศมีความรับผิดชอบสูงกว่า เกณฑ์ที่จบภายในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ค. สำหรับความรับผิดชอบอีก 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการวินิจฉัยสั่งการ และด้านบริหารการเงิน เกณฑ์ที่จบจากสถาบันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 10 สามารถแสดงด้วยรูปกราฟแท่ง (Histogram) ดังรูปที่ 10

รูปที่ 10 แสดงการ เปรียบ เทียบความรับผิดชอบต่องานด้านบริหาร ระหว่าง เภลัชกรอุตสาหกรรม ที่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาภายในประเทศไทย และจากต่างประเทศ



ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความรับผิดชอบ
 ด้งานด้านบริหารทั้ง 6 ด้าน ระหว่าง เภสัชกรอุตสาหกรรมที่จบการศึกษา
 จากสถาบันภายในประเทศไทยและต่างประเทศ

| การบริหาร | สถาบันการศึกษา | \bar{X} | S.D. | t |
|------------------------------|---------------------------|-----------|------|-------|
| 1. การวางแผน | ภายในประเทศไทย | 3.66 | 1.56 | 1.62 |
| | ต่างประเทศ | 4.34 | 1.26 | |
| 2. การวินิจฉัยสั่งการ | ภายในประเทศไทย | 4.00 | 1.57 | 1.023 |
| | ต่างประเทศ | 4.44 | 1.37 | |
| 3. การบริหารบุคคล | ภายในประเทศไทย | 3.72 | 1.19 | 2.12 |
| | ต่างประเทศ | 4.44 | 1.41 | |
| 4. การบริหารการเงิน | ภายในประเทศไทย | 3.44 | 1.91 | 1.09 |
| | ต่างประเทศ | 4.00 | 1.22 | |
| 5. การติดตามและ ประเมินผล | ภายในประเทศไทย | 3.54 | 1.54 | 2.09 |
| | ต่างประเทศ | 4.44 | 1.40 | |
| 6. การประชาสัมพันธ์ | ภายในประเทศไทย | 3.57 | 1.25 | 2.42 |
| | ต่างประเทศ | 4.44 | 1.48 | |
| ผลรวม (เฉลี่ย) (n = 85) | ภายในประเทศไทย $n_1 = 70$ | 3.65 | 1.50 | 1.71 |
| | ต่างประเทศ $n_2 = 15$ | 4.35 | 1.35 | |

$$t_{(.05, 83)} = 1.671$$

$$t_{(.01, 83)} = 2.390$$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหารแต่ละด้าน และวิธีการแก้ไข (9, 10, 11, 12)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 จากกลุ่มตัวอย่าง 85 คน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานและการจัดองค์การ มีปัญหาและการแก้ไข พอสรุปได้ดังนี้

| ปัญหา | การแก้ไข |
|---|---|
| 1. การที่ตลาดยาไม่แน่นอน | - ควรจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันระหว่างฝ่ายขาย กับฝ่ายผลิตให้ทำงานร่วมกันในการทำการวางแผน |
| 2. แผนงานของบริษัทไม่แน่นอน เกสซ์กร อุตสาหกรรมไม่มีส่วนร่วมในการจัดแผนงาน | - ควรมีการตัดสินใจที่แน่นอนก่อนวางแผนและพยายามจัดวางให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน |
| 3. ขาดแคลนวัตถุดิบและกำลังการผลิตในแต่ละแผนกไม่ได้สัดส่วน | - ควรจัดสำรองวัตถุดิบให้พอใช้ในการผลิตระยะหนึ่ง ตามแผนงานผลิตและคำนวณกำลังผลิตให้สอดคล้อง สัดส่วนกันในแต่ละแผนก |
| 4. เจ้าของกิจการไม่ยอมรับแผนงานที่วางไว้ | - พยายามวางแผนงานที่สามารถทำได้สำเร็จด้วยตนเอง หรืออาศัยผู้อื่นให้น้อยที่สุด |
| 5. ถึงแม้จะมีการวางแผนงานและการจัดองค์การที่ดีเยี่ยมเพียงใดก็ต้องมีปัญหา เฉพาะหน้ามาทำให้แผนงานนั้น ๆ ต้องเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เสมอ จึงมักจะมีปัญหาในการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทันทีทันใดนั้น ๆ ของบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ไม่พยายามเข้าใจ | - ควรจะต้องให้มีการปกครอง เป็นลำดับขั้น และแต่ละชั้นมีอำนาจ เด็ดขาดในการสั่งการบุคคล ได้บังคับบัญชา มีสิทธิในการตัดสินใจ และรับผิดชอบ ในงานนั้น เดิมที ถ้าในการบริหารงานมีบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกันมาก ๆ การปฏิบัติงานมักมีอุปสรรคเกี่ยวกับการขัดแย้งอยู่เสมอ |

