

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Factors Affecting the Mission Development of the Faculty of Pharmacy,
Mahasarakham University.

ขวัญศิริ คำคำ¹ และรังสรรค์ อินทร์จันทน์²
(Kwansiri Dumkum and Rungsun InJun)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2) ศึกษาระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากับระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ (4) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ นิสิตคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 256 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย (1) ตัวแทนจากของคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 9 คน และ (2) ตัวแทนจากนิสิตคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 9 คน โดยใช้เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มย่อย

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ (1.1) นโยบายของคณะ (1.2) เทคโนโลยี (1.3) แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ (1.4) ศักยภาพของนิสิต (1.5) ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน และ (1.6) ศักยภาพของบุคลากร (2) ระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ (2.1) ด้านผลิตภัณฑ์ฯ (2.2) ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ ฯ (2.3) ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ และ (2.4) ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุง (3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์กับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 44150

Faculty of Pharmacy Mahasarakham University 44150

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 44001

Lecturer of the Master of Public Administration Program (Public and Private Management) Rajabhat Mahasarakham University 44001

Corresponding Author : rungsun_injun@hotmail.com

(4) แนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ ได้แก่ (4.1) นโยบายของคณะที่ชัดเจนและผลักดันให้การดำเนินงานในแต่ละด้านเป็นไปตามพันธกิจ (4.2) สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (4.3) ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตของนิสิต โดยพัฒนาห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัย และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติการทางการผลิตยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (4.4) สนับสนุนงบประมาณให้นิสิตเพื่อทำกิจกรรมของส่วนรวม

คำสำคัญ : ปัจจัยการพัฒนา พันธกิจ เภสัชศาสตร์

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the factors affecting the mission development of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, 2) study mission development level of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, 3) study the relationship between factors affecting the mission development and mission development level of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University and, 4) study approaching methods in enhancing mission development of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

This study used mixed method research by using quantitative and qualitative study. Samples of the quantitative research were students of Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, totally 256 samples through the data collecting by questionnaires. Informants of the qualitative research were comprised with 1) representatives of Faculty of Pharmacy, totally 9 subjects, and 2) representatives of Student Faculty of Pharmacy, totally 9 subjects through the focus group discussion method.

The research findings were (1) Factors affecting the mission development of the Faculty of Pharmacy, in overall, was found in high level, which may arranged the factors as follows: (1.1) Faculty policy factor, (1.2) Technology factor, (1.3) Working approach of executive factor, (1.4) Student potential factor, (1.5) Resource of learning management factor, and (1.6) Personnel potential factor (2) Mission development level of the Faculty of Pharmacy, in overall, was found in high level, which may arranged the aspects as follows: (2.1) Producing graduates aspect, (2.2) Pharmaceutical research aspect, (2.3) Community health service aspect, and (2.4) Pharmaceutical vocation preservation aspect (3) The results of the correlation coefficient analysis found that factors affecting the mission development had statistically significant correlation with the mission development level of the Faculty of

Pharmacy at .05 level, and (4) approaching methods in enhancing mission development of the Faculty of Pharmacy, can be concluded as follows: (4.1) Faculty policy should be clear and should urge in any working aspect to be in accordance with the mission, (4.2) Should encourage in technology application for learning, (4.3) Should focus on students security by developing a safe laboratory and conducting some technology to be more effective in producing medicines, and (4.4) Should contribute a budget to students for organizing public events or activities.

Keyword : development factor, mission, pharmacy.

Article history: Received 17 August 2019

Revised 23 November 2019

Accepted 28 November 2019

SIMILARITY INDEX = 1.17%

1. บทนำ

สถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับตัวที่ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่เปลี่ยนรูปแบบ วิธีการไปจากเดิม (Disruption) ที่ส่งผลให้ทุกองค์กรในทุกอุตสาหกรรมต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2562) ได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเป็นเวลากว่า 20 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยนับเป็นคณะเภสัชศาสตร์ ลำดับที่ 12 ของประเทศไทย และเป็นลำดับที่ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ดำเนินการจัดทำโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ขึ้นในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านอาจารย์ ด้วยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอก การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือจัดการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ เป็นต้น และต่อมาเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2548 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ปรับปรุงระเบียบและเปลี่ยนชื่อเป็น คณะเภสัชศาสตร์ (The Faculty of Pharmacy) โดยมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

