

**การศึกษาศักยภาพในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
Potential Development of the Faculty of Pharmacy, Silpakorn
University as a High Performance Organization**

ศรีสมบัติ นวนพรัตน์สกุล* สันธุ์ชัย แก้วกิติชัย สมเจตน์ ไวยการณ
และจอมจิน จันทรสกุล
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

บทคัดย่อ

มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความจำเป็นในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ ไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงจะทำให้คณะมีความเป็นเลิศ ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการศึกษาศักยภาพในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม บุคลากรของคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรเห็นความจำเป็นและมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในระดับสูง รวมถึงเห็นด้วยกับความจำเป็นในการกำหนดอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักการของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะเภสัชศาสตร์เพื่อควมมีคุณภาพของการศึกษาทางเภสัชศาสตร์

คำสำคัญ : การพัฒนาองค์กร คณะเภสัชศาสตร์ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง วิสัยทัศน์ร่วม เภสัชศาสตร์ศึกษา

Abstract

The aim of this study was to investigate the potential development of the Faculty of Pharmacy at Silpakorn University as a high performance organization.

This study was a quantitative cross-sectional study. A questionnaire was used to survey the opinions of all personnel in the faculty. There was general agreement that the faculty needed to be developed in this way and that all staff were expected to be able to perform in such a manner to enable this development and to improve the quality of pharmacy education.

Keywords: Faculty development, Faculty of Pharmacy, High performance organization, Shared vision, Pharmacy education

1. บทนำ

เภสัชศาสตร์ศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นการศึกษาเพื่อเตรียมเภสัชกรที่มีความสามารถในการใช้ยาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง การดูแลสุขภาพของประชากร การให้ความสำคัญต่อสังคมและการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดูแลผู้ป่วย สิ่งสำคัญในการพิจารณาผลกระทบต่อเภสัชศาสตร์ศึกษาได้แก่การเปลี่ยนแปลงของสังคม การเปลี่ยนแปลงแนวคิดต่างๆ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ กระแสทางการตลาดรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอน (Roche, 2006) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเภสัชศาสตร์ศึกษาในประเทศต่างๆรวมถึงประเทศไทยด้วย

ในประเทศไทยหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบและเป็นผู้กำหนดมาตรฐานความสามารถของเภสัชกรคือสภาเภสัชกรรม ในปีพ.ศ. 2545 มีการกำหนดมาตรฐานสำหรับการสอบใบประกอบวิชาชีพเป็นครั้งแรกโดยมีเป้าหมายว่าเภสัชกรที่สำเร็จการศึกษาต้องทราบถึงการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับตลอดเวลาที่เรียนในมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันเภสัชกรที่สำเร็จการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร 5 หรือ 6 ปีต้องทำการสอบใบประกอบวิชาชีพโดยมีพื้นฐานบนมาตรฐานความสามารถของเภสัชกรที่กำหนด คณะเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยใช้มาตรฐานนี้เป็นพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับหลักสูตรและใช้เป็นแนวทางในการรักษามาตรฐานของวิชาชีพและการควบคุมมาตรฐานของเภสัชศาสตร์ศึกษา (Kapol et al, 2008)

การศึกษาเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยจะครบหนึ่งศตวรรษในปี พ.ศ. 2556 การศึกษาเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา 90 กว่าปีที่ผ่านมา โดยมีพัฒนาการของหลักสูตรทางเภสัชศาสตร์อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ พัฒนาการของ

วิชาชีพเริ่มต้นจากหลักสูตร 3 ปี (พ.ศ.2456) ปรับเป็นหลักสูตร 4 ปี (พ.ศ.2482) ต่อมาปรับเป็นหลักสูตร 5 ปี (พ.ศ.2500)และเริ่มมีหลักสูตร 6 ปี ครั้งแรกในปี พ.ศ.2541 จนกระทั่งปีพ.ศ.2551 ได้มีข้อบังคับของสภาเภสัชกรรมที่กำหนดว่าในพ.ศ.2557 สภาเภสัชกรรมจะให้การรับรองเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร 6 ปี (บังอร ศรีพาณิชย์สกุลชัย, 2551)