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|---|---|
| <p>6. เกสัชกรไม่มีอำนาจในการจะไปจัดการวางแผนงานต่าง ๆ การเข้าไปทำงานก็เพียงไปรับรู้ถึงการดำเนินงานระบบดั้งเดิม ซึ่งเจ้าของกิจการต้องการทำตามความพอใจของเขา ดังนั้น เกสัชกรก็คล้ายกับการมีไว้ตามกฎหมายเท่านั้น</p> | <p>- ต้องจัดระบบการบริหารงานและกำหนดหน้าที่ค่อนข้างแน่นอนลงไปของ เกสัชกรว่าทำหน้าที่อะไร มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานแค่ไหน และตัวเองก็ควรต้องรู้ถึงหน้าที่ของตัวเองและการยืดหยุ่นในการทำงานไม่ใช่เข้าลักษณะไปยืมเจ้าของกิจการ เขาซึ่งจะเกิดความเข้าใจผิดซึ่งกันและกัน</p> |

2. ด้านการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจ มีปัญหาและการแก้ไขพอสรุปได้ดังนี้

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|---|--|
| <p>1. มีการวินิจฉัยไม่ดี</p> | <p>- ควรมีการอบรม เกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์เพื่อมาใช้ช่วยในการตัดสินใจ</p> |
| <p>2. เกสัชกรที่ขาดความรับผิดชอบจะสั่งการตามคำสั่ง หรือขอร้องจากเจ้าของกิจการ</p> | <p>- ควรมีการชี้แจงให้ เกสัชกรอุตสาหกรรมเพิ่มความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองให้มากขึ้น และละอายต่อความบกพร่องต่อวิชาชีพของตนเอง</p> |
| <p>3. การขาดประสบการณ์บางครั้งทำให้การตัดสินใจผิดพลาดแต่ก็ไม่รุนแรงนัก</p> | <p>- ควรปรึกษากับรุ่นพี่หรือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า และพยายามศึกษาปัญหาต่าง ๆ อย่างเข้าใจ</p> |
| <p>4. ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ก่อน บางเรื่องแทนที่จะสั่งการได้เลย ซึ่งบางครั้งการรอทำให้งานเสียไป แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วย</p> | <p>- ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างละเอียดและชัดเจน รวมทั้งระบุขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น</p> |



- | ปัญหา | การแก้ไข |
|--|--|
| 5. ผู้รับคำสั่งไม่เข้าใจคำสั่งหรือ เข้าใจแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้อง | - ควรทบทวนคำสั่งและทบทวนความเข้าใจเสียก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานนั้น ๆ |
| 6. เมื่อมอบหมายงานให้ฝ่ายใดแผนกใดรับผิดชอบแล้วควรให้สิทธิเต็มที่ในการสั่งการและควบคุม การก้าวล่วงงานของแผนกต่าง ๆ ทำให้เกิดปัญหางานล่าช้าและความขัดแย้งระหว่างแผนก | - ควรให้สิทธิเสรีภาพในการวินิจฉัยสั่งการแก่หัวหน้างานทุกระดับชั้น เพราะหัวหน้าย่อมใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา และงานดีกว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ที่ไม่เข้าใจงาน |
| 7. ไปมีอำนาจในการสั่งการหรือการตัดสินใจทำให้เกิดความ เบื่อหน่ายต่ออาชีพ เกษีขกรอุตสาหกรรม | - แก้ไขได้ยากถ้าเป็นโรงงานที่มีเจ้าของกิจการซึ่งไม่ยอมรับความสำคัญของการมี เกษีขกรอุตสาหกรรมต้องงานบริหารงาน |

3. ด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาและขอ เสนอแก้ไขดังนี้

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|---|---|
| 1. เกิดการก้าวล่วงในหน้าที่ซึ่งกันและกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความรับผิดชอบ ละ เลยต่อหน้าที่ | - แล้วแต่สถานการณ์ บางครั้งแก้ได้ยาก |
| 2. คนงานมีระดับการศึกษาและความสามารถ เข้าใจ เหตุผลแตกต่างกันมาก | - แก้ไม่ได้ เพราะยังขาดแคลน เกษีขกรอยู่อีกมาก |
| 3. บุคลากรขาดความชำนาญ | - ควรมีการอบรมภายในและภายนอก ถ้ามีโอกาส เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญงานให้มากขึ้น |

