

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

A study of the work efficiency of employees of a private pharmaceutical company in Bangkok

นาย อนุชา แสงสอน

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Anucha sangson

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานปัจจุบันที่ทำงานในบริษัทผลิตยาเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ T-Test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way ANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 22-30 ปี ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. และมีสัดส่วนเท่ากับผู้ที่มิระดับปริญญาตรี เป็นผู้มียาได้เฉลี่ยต่ำกว่า 20,000 และมีสัดส่วนเท่ากับผู้มีระดับรายได้ 20,000-35,000 ด้านประสบการณ์ทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11-20 ปี ในด้านประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงระดับความสามารถรายด้านเรียงจากมากไปน้อย

ได้ดังนี้ ด้านคุณภาพ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.69) รองลงมาคือด้านเวลา ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.70) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.79) และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.74) ตามลำดับ โดยระดับประสิทธิภาพของทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากการทดสอบสมมุติพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลาต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ที่ละด้านพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จะมีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้าน ปริมาณงานต่างกับผู้มีระดับการศึกษาระดับ ปวส.หรือ อนุปริญญา และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จะมีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาต่างกับผู้มี ระดับการศึกษาระดับ ปวส.หรือ อนุปริญญา ผู้ที่มีระดับศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่ประสบการทำงาน 3-5 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จะมี ระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล,ประสิทธิภาพ,การปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research is 1. To study the efficiency in the performance of employees of a private pharmaceutical manufacturing company in Bangkok. 2. To compare the efficiency in performance of employees of a private pharmaceutical company in Bangkok. The data were collected from 180 employees whom working in a private pharmaceutical company. The statistics used for analysis were: Distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test and One-Way ANOVA.

The research results can be summarized as follows.

Study of work efficiency of employees of a pharmaceutical manufacturing company in Bangkok. From the results of the data collection, it was found that Most of the respondents were female, aged between 22-30 years old. Most of them had a high school or vocational education level and the same proportion as those with a bachelor's degree. Most of them had an average income below 20,000 and the same proportion as those with income levels 20,000-35,000. Most of them had more than 11-20 years of work experience. In term of performance, overall efficiency level is high level. The level of competency can be arranged in descending order as follows: quality ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.69), followed by time ($\bar{x}=3.94$, S.D.=0.70), quantity of work ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.79) and operating costs ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.74), respectively, with the efficiency level in all aspects being at a high level as well.

From the hypothetical test, it was found that Different levels of education result in different levels of performance in terms of quality, quantity and time which was statistical significant at the 0.01.

When considering each pair on each side, it was found that those who have a lower secondary education level there will be a different level of performance in quantity than those with a vocational certificate education level and those with a master's degree which was statistical significance at the 0.05 and it was found that those with lower secondary education will have a different level of time efficiency than those with a vocational certificate, those with a bachelor's degree and those who have a master's degree which was statistical significant at the 0.01. People with 3-5 years of work experience and people with 11-20 years of work experience had a statistical significant difference in quantity efficiency at the 0.01.

Keyword : Personal factor, efficiency, Performance

บทนำ

ความรุนแรงของการระบาดของ COVID-19 ที่ผ่านมีผลกระทบต่ออย่างใหญ่หลวงต่อระบบสุขภาพ และอุตสาหกรรมยา ในเกือบทุกประเทศทั่วโลก ความท้าทายหลายประการถูกพบในห้วงเวลาของการแพร่ระบาด ความไม่แน่นอนของห่วงโซ่อุปทาน โลจิสติกส์ และการขนส่ง ส่งผลกระทบต่อการผลิตเวชภัณฑ์ การหยุดชะงักอย่างรุนแรงของการค้าและการเดินทางทั่วโลก (Samah Hamed Almurisi และคณะ ,2564)

อย่างไรก็ดีท่ามกลางผลกระทบที่เกิดขึ้น อุตสาหกรรมยายังคงเติบโตต่อเนื่อง โดย ณ ไตรมาส 1 ปี 2563 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมยารักษาโรค ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.38 จากผลิตภัณฑ์ยา เพื่อใช้รักษาตามอาการของผู้ป่วยติดเชื้อไวรัส COVID-19 เช่น อาการไอ อาการข้างเคียงต่างๆ และยาฆ่าเชื้อ (ชมภูนุช แดงอ่อน,2563)