ปรัชญา : รอบรู้เรื่องยา นำประชาสร้างสุขภาพ

ปณิธาน : ผลิตบัณฑิตให้รอบรู้เรื่องยาและสุขภาพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนางานวิจัยด้านเภสัชศาสตร์

วิสัยทัศน์ : สร้างเกสรคุณภาพคู่คุณธรรม เชี่ยวชาญบริหารทางเกษตรกรรมนำสมัย ร่วมสร้างเสริม
สุขภาพชุมชนให้ก้าวไกล สร้างสรรค์งานวิจัยสมุนไพรและยาสู่สากล

โดยคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้กำหนดพันธกิจไว้ 4 ประการคือ (1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (2) วิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาพแก่ประชาชนและสังคม (3) ให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ และ (4) ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ ในการนี้ ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ของคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจไว้ 9 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (1) พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล (2) จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเกษตรกรรม (3) พัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (4) พัฒนาแหล่งฝึกและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเกษตรกรรมให้ได้มาตรฐาน (5) พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล (6) พัฒนางานบริการวิชาการ นำความรู้สู่ชุมชน (7) ทำนุบำรุง สนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพเกษตรกรรม (8) ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรให้มีคุณภาพและคุณธรรม และ (9) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล

การดำเนินงานของคณะเภสัชศาสตร์มีภารกิจสำคัญในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ที่มีคุณภาพสูงออกมารับใช้สังคมไทย ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในมุมมองของนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงช่วยยกระดับคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเข้าสู่สากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากับระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนา

การบริหารจัดการเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อนำนโยบายที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อนำปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันในการดำเนินภารกิจมาใช้ร่วมกันอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ข้อจำกัดทั้งในด้านเวลา ทรัพยากร และระเบียบข้อบังคับในช่วงเวลานั้น จากการทบทวนแนวคิดทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดปัจจัยทางการบริหารองค์การ พบว่านักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยทางการบริหารแตกต่างกัน โดยปัจจัยทางการบริหารหลายปัจจัยที่นักวิชาการกล่าวถึงและน่าสนใจนำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997 : 14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรประกอบด้วย (1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (2) เทคโนโลยี (3) กลยุทธ์/ทางเลือกในการดำเนินงาน (4) โครงสร้างองค์การ (5) กระบวนการ และ (6) วัฒนธรรมองค์การ สำหรับ Becker and Nuhauser (1975 : 94) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การต้องพิจารณาถึงทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ส่วน Certo (2000 : 282-286) เสนอรูปแบบประสิทธิภาพขององค์การควรประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน (2) บุคคล ได้แก่ เจตคติต่องาน ความเป็นผู้นำ และทักษะการสื่อสาร และ (3) เทคโนโลยี ได้แก่ กระบวนการ และเครื่องมือ นอกจากนี้ Kast and Rosenzweig (1985 : 612-635) ได้กล่าวว่า ในองค์การจะมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การนั้นๆ แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่เหมาะสมควรมี 4 ปัจจัย คือ (1) โครงสร้าง (2) มนุษย์และวัฒนธรรม (3) ยุทธวิธี และ (4) เทคโนโลยี และพบว่า French and Bell (1984 : 57) ได้กล่าวไว้ว่า ภายในองค์การที่มีประสิทธิผลควรประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยๆ หลายปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกันโดยแบ่งเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) เป้าหมาย (2) เทคโนโลยี (3) ภาระงาน (4) โครงสร้าง (5) คน และ (6) การประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

2.2 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเป็นเวลากว่า 20 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยนับเป็นคณะเภสัชศาสตร์ ลำดับที่ 12 ของประเทศไทย และเป็นลำดับที่ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ดำเนินการจัดทำโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ขึ้นในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายด้าน ได้แก่ การเตรียมความพร้อมด้านอาจารย์ ด้วยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอก การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือจัดการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ เป็นต้น และต่อมาเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2548 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ได้ปรับปรุงระเบียบและเปลี่ยนชื่อเป็น คณะเภสัชศาสตร์ (The Faculty of Pharmacy) โดยมีการกำหนด วิทยาลัยฯ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้