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|--|--|
| 4. ไม่มีอำนาจเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดระเบียบและสร้างปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากความ เป็นกันเองมากเกินไป | - พยายามทำเวลาต่าง ๆ ให้ถูกต้อง คือ งานเป็นงาน เล่นก็เป็นเล่น พยายามรักษาระเบียบโดยเคร่งครัด |
| 5. คนงานมักจะยึดการทำงานและวิธีการทำงานตามแบบ เดิมที่เคยฝึกไว้กับเภสัชกรรุ่นแรก ๆ จึงมักเกิดปัญหาเรื่องการสั่งให้ทำงานมักจะขัดกันในเรื่องวิธีการทำงาน | - ควรมีการชี้แจงถึงระเบียบการทำงานที่ดั่งขึ้นใหม่ ทุกครั้งที่รับคนงานใหม่ หรือ เภสัชกรใหม่ เข้าทำงาน |
| 6. การขึ้น เงิน เดือนหรือค่าแรงของพนักงานลูกจ้าง | - ควรพิจารณาคิดจากความคิดความชอบคิดเป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน จากผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วย แต่ละระดับ เสนอมาถ้าต่ำกว่า 50% ก็งดบำเหน็จ 50-70% พอใช้ 70-85% ดี 85-100% ดีมาก พอใช้อาจให้ 5% ของเงินเดือน ดีให้ 7.5% ของเงินเดือน ดีมากให้ 10% ของเงินเดือน เป็นคั่นดังนี้ แต่ให้ขึ้นจากผลกำไรของบริษัทฯ |
| 7. บุคคลแต่ละคนมาจากหลายระดับ ควรศึกษารูานะ ความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม ฉะนั้นคนแต่ละคนจะ เหมาะกับงานแต่ละอย่าง เท่านั้น ปัญหาจึง เกิดขึ้นถ้าเรา มอบหมายงานที่ไม่ เหมาะสมแก่ผู้นั้น ทำให้งานผิดพลาด | - ต้องศึกษาให้ถึงซึ่งพื้นฐานของแต่ละบุคคล เพื่อจะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ จึงจะทำงานบรรลุตามความมุ่งหมาย โดยผิดพลาดน้อยที่สุด และขัดแย้งกันน้อยที่สุด |

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|--|---|
| 8. เกสซ์กรมักไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการรับคนงานบรรจุ เข้าทำงาน ส่วนใหญ่ มัก เป็นหน้าที่ของ เจ้าของกิจการ ที่เขาจะส่งคนของเขา เข้ามาทำงาน เกสซ์กรไม่มีสิทธิดังกล่าว | - เกสซ์กรควรมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคล ได้บังคับบัญชา เข้าทำงาน เพราะ เกสซ์กร ย่อม เข้าใจงานดีกว่า เกสซ์กรไม่มีสิทธิดังกล่าว |

4. ด้านการบริหารการเงิน มีปัญหาและการแก้ไข พอสรุปได้ดังนี้

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|---|--|
| 1. การ เบิกจ่ายในกรณีที่ทำ เป็น เครื่องครัดเกินไปทำให้เกิดการล่าช้า | - ให้อุ่นอวลว้างบ้างในกรณีที่ทำ เป็น |
| 2. ขาดเงินทุน | - กู้ธนาคารหรือแหล่ง เงินกู้ แต่ต้อง เสียดอกเบี้ยแพง |
| 3. ค่าครองชีพไม่แน่นอนทำให้กะงบประมาณ ได้ยาก | - ควรจัด เตรียมงบประมาณเพื่อ เอาไว้บ้าง |
| 4. วัตถุดิบใน Stock มักไม่ตรงกับ ความต้องการที่จะใช้ในการผลิต | - พยายามให้มีการทำหลักฐานการ เบิกจ่ายที่ตรง ต่อเวลา และจัดตั้ง Minimum Stock เพื่อสะดวกในการสั่งซื้อใหม่ |
| 5. เบิกงบประมาณยาก และต้องจัดหาซื้อ เอง เพราะฝ่ายจัดซื้อไม่มีความรู้ใน วัตถุดิบ หรืออุปกรณ์การผลิตที่จะใช้ดีพอ หรือไม่ก็ทราบแหล่งที่จะซื้อ | - เมื่อมีโอกาสได้ เบิก ซื้อ ต้องขยัน เบิกซื้อไว้ ทีละมาก ๆ |