สืบเนื่องมาจนถึงปี 2565 จากรายงานภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ของกระทรวงอุตสาหกรรมพบว่า การผลิตยา ไตรมาสที่ 1 ปี 2565 มีปริมาณ 11,178.67 ตัน เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.65 จากการขยายตัวของการผลิตยาเม็ด ยาน้ำ และ ยาครีม ตามคำสั่งซื้อจากร้านขายยาที่ปรับตัวเพิ่มขึ้น (กระทรวงอุตสาหกรรม กองวิจัยเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม,2565)

จากสภาวะการข้างต้นจะเห็นได้ว่า อุตสาหกรรมยาต้องตอบสนองความต้องการยาที่เพิ่มขึ้น ท่ามกลางสภาวะอุปสรรคจากความไม่แน่นอนอาทิ อุปสรรคด้าน Supply chain จากวิกฤต COVID-19 ดังนั้นแล้วปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจผลิตสำเร็จก็คือ ประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร นักบริหารและนักวิชาการได้ กล่าวถึงความหมายของทรัพยากรมนุษย์ในมิติต่างๆ โดยสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีค่า ซึ่งให้ผลตอบแทน เป็นผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือ หรือบริการที่เป็นประโยชน์ (จัมมพร นิพนธ์พิทยา,2561)

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการเพิ่มผลิตภาพ ข้อเท็จจริงที่สำคัญคือ ในความสำเร็จขององค์กรอุตสาหกรรมใดๆ เช่น เกษกรรม และอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทยนั้นขึ้นอยู่กับทำให้ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (พรกุล สุขสด,2563)

สำหรับบริษัทผลิตยาที่เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมาก โดยพบว่าอุตสาหกรรมการผลิตยาต้องการบุคลากรที่มีทักษะการจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะทางเทคนิคด้านการผลิต มีความละเอียดรอบคอบ ความอดทนและความเพียร (Ministry of skill development and Entrepreneurship,2565)

สำหรับประสิทธิภาพการทำงานนั้นสามารถสะท้อนออกมาได้หลายแง่มุมเช่น ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเทียบกับจำนวนต้นที่ใช้ไป และประสิทธิภาพของ บุคลากร สามารถประเมินได้จากผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ในด้านปริมาณการสร้างงาน คุณภาพ ของงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด รวมไปถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมาช่วยสร้างความพึงพอใจในการดำเนินงานของทุกฝ่าย (สมใจ ลักษณะ 2543 อ้างถึงใน กัทธานิชย์ สุวรรณรัตน์ ,2564)

สำหรับกรณีศึกษาบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบริษัทผลิตยาที่ใช้กระบวนการผลิตที่ซับซ้อน และละเอียดรอบคอบ ให้มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของผู้บริโภคจึงควบคุมคุณภาพการผลิตอย่างรัดกุม เพื่อวางขายทั้งภายในประเทศและส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องการผลิต อย่างไรก็ตาม ไรก็ดีด้วยความต้องการยาของตลาด และความสามารถของคู่แข่งที่เพิ่มขึ้นไปพร้อมๆกัน ประกอบกับ ความไม่แน่นอนของผลกระทบเชิงลบทางเศรษฐกิจ เช่น วิกฤติ Covid-19 ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออุปสรรคในการนำเข้าวัตถุดิบ การปิดพื้นที่ผลิตเพื่อควบคุมการระบาด การคงค้างของสินค้า ตลอดจนวิถีชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปหลังการระบาดของ Covid-19

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร และนำผลการศึกษามาพัฒนาบุคลากรของบริษัทให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ของธุรกิจในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 330 คน (อ้างอิงข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนมิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane(1973) (อ้างอิงใน วิภาวรรณ วงกะวิง, 2562) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาคือ บริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครดำเนินกิจการเกี่ยวข้องทางด้าน การผลิตยา