2.2.1 วิทยาลัยฯ

สร้างเภสัชกรคุณภาพคู่คุณธรรมเชี่ยวชาญบริหารทางเภสัชกรรมนำสมัยร่วมสร้างเสริม สุขภาพชุมชนให้ก้าวไกลสร้างสรรค์งานวิจัยสมุนไพรและยาสู่สากล

2.2.2 พันธกิจ

- 1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- 2) วิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม
- 3) ให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ
- 4) ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ

2.2.3 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของ ประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการความรู้ และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาแหล่งฝึกและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้ มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อ ยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานบริการวิชาการนำความรู้สู่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ทำนุบำรุง สนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการ ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่มี ประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรให้มีคุณภาพและคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ ที่ 9 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล

2.2.4 การพัฒนาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยดังกล่าว มาพัฒนาเป็นตัวแปรในการศึกษา จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.2.4.1 นโยบายของคณะ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญ ในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เนื่องจากความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจ นโยบายในการได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากประชาชน เป็นผลดีต่ออนาคตทางการเมือง ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขปัญหาและความศรัทธาต่อรัฐบาล ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อหน่วยปฏิบัติ ในการได้รับความไว้วางใจจากผู้กำหนดนโยบาย มีผลต่อการให้รางวัลและการลงโทษ เกิดความคุ้มค่าในการจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณอุปกรณ์ และเวลาในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายถึงความอยู่ดีกินดีและมีความสุขของประชาชน โดยมีแนวคิดทางวิชาการที่น่าสนใจ ได้แก่ Nakamura and Smallwood (1980 : 7-10) ได้กล่าวว่าเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย (1) ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย (2) วิธีการที่กำหนดเพื่อปฏิบัติตามนโยบาย (3) ผู้กำหนดนโยบาย (4) ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (5) ประชาชนกลุ่มเป้าหมายของนโยบาย (6) กลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ และ (7) โครงสร้างและระเบียบของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และพบว่า Brewer and DeLeon (1983 : 265-274) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย (Clarity of Policy) นโยบายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จะทำให้มาตรการในการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจนตามไปด้วย เพราะช่วยให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของนโยบาย และดำเนินการได้สอดคล้อง และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศุภชัย ยาวะประภาส (2540 : 101) ได้รวบรวมปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ดีควรประกอบด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต่อกันของวัตถุประสงค์ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ดัชนีชี้ความสำเร็จของนโยบาย และความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่ง วรเดช จันทรรศ (2551 : 463-466) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านนโยบายในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า ปัจจัยด้านนโยบาย ประกอบด้วย (1) ความแตกต่างในประเภทของนโยบาย (2) ความสามารถในการแก้ปัญหาของนโยบาย (3) ความสามารถของนโยบายในการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน (4) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย (5) มีทฤษฎีที่เหมาะสมรองรับ (6) ความสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (7) ความสอดคล้องกับนโยบายจากส่วนกลางและนโยบายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (8) ความสอดคล้องกับความเป็นจริง (9) การกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน (10) การปฏิบัติตามนโยบายสามารถทำให้เกิดการบรรลุผลตามเป้าหมาย และ (11) การนำนโยบายมาทดลองใช้ในกลุ่มเป้าหมายบางส่วน ทั้งนี้ ปัจจัยด้านนโยบาย ก่อนมีการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติผู้เกี่ยวข้องควรตรวจสอบก่อนว่านโยบายนั้นสามารถช่วยให้มีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานได้หรือไม่ นโยบายมีความชัดเจนเพียงใด สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ตรงกันหรือไม่ นโยบายนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมากน้อยเพียงใด