คณะเภสัชศาสตร์ทุกคณะในประเทศไทย มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยคือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ภาระงานต่างๆยังมีอิทธิพลของ 1) สถานการณ์ปัจจุบันของวิชาชีพเภสัชกรรม 2) มุมมองความต้องการคณะเภสัชศาสตร์ของสังคม 3) การได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ 4) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทั้งภายในและภายนอกต่อคณะเภสัชศาสตร์ (Breadsley R,2008) ในปัจจุบันคณะเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยมีทั้งหมด 16 คณะ โดยเป็นคณะเภสัชศาสตร์ที่เป็นเอกชน 5 คณะ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (RxSU) เป็นคณะอันดับที่ 6 จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2528 อยู่ในจังหวัดนครปฐมซึ่งอยู่ในภาคตะวันตกของประเทศ มีนักศึกษาประมาณ 900 คน บุคลากรจำนวน 150 คน

การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์มีความสำคัญเนื่องจากมีปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาเภสัชศาสตร์ทั้งการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกวิชาชีพรวมถึงแนวโน้มการพัฒนาการของวิชาชีพกล่าวโดยรวมได้แก่ 1) มีการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของคุณภาพเภสัชกร 2) การเปลี่ยนแปลงกลุ่มนักเรียน 3) ความต้องการของสังคม 4) การลดทรัพยากรและ 5)การมีเทคโนโลยีเกี่ยวข้องทางการศึกษาที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย (Boyden, 2000) โดยแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือปัจจัยระดับโลก (ได้แก่ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อตกลงเรื่องเสรีทางการค้าและการเคลื่อนย้ายคน โลกาภิวัตน์ ตลอดจนปัญหาวิกฤตพลังงานและโลกร้อน เป็นต้น) ปัจจัยระดับชาติ (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ ที่เน้นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม การพัฒนาสมุนไพรรักษา การเกิดมหาวิทยาลัยในกำกับ การบริหารคุณภาพภาครัฐ ระบบการจัดสรรเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา และระบบสอบเข้ามหาวิทยาลัยแบบใหม่ เป็นต้น) รวมถึงปัจจัยในวิชาชีพ (ข้อบังคับของสภาเภสัชกรรม การเพิ่มขึ้นของคณะเภสัชศาสตร์แห่งใหม่ การแข่งขันทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ การมีโรคใหม่ๆ เกิดขึ้น และการจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง เป็นต้น) (บังอร ศรีพาณิชย์สกุลชัย, 2551; Sripanidkulchai, 2008) ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งคือความต้องการของสังคมไทยที่เพิ่มขึ้นในด้านเภสัชภัณฑ์และการบริการ การเปลี่ยนแปลงของระบบการดูแลสุขภาพที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ได้มีการปรับหลักสูตรเพื่อให้เภสัชกรที่ผลิตขึ้นเป็นที่ต้องการของผู้ป่วยและสังคม (Kapal et al, 2008) นอกจากนี้การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากจำนวนคณะเภสัชศาสตร์ที่มีจำนวน

เพิ่มขึ้น รวมถึงการที่มีจำนวนอาจารย์ที่มีอายุน้อยเข้ามาทำงานเพิ่มขึ้น การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์เป็นการพัฒนาภายใต้วัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้ของบุคลากร และการตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง (Skeff et al,2007)

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) หมายถึง องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน สร้างผลตอบแทนทางธุรกิจและผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยั่งยืน และมีความสามารถเด่นชัดในการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างและธำรงไว้ซึ่งความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากระดับทุกมุมมอง (พลุ เดชะรินทร์, 2549; กรมอนามัย, 2551)

จากปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทางเภสัชศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์จึงมีความจำเป็นในการหาแนวทางในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งนำความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากร ออกมาเรียนรู้ร่วมกันและปรับใช้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น คณะเภสัชศาสตร์จึงควรพิจารณาและปรับนโยบายรวมทั้งการทำงานต่างๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมรองรับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อรวมถึงการเพิ่มการตรวจสอบเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งทางเลือกทางหนึ่งคือการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อให้ผลิตผลผลิตที่มีความยอดเยี่ยมทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนั้นการทำให้คณะเภสัชศาสตร์ มีความเข้มแข็ง สามารถประกอบพันธกิจตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนระยะยาวเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นโดยการคาดการณ์ในอนาคตถึงอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์ การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ให้เป็นคณะเภสัชศาสตร์ที่ยอดเยี่ยมในตลาดการแข่งขัน สิ่งสำคัญที่สุดในสถาบันการศึกษาชั้นสูงคือบุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ ในปัจจุบันมีข้อมูลน้อยเกี่ยวกับความคิดเห็นและแนวทางของการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ ไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การสอบถามความคิดเห็นหรือทัศนคติของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ ไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยใช้กรณีศึกษาคือคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อศึกษาศักยภาพในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณแบบ cross-sectional study โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร (อาจารย์และเจ้าหน้าที่) ในคณะเภสัชศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร (RxSU) จำนวน 150 คน (พ.ศ.-1 ก.ค.2552) เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ตักยภาพในการพัฒนาคณะ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความเป็นปรนัย และความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS Version 10. Chicago, I11: SPSS, Inc) ค่าสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (อัตราส่วนของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับค่าเฉลี่ย ซึ่งใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป โดยบอกถึงความแปรปรวนในแต่ละกลุ่ม ค่าต่ำสุดแสดงว่าข้อมูลมีความเสถียรมาก) การวิเคราะห์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาเพศ ระดับการศึกษาสูงสุดและตำแหน่งงาน โดยมีระดับนัยสำคัญที่ $p\text{-value} < 0.05$