4.ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระหว่างเดือน มีนาคม 2566 – พฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของของพนักงานบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครเมื่อเปรียบเทียบกับ ปัจจัยส่วนบุคคล

3.ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิภาพการทำงานดังนี้

ความหมายของการปฏิบัติงาน

Schiffman and Wisenblit (2558 อ้างถึงใน ควนเนตร ชุมทอง, 2564, หน้า 81) การแบ่งส่วนตลาดประชากรทำได้โดยการ แบ่งกลุ่มของผู้บริโภคตาม อายุ รายได้ เชื้อชาติ เพศ การประกอบ อาชีพ สถานภาพสมรส ประเภท และ ขนาดของ ครัวเรือน และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ตัวแปรเหล่านี้มีวัตถุประสงค์เชิงประจักษ์และสามารถชักถามหรือการสังเกตได้อย่างง่ายดาย สิ่งเหล่านี้ช่วยให้การตลาดได้จำแนกผู้บริโภคแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน เช่น กลุ่มอายุหรือกลุ่มรายได้ เช่นเดียวกับ ระดับชนชั้นทางสังคมที่จะถูก กำหนดโดยวัตถุประสงค์

ความหมายของการปฏิบัติงาน

กัลยา วงษ์สมัย (2556 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วังกะวิง, 2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า ภารกิจหน้าที่ ที่ถูกกำหนดขึ้นมา ซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนด ไว้เฉพาะตามตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้มอบหมายนั้นจะต้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานะการ โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และมโนทัศน์ของตนอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

ความหมายของประสิทธิภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (2532 อ้างถึงในเรืองฤทธิ์ มหามนตรี, 2564, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึงการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ ผลสำเร็จของงานโดยใช้ทรัพยากร และเวลาตามที่กำหนดไว้หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม มีความถูกต้องและความ รวดเร็ว รวมทั้งการทำงานให้สำเร็จตรงตามเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) หมายถึง งานจะต้องมี คุณภาพสูง มีความพึงพอใจ ผลของการปฏิบัติงานมีความ ถูกต้อง ได้มาตรฐานและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีผลการปฏิบัติ งานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประ โยชน์ต่อองค์กรและสร้าง ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (quantity) หมายถึง ผลงานที่จะเกิดขึ้น ต้องเป็นที่ไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งหมดจะต้องเหมาะกับงานและวิธีการ โดยลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง

เป็นโรงงานแห่งเดียวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ริเริ่มกระบวนการหมัก โดยนำเชื้อจุลินทรีย์ที่ผ่านการคัดเลือกสายพันธุ์จากต้นกำเนิดในประเทศญี่ปุ่น โดยตั้งต้นจากการเพาะเชื้อผ่านกระบวนการหมักจนกระทั่งได้ผงยาบริสุทธิ์ นอกจากนี้บริษัทยังได้ผลิตยาในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นแคปซูล ยาเม็ด ยาน้ำ ยาผง ยาแขวนตะกอน ยาฉีดและอื่นๆ รวมทั้งเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้บริโภคภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตยาแผนปัจจุบัน (GMP) โดยกระทรวงสาธารณสุขของไทย และ Pharmaceutical and Medical Device Agency (PMDA) ของประเทศญี่ปุ่น ผนวกกับสายการผลิตอย่างครบวงจรในมาตรฐานเดียวกันทั้งเวชภัณฑ์สำหรับคนและสัตว์ ผู้บริโภคจึงมั่นใจได้ว่าจะได้รับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงสุด ทำให้บริษัทได้รับความไว้วางใจจากวงการแพทย์และปศุสัตว์ทั่วโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 330 คน ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ โดยผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane(1973) (อ้างถึงใน วิกิการรณ วังคะวิง, 2562) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 330 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 180 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานมากน้อยเพียงใด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ซึ่งกำหนดค่าต้องมากกว่าเท่ากับ 0.5 ผลประเมินมีค่าเท่ากับ 0.877 และ นำแบบสอบถามไปหาค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่ง กำหนดค่ามากกว่า 0.70-1.00 โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.949 ถือว่าอยู่ในระดับที่ มีความ น่าเชื่อถือ