2.2.4.2 เทคโนโลยี

เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยส่งผลให้กระบวนการเรียน การสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ทันต่อยุคสมัย ซึ่งผู้เรียนจะต้องรู้จักศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากสื่อต่างๆ ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้สอนต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยเช่นกัน โดยมีแนวคิดทางวิชาการที่น่าสนใจ ได้แก่ กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่รวมระบบคอมพิวเตอร์เข้ากับระบบโทรคมนาคมการสื่อสารความเร็วสูงเพื่อเชื่อมโยงข้อมูล ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่เห็นชัดเจนในปัจจุบันคือ อินเทอร์เน็ตและทางด่วนสารสนเทศ โดยอินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมทั่วโลก และให้บริการต่างๆ แก่ผู้ใช้รวมทั้งสามารถสืบค้นข้อมูลและติดต่อกันได้ทันทีโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของตัวอักษร ภาพและเสียง สำหรับทางด่วนสารสนเทศเป็นพื้นฐานโครงสร้างสารสนเทศในการนำเครือข่ายคอมพิวเตอร์ความเร็วสูง เช่น ใยแก้วนำแสง เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถรับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทั้งนี้ ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่ และมีลักษณะเด่นที่สำคัญดังนี้ (1) เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการประกอบการทางด้านเศรษฐกิจ การค้า และการอุตสาหกรรม จำเป็นต้องหาวิธีในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทางานคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารเข้ามาช่วยทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ เราสามารถฝากถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็มได้ตลอดเวลา ธนาคารสามารถให้บริการได้ดีขึ้น ทำให้การบริการโดยรวมมีประสิทธิภาพ ในระบบการจัดการทุกแห่งต้องใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินการและการตัดสินใจ ระบบธุรกิจจึงใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยในการทำงาน เช่น ใช้ในระบบจัดเก็บเงินสด จองตั๋วเครื่องบิน เป็นต้น (2) เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนรูปแบบการบริการเป็นแบบกระจาย เมื่อมีการพัฒนาระบบข้อมูล และการใช้ข้อมูลได้ดี การบริการต่างๆ จึงเน้นรูปแบบการบริการแบบกระจาย ผู้ใช้สามารถสั่งซื้อสินค้าจากที่บ้าน สามารถสอบถามข้อมูลผ่านทางโทรศัพท์ นิสิตนักศึกษาสามารถใช้คอมพิวเตอร์ลงทะเบียนเรียนหรือสอบถามผลสอบจากที่บ้านได้ (3) เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการในหน่วยงานต่างๆ ปัจจุบันทุกหน่วยงานต่างพัฒนาระบบรวบรวมจัดเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในองค์กร ประเทศไทยมีระบบทะเบียนราษฎร์ ระบบเวชระเบียนในโรงพยาบาล ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษี ในองค์กรทุกระดับเห็นความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ และ (4) เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับพัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ดังจะเห็นได้จากการพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ตารางคำนวณ และใช้อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมแบบต่างๆ เป็นต้น

2.2.4.3 แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ

ผู้บริหารองค์กรที่มีศักยภาพจะมีภาวะผู้นำในการผลักดันนโยบายที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้บริหารจะต้องสามารถสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังต้องสามารถพัฒนาบุคลากรทุกระดับได้

อย่างเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อช่วยสร้างความมุ่งมั่น และอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์การทุกระดับ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการทำงานในอนาคต โดยมีแนวคิดทางวิชาการที่น่าสนใจ ได้แก่ เพ็ญพร ทองคำสุก (2553 : 17) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้พนักงานเกิดการตระหนักรู้คุณค่าของวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและ จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมุ่งพัฒนาพนักงานไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งวรเดช จันทรศร (2551 : 463-466) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านงานบริหารและ ผู้กำหนดนโยบายในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า ปัจจัยด้านงานบริหารและผู้กำหนดนโยบาย ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) ทักษะและความเข้าใจด้านการบริหารงานอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร (3) ความซับซ้อนของกระบวนการตัดสินใจ (4) การสนับสนุนของผู้บริหาร (5) การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร (6) ระดับความเข้าใจในสภาพความเป็นจริงในการให้บริการของผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบาย (7) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน (8) การสร้างให้เกิดความผูกพันต่อสมาชิกในองค์การด้วยกัน และ (9) ความสามารถของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความล่าช้าที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบาย จะต้องพิจารณาว่าผู้บริหารนโยบายนั้นมีทักษะความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในนโยบายมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือไม่ และกำหนดนโยบายนั้นมาจากความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด สามารถบริหารความล่าช้าและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้หรือไม่ หรือมีวุฒิภาวะเป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับภารกิจของนโยบายหรือไม่

2.2.4.4 ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน

ทรัพยากรในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงาน มีความคล่องตัว และเอื้อต่อการปฏิบัติงานได้โดยสะดวก ดังนั้น องค์การควรพิจารณาถึงความพร้อม และความพอเพียงของทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย รวมถึงองค์การต้องมีการวางแผนและแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้โดยง่าย โดยมีแนวคิดทางวิชาการที่น่าสนใจ ได้แก่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2548 : 41-43) เห็นว่า การจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่างๆ (2) การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่างๆ (3) การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง และ (4) การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย ซึ่ง Lipsky (1980) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านทรัพยากรว่ามีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) การตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ประจำของข้าราชการแต่ละคน (2) เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งข้าราชการระดับปฏิบัติงานจะเผชิญกับปัญหาความไม่พร้อมของทรัพยากร เวลา ที่มีอยู่อย่างจำกัด และ (3) การถูกกดดันเพิ่มเติมจากการควบคุมของผู้บริหาร

ระดับสูง การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับความตั้งใจของข้าราชการระดับล่างที่จะเลือกใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวอย่างไร นอกจากนี้ Brewer and DeLeon (1983 : 265-274) ได้กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง และอาจกล่าวได้ว่า ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติขาดแคลนทรัพยากรในการดำเนินงานจะส่งผลให้เกิดความล้มเหลวตั้งแต่ยังไม่ได้เริ่มต้นลงมือปฏิบัติ ดังนั้น ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องได้รับการจัดสรร และสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอเพื่อป้องกันมิให้การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องประสบความล้มเหลว

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์วรรณ จุมแพง กุหลาบ รัตนสังธรรม และวัลลภ ใจดี (2555 : 39-51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมและรายด้าน คือ ค่านิยมร่วมองค์การ กลยุทธ์องค์การ ระบบงาน ทัศนคติบุคลากร โครงสร้างองค์การ

วัชรินทร์ สุทธิชัย (2555 : 211-218) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย และการติดตามการดำเนินงาน เป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด โดยระดับความสำเร็จทั้ง 4 ด้านคือ ด้านเทคโนโลยี ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมด้านผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นนโยบายที่ประสบความสำเร็จในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนา ศึกษาวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมถึงศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนสามารถนำมา สร้างเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

- ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์
- 1) นโยบายของคณะ
 - 2) เทคโนโลยี
 - 3) แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ
 - 4) ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน

ตัวแปรตาม

- ระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์
- 1) ด้านผลิตบัณฑิตฯ
 - 2) ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ ฯ
 - 3) ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ
 - 4) ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงฯ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research)

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นิสิตคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 635 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มสำเร็จรูป ด้วยวิธีของ Krejcie and Morgan โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% (Krejcie and Morgan, 1970 : 308) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก เชิงคุณภาพ 18 คน ประกอบด้วย (1) ตัวแทนจากของคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 9 คน และ (2) ตัวแทนจากนิสิตคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 9 คน โดยใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนาขึ้นมาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ (3) ระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยใช้เทคนิค IOC และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากนิสิตคณะสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 30 ราย ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้นเท่ากับ 0.891 และตัวแปรตามเท่ากับ 0.908 จากนั้นผู้วิจัยและทีมวิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เพื่อเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล จากนั้นทำการตีความข้อมูลที่ได้โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎี เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.20 เป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 29.30

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ นโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 4.31) เทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 4.27) แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.01)

4.3 ระดับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ ด้านผลิตบัณฑิตฯ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ ฯ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงฯ (ค่าเฉลี่ย 3.84)

4.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์กับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ นโยบายของคณะ (r = .63) เทคโนโลยี (r = .52) แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ (r = .29) และทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน (r = .23)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์กับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์

ตัวแปรตาม (y)	ตัวแปรต้น	Pearson's (r)	P-Value
ระดับการพัฒนา	1) นโยบายของคณะ	0.63	0.00**
ตามพันธกิจของ	2) เทคโนโลยี	0.52	0.00**
คณะเภสัชศาสตร์	3) แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ	0.29	0.00**
	4) ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน	0.23	0.00**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 แนวทางการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์