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|---|---|
| <p>6. ด้านการเงินสำหรับบางบริษัทจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบัญชีทั้งหมด เกสชกร ฝ่ายผลิตไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้จะมีหน้าที่เสนอ Budget เกี่ยวกับแผนกของตน เท่านั้น ปัญหาหมักคกที่เมื่อเกิดความจำเป็นจะใช้เงินซื้อวัตถุดิบจำเป็นใด ๆ แต่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้งบประมาณเกิน</p> | <p>- ควรจะมีอำนาจในการใช้งบประมาณเกินบ้างตามต้องการตามความจำเป็น ถ้าจะเกิดประโยชน์แก่บริษัท</p> |

5. ด้านการติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีปัญหาและการแก้ไขพอสรุปได้ดังนี้

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|--|--|
| <p>1. การประเมินผลอย่างมีอคติ</p> | <p>- ควรมีการชี้แจงให้เข้าใจเพื่อปฏิบัติงานที่บกพร่องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น</p> |
| <p>2. มีเวลาน้อยในการตรวจดูการปฏิบัติงาน</p> | <p>- พยายามปลีกเวลาในการตรวจงานมากขึ้น</p> |
| <p>3. ไม่มีหน่วยงานโดยตรงที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย หรือฝ่ายบัญชีให้</p> | <p>- พยายามหาข้อมูลเองโดยขอความร่วมมือเป็นส่วนตัวจากคนที่เกี่ยวข้อง</p> |
| <p>4. ปัญหาบางครั้งลูกน้องทำงานล่วงเวลา อาจทำให้ไม่มีเวลาติดตามผลงานได้ทุกขั้นตอนได้ จึงมีบ่อยครั้งที่เกิดความผิดพลาดได้</p> | <p>- ต้องพยายามจัดสรร เกสชกร ให้ผลัด เปลี่ยนกันดูแลที่ต้องทำล่วงเวลา เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้เกิดการผิดพลาดในงาน</p> |

ปัญหา

การแก้ไข

5. พนักงานทุกคนมักไม่สำรวจการปฏิบัติงานของตนเองเสียก่อน มักเข้าใจเอาเองว่าตนเองทำงานดีเลิศแล้ว ขยันที่สุดแล้ว เมื่อถึงคราวปรับปรุงเงินเดือนก็เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ เสียใจ เกิดความอิจฉาริษยาต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้ดีกว่าตนเอง อันนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างพนักงานและงานไม่มีประสิทธิภาพ
- ควรมิจิตวิทยาในการคัดเลือกพนักงานที่บกพร่องต่อหน้าที่ อย่าดูค่าต่อหน้าผู้อื่น ควรชม เมื่อถึง เวลา อย่า เปรียบเทียบ ยกย่องผู้อื่นมากเกินไป และต้องทำตนเป็นหัวหน้างานที่ยุติธรรมแก่ลูกน้องทุกคน

6. ด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีปัญหาและการแก้ไขพอสรุปได้ดังนี้

ปัญหา

การแก้ไข

1. การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง ถึงแม้จะได้ผลดีต่อการขาย ซึ่งความจริง เป็นการเพิ่มต้นทุนสินค้าโดยไม่จำเป็น
- ต้องคำนึงถึงผลได้จากการที่ผลิตภัณฑ์ของบริษัทจะมีชื่อเสียงและยอมรับจากผู้บริโภค
2. อยู่ที่ผู้จัดการฝ่ายการตลาดเองจะเป็นผู้ตัดสินใจที่จะแนะนำผลิตภัณฑ์ของบริษัทวิธีใด
- การให้การอบรมความรู้เรื่องผลิตภัณฑ์ของบริษัทอย่างถ่องแท้แก่พนักงานขาย ควรให้ฝ่ายผลิตมีส่วนในการให้ความรู้แก่พนักงานขายบ้างบางครั้ง เพราะอาจนำไปตอบคำถามแก่ผู้ซื้อได้ ว่าการผลิตที่ดีทำให้ได้ผลิตภัณฑ์อย่างไร