3.การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 180 ชุดไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนตามที่กำหนดไว้ แล้วนำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปแปรผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน ดังต่อไปนี้

3.1.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระดับประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ค่าสถิติ Two Independent Sample (T-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

ค่าสถิติ One-way ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและหากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.9 มีอายุ 22-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช และเท่ากับสัดส่วนของระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และเท่ากับสัดส่วนของระดับรายได้ 20,000-35,000 จำนวน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ”มาก” เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพมีผลเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการในภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านคุณภาพ	4.04	0.69	มาก
ด้านปริมาณของงาน	3.85	0.79	มาก
ด้านเวลา	3.94	0.70	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.78	0.74	มาก
รวม	3.90	0.05	มาก

การวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสมมติฐานของผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ผลดังตารางที่2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีทาง สถิติ (Two Independent Sample t-test และ One-way ANOVA)

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน	ไม่แตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ	แตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ	แสดงผลทดสอบรายคู่ที่มีผลต่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามวิธีของ		
				Scheffe's		
				กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3
1.เพศ	ด้านคุณภาพงาน	0				
	ด้านปริมาณงาน	0				
	ด้านเวลา	0				
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0				
2.อายุ	ด้านคุณภาพงาน	0				
	ด้านปริมาณงาน	0				
	ด้านเวลา	0				
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0				
3.ระดับการศึกษา	ด้านคุณภาพงาน		0	ไม่พบความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์ตามวิธีของ Scheffe's		
	ด้านปริมาณงาน		0	มัธยมศึกษาตอนต้น และ ปวส โทหรือ อนุปริญญา	มัธยมศึกษา และ ปริญญาโทหรือสูงกว่า	
	ด้านเวลา		0	มัธยมศึกษาตอนต้น และ ปวส โทหรือ อนุปริญญา	มัธยมศึกษาตอนต้นและ ปริญญาโท	มัธยมศึกษา และ ปริญญาโทหรือสูงกว่า
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0				

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีทาง สถิติ (Two Independent Sample t-test และ One-way ANOVA) (ต่อ)

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน	ไม่แตกต่างอย่างมีนัย ทางสถิติ	แตกต่างอย่างมีนัย ทางสถิติ	แสดงผลทดสอบรายคู่ที่มีผลต่างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามวิธีของ		
				Scheffe's		
				กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3
4.ระดับ รายได้เฉลี่ย	ด้านคุณภาพงาน	0				
	ด้านปริมาณงาน	0				
	ด้านเวลา	0				
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0				
5.ประสพ การณ์ทำงาน	ด้านคุณภาพงาน	0				
	ด้านปริมาณงาน		0	ช่วงประสพการณ์ทำงาน 3-5 ปี และ 11-20 ปี		
	ด้านเวลา		0	ไม่พบความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์ตามวิธีของ Scheffe's		
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0				

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากกลุ่มจำนวนตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 180 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.9 มีอายุ 22-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.9 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 33.9 และเท่ากับระดับปริญญาตรี คิดเป็น มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.9 และเท่ากับระดับ 20,000-35,000 มีประสพการณ์ทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2

สรุปข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมนั้นพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีผลเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 เมื่อจำแนกผลออกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 รองลงมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านปริมาณงานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากสมมุติฐาน พนังงานของพนักงานบริษัทผลิตแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประสพการณ์ทำงานเฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันได้ มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และประสพการณ์ทำงานที่แตกต่างกันนั้น จะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยได้อธิบายดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสามด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านตามวิธีของ Scheffe's พบว่า