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลเบื้องต้นของแนวทางในการพัฒนาคณะซึ่งได้จากการทำวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและการสัมภาษณ์เชิงลึก (ไม่ได้กล่าวรายละเอียดในการศึกษาครั้งนี้) มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นและทัศนคติของบุคลากรใน RxSU แบบสอบถามได้ทดสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และทำการศึกษานำร่องจำนวน 30 คนในบุคลากรที่เคยเป็นผู้บริหารใน RxSU ผู้วิจัยทำการประเมินเนื้อหา ความเป็นปรนัย และความเชื่อมั่น (alpha cronbach = 0.981) ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ จากการศึกษา นำร่องถูกนำไปปรับถ้อยคำและพัฒนาแบบสอบถามฉบับสุดท้าย งานวิจัยนี้ได้ขออนุญาตและได้รับการรับรองจากกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของ RxSU แล้ว แบบสอบถามพร้อมกับหนังสือแนะนำและซองตอบกลับส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามในเดือนพฤษภาคม 2552 จำนวน 150 คน 3 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถาม ผู้ทำวิจัยส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เตือนไปยังบุคลากรทั้งหมด ในแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน) ส่วนที่ 2 ประเมินทัศนคติเกี่ยวกับหลักการของการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ไปเป็น HPO ส่วนที่ 3 ประเมินทัศนคติในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ ส่วนที่ 4 ประเมินทัศนคติในส่วนการบริหาร ส่วนใหญ่ของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด การให้คะแนนใช้สเกล 10 คะแนน (1= เห็นด้วยน้อยที่สุด 10=เห็นด้วยมากที่สุด) และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ส่งกลับมาถูกบันทึกและสรุปไว้

3. ผลการวิจัย

การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในการวิเคราะห์เอกสารและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกก่อนการศึกษาครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาได้ให้คำจำกัดความขององค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงหมายถึงองค์กรที่มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง ผลผลิตผลดีที่มีคุณภาพ ผลผลิตมีความโดดเด่น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีมาตรฐาน และมีเครือข่าย องค์กรประกอบที่สำคัญของ HPO คือ เป็นองค์กรที่มีอัตลักษณ์เป็นขององค์กร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความโดดเด่น ความยั่งยืนและ เหนือกว่าองค์กรอื่นในแวดวงเดียวกันหรือ ICSSO model (Identity, continuity, superiority, sustainability and outstanding) (ไม่ได้กล่าวรายละเอียดในการศึกษาครั้งนี้)

แบบสอบถามจำนวน 150 ชุดได้ส่งไปยังบุคลากรของ RxSU มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 93 ชุด (คิดเป็น อัตราการตอบกลับ 62%) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามกลับแสดงในตารางที่ 1 ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อาจารย์มากกว่าเจ้าหน้าที่ 1.6 เท่า อาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกอายุเฉลี่ยและอายุการทำงานของอาจารย์สูงกว่าเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=93)

ข้อมูล		โครงสร้าง	
เพศ	ชาย: หญิง	0.5:1.0	
ตำแหน่งงาน	อาจารย์: เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	1.6:1.0	
		อาจารย์	พนักงานสายสนับสนุน
ระดับการศึกษาสูงสุด	ตรี:โท:เอก	1:4:15	1:0.5:0
อายุเฉลี่ย (ปี)		41	41
อายุการทำงานเฉลี่ย (ปี)		14	9