- | ปัญหา | การแก้ไข |
|---|---|
| 3. มักจะมีเหตุผิดพลาด เล็กน้อยอยู่เสมอ เช่น ยามีจำนวนขาดเกินอยู่เสมอ คุณภาพไม่ดี ยา เปลี่ยนสี กลิ่นยาขึ้น | - ฝ่ายขายควรรายงานต่อฝ่ายผลิตโดย เร็ว เพื่อตรวจหาข้อบกพร่องและพยายามแก้ไข อย่าให้เกิดซ้ำขึ้นอีก |

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งอาจนำมากล่าวโดยสรุปดังนี้ โดยรวบรวมจากแบบสอบถาม

7.1 ควรพยายามสอนอบรม หรือช่วยสร้างประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ให้แก่เภสัชกรอุตสาหกรรมซึ่งเป็นบุคลากรทางด้านวิชาการให้มากขึ้น เพื่อจะได้คุ้นเคย และรู้จักวิธีการแก้ปัญหาได้กว้างขึ้น และควรให้มีการสอนเกี่ยวกับการอุตสาหกรรมให้มากขึ้นกว่านี้

7.2 ในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตำแหน่งบริหารสำคัญ ๆ เช่น ผู้จัดการฝ่ายซื้อ เป็นบุคคลอาชีพอื่น เช่น วิศวกร ซึ่งทำให้เกิดความเสื่อมล่าและไม่เข้าใจในงาน ตลอดจนหน้าที่ของเภสัชกรดีพอ เกิดความไม่สะดวกราบรื่นในการปฏิบัติงาน

7.3 เภสัชกรที่มาทำงานพอรู้เรื่องดีแล้ว ก็ลาออกไปอยู่ที่อื่นซึ่งให้ผลประโยชน์มากกว่า ก็เท่ากับปล่อยเสีย เข้าป่าไป โดยคนอื่นไม่ต้องลงทุนฝึกสอนมา ซึ่งเท่ากับเรา เป็นโรงเรียนฝึกงานให้เขาไป

7.4 ปัญหาอยู่ที่เจ้าของโรงงานเสนอไปบางครั้งก็ได้ บางครั้งก็ไม่ได้ เป็นเช่นนั้น เพราะโรงงานบริหารแบบครอบครัว จะแก้ไข้ปัญหาทั้งหมดได้ก็ต้องตัดระบบนี้ออกไป แต่คิดว่าโรงงานในเมืองไทย 80% จะต้องประสบปัญหาเช่นนี้ ซึ่งอาจจะแก้ไขได้ยากในระยะ เวลาอันสั้นนี้

7.5 การผลิตยาไม่สามารถตรวจสอบคุณภาพได้โดยตลอด บัญหายาไม่ครบตามสูตร แต่เจ้าของกิจการไม่ยอมสั่งปรับปรุง แต่ส่งยาออกไปขายโดยไม่ฟังคำแย้งจากเภสัชกรผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการ ทั้งนี้ปัญหาอาจเกิดจากการขาดเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพ และเครื่องมือในการผลิตมีประสิทธิภาพไม่ได้มาตรฐาน เป็นต้น

7.6 อยากให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เภสัชกรสมาคมแห่งประเทศไทย กลุ่มเภสัชกรต่าง ๆ กลุ่มเภสัชกรอุตสาหกรรม หามาตรการในการทักท้วง หรือแนะนำให้เจ้าของ

โรงงานผลิตยาแผนปัจจุบัน เห็นความจำเป็นของ เกสัชกรอุตสาหกรรมต่อหน้าที่ความรับผิดชอบทางกฎหมายที่เกสัชกรเหล่านั้นรับผิดชอบปฏิบัติงานตามกฎหมายอยู่ อย่างมองข้ามความสำคัญอันนี้ไป

7.7 การไม่ยอมรับว่าตนเอง เป็นผู้ได้บังคับบัญชาต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการแตกแยกไม่เข้าใจกันและกัน เกิดความไม่พอใจถึงแม้คำสั่งจะถูกต้อง เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก แข่งดีกัน มีการประจบสอพลอ ให้ร้ายผู้อื่นที่ผิดพลาด สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่พบในโรงงานใต้นับว่าการบริหารงานบุคคลดีมาก

7.8 เกสัชกรต้องมีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่จนสามารถเกิดความมั่นใจและตัดสินใจได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด

7.9 เกสัชกรจำเป็นต้องมีอำนาจในการสั่งการและตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ อยู่ตามหน้าที่ความจำเป็น