ด้านคุณภาพพนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาจะมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทดสอบด้วยวิธี ANOVA อย่างไรก็ตามในด้านปริมาณงานมีความแตกต่างกันสองกลุ่มดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาวส. หรืออนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านเวลาพบที่มีความแตกต่างกันสามกลุ่มดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาวส. หรืออนุปริญญา มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น กับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสองด้านได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านตามวิธีของ Scheffe's พบว่า ด้านเวลาพนักงานทุกกลุ่มระดับการศึกษาจะมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทดสอบด้วยวิธี ANOVA อย่างไรก็ตามในด้านปริมาณงานพบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้ ด้านปริมาณงานพบว่ามีความแตกต่างกันหนึ่งกลุ่มคือพนักงานที่มีระดับประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี กับพนักงานที่มีระดับประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจของบริษัทผลิตยา ที่ต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนของผู้หญิงในการตรวจสอบคุณภาพของยาในทุกขั้นตอน ในด้านอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 22-30ปี ซึ่งถือเป็นวัยทำงาน ด้านระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสอดคล้องกับขนาดของแผนกผลิตที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในองค์กร และกำหนดระดับการศึกษาช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. เป็นเกณฑ์ในการรับเข้าทำงาน ด้านรายได้พบว่าส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับต่ำกว่า 20,000 ไปจนถึง 35,000 บาท สอดคล้องกับระดับอายุและวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ที่ทำกล่าวไปข้างต้น สุดท้ายในด้านประสบการณ์ทำงานนั้นพบว่าการกระจายตัวในระดับใกล้เคียงกัน กลุ่มใหญ่ที่สุดคือผู้ที่มีประสบการณ์ 11 -20 ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลเป็นด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ จันทนา(2565) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านตามทฤษฎีของ Peterson และ Plowman ที่ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานของงาน ด้านเวลาที่ใช้ไปในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผลการสำรวจระดับประสิทธิภาพการทำงานพบว่าในภาพรวมของทั้ง 4 ด้านบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจของบริษัทที่เป็นผู้ผลิตยา และเวชภัณฑ์ส่งออกไปยังต่างประเทศ ภายใต้มาตรฐานสากล อาทิ PIC/S และ PMDA นอกจากนี้ในปี 2565 บริษัทยังมียอดขายและกำไรสูงเป็นอันดับที่ 9 ของประเทศ ในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตยาขนาดใหญ่ ตามข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าอีกด้วย เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ

ด้านคุณภาพ เป็นด้านที่มีระดับประสิทธิภาพสูงที่สุด สอดคล้องกับลักษณะของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งที่ทำการผลิตยาในหลายรูปแบบ เช่น แคปซูล ยาเม็ด ยาน้ำ ยาผง ยาฉีดและอื่นๆ และส่วนใหญ่ถูกส่งออกไปขายไปยังประเทศญี่ปุ่นเป็น ซึ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์มาเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peterson และ Plowman และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎินทร์ นนท์คำวงศ์ (2565) ที่ทำการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพสูงที่สุด

ด้านเวลา จากการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งพบว่า เป็นด้านที่มีประสิทธิภาพรองลงมาจากด้านคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพธุรกิจที่มุ่งเน้นการส่งออก ไปยังประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับความตรงต่อเวลา นอกจากนี้ในการทำธุรกิจแบบส่งออกการผลิตสินค้าให้ทันตามกำหนดเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมากเพราะการจัดส่งมีความซับซ้อนและควบคุมได้ยากกว่าการขนส่งภายในประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎินทร์ นนท์คำวงศ์ (2565) ที่ทำการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตยาเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาเป็นลำดับที่สองรองจากด้านคุณภาพ

ด้านปริมาณงาน จากการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งพบว่า ระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีประสิทธิภาพรองลงมาจากด้านเวลา ซึ่งพิจารณาได้ว่าสอดคล้องกับการทำดำเนินธุรกิจของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งที่มียอดขายสูงเป็นลำดับที่ 9 จาก 45 ของประเทศในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ตามการจัดอันดับของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Peterson และ Plowman และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญบุญสม(2563) ที่ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จากการศึกษาเรื่องระดับประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่งพบว่า ระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีประสิทธิภาพรองลงมาจากด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทผลิตยาแห่งหนึ่ง ที่แม้ว่าจะเน้นผลิตยาที่มีคุณภาพสูงแต่ก็ยังคงสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจนมีกำไรสูงสุดเป็นลำดับที่ 9