ตารางที่ 2 แสดงความคิดเห็นของบุคลากร RxSU สมาชิกทั้งหมดของ RxSU เห็นด้วยกับความจำเป็นในการพัฒนา RxSU ให้เป็น HPO ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 8.42 จากคะแนน 10 พิสัย =7.67-9.11) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่ม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ในภาพรวมของกลุ่มพนักงานสายสนับสนุน (และกลุ่มของพนักงานสายสนับสนุนส่วนผู้บริหารเมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมของกลุ่มอาจารย์โดยกลุ่มของ

พนักงานสายสนับสนุนและกลุ่มของพนักงานสายสนับสนุนส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระดับความจำเป็นในการพัฒนา RxSU ให้เป็น HPO น้อยกว่ากลุ่มภาพรวมของอาจารย์สมาชิกทั้งหมดแสดงความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการพัฒนาคณะให้เป็น HPO (ค่าเฉลี่ย = 6.89 จากคะแนน 10 พิสัย =6.00-8.10) สมาชิกทั้งหมดเห็นด้วยกับความจำเป็นในการกำหนดอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยใช้หลักการของรางวัลคุณภาพการจัดการภาครัฐในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 8.17 และ = 7.83ตามลำดับ) การวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยแสดงความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ $p=0.05$ จากการทดสอบทางสถิติพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างกลุ่มพนักงานสายสนับสนุนกับกลุ่มอาจารย์ในระดับความจำเป็นในการพัฒนาคณะให้เป็น HPO ($p \text{ value}<0.05$ อาจารย์มีความคิดเห็นในการพัฒนาคณะสูงกว่าพนักงานสายสนับสนุน (ค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่มของบุคลากรแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของหลักการในการพัฒนาคณะของบุคลากร RxSU

สาระ	ภาพรวมบุคลากร (N=93)	อาจารย์ (n1=58)			พนักงานสายสนับสนุน(n2=35)		
		ภาพรวม	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน	ภาพรวม	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน
ระดับความจำเป็นในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	8.42 (1.37)	8.67 (1.23)	8.48 (0.94)	9.11 (0.92)	7.97* (1.49)	7.67* (1.78)	8.08 (1.47)
ความเป็นไปได้ในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	6.89 (1.23)	6.95 (1.10)	8.10 (1.17)	7.22 (1.06)	6.79 (1.45)	6.00 (2.33)	6.92 (1.26)
ระดับความจำเป็นในการกำหนดอัตลักษณ์	8.17 (1.09)	8.40 (0.89)	8.52 (0.95)	8.27 (0.76)	7.80 (1.58)	9.00 (0.86)	7.41 (1.59)
การบริหารยุทธศาสตร์โดยใช้หลักของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	7.83 (1.15)	8.24 (0.84)	8.24 (0.73)	8.23 (0.96)	7.20 (1.49)	7.29 (1.67)	7.26 (1.53)

Mean (S.D.) * $p<0.05$

ตารางที่ 3 แสดงความคิดเห็นของบุคลากรใน RxsU โดยแสดงเป็นค่าสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน สำหรับการพัฒนาคณะในประเด็นต่างๆ โดยแบ่งกลุ่มเป็นอาจารย์และพนักงานสายสนับสนุน แบ่งกลุ่มย่อยเป็นผู้บริหาร (หมายถึงคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างาน) และผู้ปฏิบัติงาน (หมายถึงผู้ที่ไม่เคยทำงานบริหาร) ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นโดยให้อันดับความคิดเห็นจากมากที่สุดไปย้งน้อยที่สุด (1=ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 10=เห็นด้วยมากที่สุด) ข้อมูลที่แสดงอันดับความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มแสดงในตารางที่ 3 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (CV) ต่ำสุดเป็นอันดับหนึ่งแสดงว่ามีความสำคัญสูงสุดและมีความเสถียรมากที่สุด และเรียงลำดับความสำคัญตามค่า CV ในแต่ละกลุ่มของบุคลากร ในส่วนเป้าหมายของคณะ ภาพรวมของบุคลากรและเมื่อแบ่งเป็นกลุ่มย่อยพบว่ากลุ่มของบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นอันดับหนึ่ง มีเพียงกลุ่มของผู้ปฏิบัติการของพนักงานสายสนับสนุนที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับสอง) ในส่วนวิสัยทัศน์ ภาพรวมของบุคลากรทั้งหมดและส่วนใหญ่ของกลุ่มย่อยเห็นด้วยสูงสุดในประเด็นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ในส่วนพันธกิจ ภาพรวมของบุคลากรทั้งหมดและเมื่อแบ่งกลุ่มย่อยในส่วนพนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล แต่เมื่อแบ่งกลุ่มย่อยของอาจารย์ภาพรวมของอาจารย์และอาจารย์ในส่วนผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของการเป็นศูนย์กลางการศึกษาทางเภสัชศาสตร์ส่วนอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารเห็นความสำคัญของการเป็นศูนย์กลางการวิจัย ในส่วนยุทธศาสตร์ภาพรวมของอาจารย์เห็นความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร ในส่วนรูปแบบการพัฒนาคณะภาพรวมของอาจารย์กลุ่มของบุคลากรส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการสร้างของคณะมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากร RxSU ต่อสาระสำคัญของหลักการในการพัฒนาของบุคลากร RxSU