4.5.1 นโยบายของคณะ โดยต้องมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีภายในคณะ และมีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจน และทุกฝ่ายสามารถเข้าใจร่วมกันได้โดยง่าย เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานในแต่ละด้านเป็นไปตามพันธกิจ รวมถึงมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกให้นิสิตเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.5.2 เทคโนโลยี สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน และไม่ควรเน้นการท่องจำ เนื่องจากในการทำงานจริงสามารถค้นหาข้อมูลเพื่อต่อยอดในการทำงานได้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีในการสอนให้มีความน่าสนใจ เพื่อช่วยให้นิสิตมีความเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

4.5.3 แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ ต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในชีวิตของนิสิต โดยเฉพาะเครื่องมือในการเรียนการสอน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่มีความหลากหลายมากขึ้น รวมถึงพัฒนาห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัย และนำมีเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติการทางการผลิตยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.5.4 ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน โดยต้องสนับสนุนงบประมาณให้นิสิตเพื่อทำกิจกรรมของส่วนรวมอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้นิสิตมีทักษะในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. นโยบายของคณะ ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีเรื่องการพัฒนาให้นิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะเภสัชศาสตร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของสังคมไทย ดังนั้นจึงมีการกำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับนโยบายดังกล่าวจึงทำให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตามอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังชี้ไปในแนวทางเดียวกันว่า นโยบายของคณะมีกิจกรรม และกลยุทธ์การบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าใจร่วมกันได้โดยง่าย โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Nakamura and Smallwood (1980 : 7-10) กล่าวว่าเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่งคือ ความชัดเจนในเป้าหมายของนโยบาย ซึ่ง Brewer and Deleon (1983 : 265-274) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบายที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จะทำให้มาตรการในการนำไปปฏิบัติมีความชัดเจนตามไปด้วย เพราะช่วยให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของนโยบาย และดำเนินการได้สอดคล้อง และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ของคณะเภสัชศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้น คณะเภสัชศาสตร์จึงควรมีกิจกรรมที่

ให้ความสำคัญกับการพัฒนานิสิตให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จนเป็นภาพลักษณ์ของคณะและเกิดการยอมรับในระดับสากลควบคู่ไปกับงานวิจัย

2. เทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลียวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีเรื่องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้การหาข้อมูล การส่งต่อข้อมูลทางเฟสบุ๊ค อินสตราแกรม ไลน์ และอินเทอร์เน็ต หรือเครือข่ายเน็ตเวิร์คในรูปแบบอื่น ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเทคโนโลยีเป็นปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์การที่ส่งผลทำให้เกิดวิทยาการและประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง (2543) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้เกิดการให้บริการต่างๆ แก่ผู้ใช้ ทั้งในด้านการสืบค้นข้อมูลและติดต่อกันได้ทันทีโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ต จึงทำให้ผู้รับบริการสามารถรับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังชี้ไปในแนวทางเดียวกันว่า คณะสนับสนุนมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเพื่อทำให้การสอนให้มีความน่าสนใจ ช่วยให้นิสิตมีความเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 8 ของคณะเภสัชศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามพันธกิจที่มุ่งให้มีการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ดังนั้น คณะเภสัชศาสตร์จึงควรมีกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเนื้อหาทางวิชาการ เพื่อให้ นิสิตได้เรียนรู้ในเรื่องที่ทันสมัย และสร้างช่องทางที่ช่วยให้นิสิตสามารถเข้าถึงและแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3. แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ ผลการวิจัยพบว่ามีความเฉลียวอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องภาวะผู้นำในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสังคมไทยทุกระดับนั้น ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การ และเป็นผู้กระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญพร ทองคำสุก (2553 : 17) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารองค์การต้องเป็นพลังผลักดันให้พนักงานเกิดการตระหนักรู้คุณค่าของวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมถึงกระตุ้นจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาพนักงานไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังชี้ให้เห็นว่า แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารคณะได้ให้ความสำคัญกับนิสิต เช่น การพัฒนาเครื่องมือในการเรียนการสอน และพัฒนาห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัย เพื่อช่วยให้การปฏิบัติการทางการผลิตยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของยุทธศาสตร์ที่ 8 คณะเภสัชศาสตร์ที่ได้มีการกำหนดให้มีการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นต่อแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้น คณะเภสัชศาสตร์จึงควรมีกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหารในการนำหลัก

ธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสร้างกำลังใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และเกิดแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

4. ทฤษฎีการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ คณะทำงานและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะเภสัชศาสตร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งฝึกและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้มาตรฐาน จึงมีการสนับสนุนทรัพยากรที่เป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์ในการใช้งานจริง ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของนักศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังชี้ให้เห็นว่า คณะสนับสนุนงบประมาณให้นิสิตสำหรับทำกิจกรรมของส่วนรวมอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้นิสิตมีทักษะในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2548 : 41-43) ที่ได้กล่าวว่า การจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน โดยการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ และต้องมีการกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่างด้วย และยังสอดคล้องกับที่ Lipsky (1980) ได้กล่าวถึงทรัพยากรในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ในการทำงาน ต้องมีพร้อมเพื่อรองรับการทำงาน รวมถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติในการเลือกใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของงาน

5. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลวิจัยของทิพย์วรรณ จุมแพง กุหลาบ รัตนสังฆธรรม และวัลลภ ใจดี (2555 : 39-51) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับระดับปานกลางเช่นกัน โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยังพบอีกว่า นโยบายของคณะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรินทร์ สุทธิชัย (2555 : 211-218) ที่พบว่า ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุดเช่นกัน

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบายของคณะ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นใน
 - 1) กิจกรรมการพัฒนานิสิตให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
 - 2) กิจกรรมสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อยกระดับภาพลักษณ์ของคณะให้เกิดการยอมรับในระดับสากลควบคู่ไปกับการวิจัย

3) กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามานสามัคคีภายในคณะ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าใจร่วมกันได้โดยง่าย เพื่อผลักดันให้การดำเนินงานในแต่ละด้านเป็นไปตามพันธกิจ

4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกให้นิสิตเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยี ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นใน

1) กิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาเนื้อหาทางวิชาการ เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้ในเรื่องที่ทันสมัย

2) การสนับสนุนให้มีการสร้างช่องทางที่ช่วยให้นิสิตสามารถเข้าถึงและแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

3. สำหรับข้อเสนอแนะด้านแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารคณะ ควรมุ่งเน้นในเรื่อง

1) กิจกรรมสื่อสารเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหารในการนำหลักหลักการธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ

2) กิจกรรมสร้างกำลังใจ และแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

4. ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ควรมุ่งเน้นไปที่

1) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานของนิสิตให้มีความสมบูรณ์แบบในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

2) การสร้างความปลอดภัยในชีวิตของนิสิต โดยเฉพาะเครื่องมือในการเรียนการสอน และพัฒนาห้องปฏิบัติการให้มีความปลอดภัย

3) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติการทางการผลิตยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) สนับสนุนงบประมาณให้นิสิตเพื่อทำกิจกรรมของส่วนรวมอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้นิสิตมีทักษะในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปสู่สร้างตัวแบบในการพัฒนางานเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาถึงความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงนโยบายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กิดานันท์ มลิทอง. (2543). **เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. **ข้อมูลเกี่ยวกับคณะ**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2562 จาก <http://pharmacy.msu.ac.th/home>

- ทิพย์วรรณ จุ่มแพง กุหลาบ รัตนสังธรรม และวัลลภ ใจดี. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข. *The Public Health Journal of Burapha University*. 7 (2) ,38-52
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรเดช จันทรศร (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศุภชัย ยาวะประภาส (2540). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Becker, S.W and Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific Publishing Co.
- Brewer, G. D. and Deleon, P. (1983). *The Foundations of Policy Analysis*. New York : The Dorsey Press.
- Certo, S.C., and Peter, J.P. (1991). *Strategic Management: Concept and Applications*. New York : MacGraw-Hill.
- French, Wendell L., and Cecill, H. Bell, Jr. (1990). *Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hall.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, Behavior Structure. Processes*. (9th ed.). United States: The McGraw-Hill Companies.
- Kast, F. E., and Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607-610.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Rusell Sage Foundation.
- Nakamura, Robert T. and Smallwood Frank. (1980). *The Politics of Policy Implementation*. New York: St.Martin's Press.