จาก 45 ของประเทศเมื่อเทียบจากกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ตามการจัดอันดับของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิงเกอร์ รอดแสง (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงาน โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพฯ ที่พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานมีค่าน้อยที่สุด แม้ว่าผลดังกล่าวจะสอดคล้องกับลักษณะธุรกิจที่เน้น และให้ความสำคัญกับคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก็เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจเช่นเดียวกัน ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายที่ดีขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน และ ด้านเวลาต่างกัน นั้นหมายถึงประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นยังต้องอาศัยประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงาน แต่ในการทำงานควรออกแบบให้พนักงานทุกระดับประสบการณ์ สามารถสร้างผลผลิตภาพได้สูง โดยไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ เช่นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยออกแบบวิธีการทำงานให้ง่ายขึ้น มีขั้นตอนน้อยลง เพราะในความเป็นจริงสัดส่วนของพนักงานที่มีประสบการณ์สูงจะน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำเสมอ

3. จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพปริมาณงาน และ ด้านเวลาต่างกัน โดยกลุ่มที่ต่างกันคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะต่างจากระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ดังนั้นบริษัทจึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาของพนักงาน หากพนักงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะมีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นเช่นกัน

4. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยพิจารณาปัจจัยอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร ความภักดีต่อองค์กร ภาวะผู้นำในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการทางด้านอื่นๆที่สามารถเพิ่มเติมแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่อไป

5. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรปรับตัวได้ทันตามปัจจัยต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป

6. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น ควรขยายของเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น องค์กรที่ดำเนินงานในลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้เห็นความแตกต่างตามกลุ่มประชากร และ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบของการทำงาน แล้วนำผลวิจัยมาอภิปรายเปรียบเทียบ

7.การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงอย่างเดียว อาจพิจารณาทำวิจัยข้อมูลเชิงคุณภาพหรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม, กองวิจัยเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม. (2565). สภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ไตรมาสที่ 1/2565 และ แนวโน้มไตรมาสที่ 2/2565. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2566.

จาก www.oie.go.th/view/1/ภาวะอุตสาหกรรมรายไตรมาสและรายปี/TH-TH

เจษฎ์จันทร์ นนท์คำวงศ์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตยาแห่งหนึ่ง.

การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชมพูบุษย แดงอ่อน. (2563). สถานการณ์อุตสาหกรรมยาปี 2563.

ภาวะอุตสาหกรรมรายสาขาการผลิต. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารออมสิน, ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน.

ชนิศา หาญสมบุญ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทาง

พิเศษแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทัมมพ์พร นิพนธ์พิทยา. (2561). ความสำคัญของการวิจัยทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิจัยวิชาการ, (1)2,

(121-136)

ดวงเนตร ชุมทอง. (2564) ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

คลังสินค้า ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง, วารสารนวัตกรรมและการ

จัดการ, (6)2, 78-91

นิภาวรรณ วังกะวิง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. การค้นคว้าอิสระ, กองงานผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์. (2564) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อม

การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี ครบวงจรในจังหวัดระยอง. การ

ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ภรภัทร หมอฮา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์

มาซุติคอล อุตสาหกรรม จำกัด. ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน

นิคมอมตะซิตี้ชลบุรี, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Government of India, Ministry of skill development & Entrepreneurship. (2565). Human resource and skill requirement in

Pharmaceutical sector. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2566.

๑๗๓ www.skillsip.nsdcindia.org/knowledge-products/human-resource-and-skill-requirementspharmaceuticals-sector

Pornkul Suksod. (2563). The Relationship between Human Resources Practices and Organizational Performance in

Pharmaceutical Industry of Thailand. *Journal of Systematic Review Pharmacy*, (11)3, 67-76.

Samah Hamed Almurisi.(2563). Impact of COVID 19 Pandemic Crisis on the Health System and

Pharmaceutical Industry. *Journal of Letter in applied NanobioScience*,(10)2,2298-2308