ค่าเฉลี่ย (mean)	(SD)	(SE)	(CV)	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน	สาระสำคัญ	การเรียงลำดับ						
						อาจารย์		พนักงาน				
						RxSU	RxSU	RxSU	RxSU			
8.69	1.17	0.15	0.1346	1	เป้าหมาย -มีความพร้อมและความสามารถที่จะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ	1	1	1	1	2		
8.43	1.20	0.15	0.1427	2	-มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง	2	2	3	4	2	3	
8.49	1.26	0.17	0.1488	3	-ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	3	3	4	2	3	4	
8.42	1.32	0.18	0.1565	4	-การสร้างเครือข่ายการทำงาน	4	4	2	3	4	1	
9.00	1.10	0.18	0.1224	1	วิสัยทัศน์ -การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	3	1	1	1	3	1	
8.27	1.14	0.19	0.1374	2	-การเป็นผู้นำในด้านการวิจัย	2	3	3	3	1	3	
8.61	1.28	0.20	0.1486	3	- การใช้หลักธรรมาภิบาล	1	2	2	5	5	4	
8.03	1.26	0.21	0.1567	4	- การให้บริการวิชาการโดยประสานองค์ความรู้จากงานวิจัย	4	4	4	4	4	2	5
7.91	1.36	0.21	0.1719	5	- การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	5	5	5	2	3	2	

ตารางที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นของบุคลากร RxSU ต่อสาระสำคัญของหลักการในการพัฒนาของบุคลากร RxSU

ค่าเฉลี่ย (mean)	(SD) หนึ่งเดือนก่อนการประเมิน	ความแตกต่างของคะแนน (SE)	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (CV)	การประเมินคุณลักษณะของบุคลากร	สาระสำคัญ	การเรียงลำดับ				
						อาจารย์		พนักงานสายสนับสนุน		
						๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๓	๒๕๕๔	
8.68	1.23	0.17	0.1420	พันธกิจ	4	4	2	1	1	1
8.46	1.26	0.18	0.1486	-การใช้หลักธรรมาภิบาล	1	2	1	2	3	2
8.08	1.22	0.19	0.1513	-การเป็นศูนย์กลางการศึกษามหาวิทยาลัย	2	1	5	3	2	3
7.84	1.22	0.19	0.1555	-การเป็นศูนย์กลางการวิจัยทางเภสัชศาสตร์	3	3	3	5	4	5
7.83	1.27	0.19	0.1618	-การเป็นศูนย์กลางเทคโนโลยีสารสนเทศทางเภสัชกรรม	5	5	4	4	5	4
				-การเป็นศูนย์กลางภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ						
8.88	1.06	0.14	0.1197	ยุทธศาสตร์	2	2	1	4	5	4
8.66	1.06	0.14	0.1219	-การเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร	1	1	2	2	3	1
8.72	1.11	0.14	0.1267	-การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงาน	4	4	4	1	2	2
8.44	1.22	0.16	0.1439	-การพัฒนาระบบงานของหน่วยงานตามหลักการบริการที่ดี	3	3	3	6	1	5
				-การเสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัย						

ตารางที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นของบุคลากร RxSU ต่อสาระสำคัญของหลักการในการพัฒนาคณะของบุคลากร RxSU

ค่าเฉลี่ย (mean)	(SD) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(SE) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	(CV) ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน	สาระสำคัญของ	การเรียงลำดับ					
					อาจารย์	พนักงานสายสนับสนุน		พนักงานสายสนับสนุน		
8.01	1.21	0.17	0.1509	สาระสำคัญ	5	5	5	5	5	5
7.97	1.24	0.18	0.1552		6	6	6	6	6	6
8.80	1.04	0.17	0.1186		1	1	2	1	2	1
8.47	1.08	0.15	0.1272		3	3	1	3	1	2
8.47	1.16	0.16	0.1366		2	2	3	5	3	4
8.05	1.13	0.17	0.1408		4	4	4	4	4	5
7.97	1.30	0.18	0.1628	5	5	5	2	4	3	

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบค่าทางสถิติ เปรียบเทียบระหว่างเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แสดงเฉพาะค่าที่มีความแตกต่างทางสถิติในแต่ละสาระของการพัฒนาคณะพบว่ามีความแตกต่างของเพศในสองสาระ ระดับการศึกษาสี่สาระ และตำแหน่งงานแปดสาระ จะเห็นว่าในภาพรวมการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ควรพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็น

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าทางสถิติ เปรียบเทียบระหว่างเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน แสดงเฉพาะค่าที่มีความแตกต่างทางสถิติในแต่ละสาระของการพัฒนาคณะ

สาระ	เพศ	การศึกษา	ตำแหน่งงาน
ระดับความจำเป็นในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง	0.665	0.059	0.032*
เป้าหมายของคณะ			
- มีความพร้อมและความสามารถที่จะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ	0.172	0.545	0.032*
พันธกิจของคณะ			
- การเป็นศูนย์กลางการวิจัยทางเภสัชศาสตร์	0.254	0.008*	0.001*
- การเป็นศูนย์กลางการศึกษาทางเภสัชศาสตร์	0.213	0.102	0.001*
ยุทธศาสตร์ของคณะ			
- การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงาน	0.429	0.068	0.003*
- การเสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัย	0.084	0.016*	0.002*
การบริหารยุทธศาสตร์ โดยใช้หลักของรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	0.188	0.062	0.005*
รูปแบบการพัฒนาคณะ			
- โครงสร้างของคณะมีความยืดหยุ่น ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	0.043*	0.014*	0.003*
- การเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	0.012*	0.215*	0.099

4. อภิปรายผล

จากการสอบถามความคิดเห็นและแนวทางของการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็น HPO ของบุคลากร โดยใช้กรณีศึกษาคือคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อศึกษาศักยภาพในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้น บุคลากรเห็นความสำคัญและความจำเป็นรวมถึงความเป็นไปได้ในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ ไปเป็น HPO อยู่ในระดับสูง รวมถึงความจำเป็นในการกำหนดอัตลักษณ์ของ RxSU แนวทางในการสร้างอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์แต่ละคณะคือการบูรณาการการสอน การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในบริบทของแต่ละท้องถิ่นโดยมีการวิจัยเป็นฐาน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ที่ให้นโยบายในการสร้างอัตลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และสอดคล้อง กับงานของสถาบันพระบรมราชชนกที่ทำการศึกษาเพื่อกำหนดภาพลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชน (สถาบันพระบรมราชชนก, 2549) คือในการพัฒนาองค์กรควรมีกำหนดภาพลักษณ์หรืออัตลักษณ์ขององค์กรรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์และขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นหากคณะเภสัชศาสตร์สามารถกำหนดอัตลักษณ์ของตนเองตามจุดแข็งหรือปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบเพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา คณะเภสัชศาสตร์จะทำให้คณะเภสัชศาสตร์ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เมื่อพิจารณาการให้ความสำคัญของความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรไปเป็น HPO โดยเรียงลำดับของค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนการวิเคราะห์โดยเรียงลำดับของค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวนใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มที่มีการเรียงลำดับการให้ความสำคัญที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรโดยแยกเป็นกลุ่มย่อย พบว่า กลุ่มย่อยที่มีลักษณะงานที่ต่างกันจะให้ความคิดเห็นการจัดลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน ลำดับการพัฒนาของแต่ละกลุ่ม แต่ละลักษณะงานจะสอดคล้องกับลักษณะงานที่บุคลากรกลุ่มนั้นปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในส่วนวิสัยทัศน์และพันธกิจแสดงให้เห็นว่าควรมีการทำวิสัยทัศน์ร่วมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และควรปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมการทำงานภายใต้พันธกิจ ตำแหน่งงานมีผลอย่างมากต่อการให้ลำดับความสำคัญของประเด็นต่างๆ บุคลากรให้ความสำคัญสูงต่อการผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพ ตำแหน่งงานที่ต่างกันจะส่งผลต่อความคิดเห็นที่ต่างกัน ดังนั้นหากกำหนดแนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์แล้ว การดำเนินการต้องเริ่มจากการปรับความคิดเห็นโดยให้ความรู้กับบุคลากรเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกันเมื่อบุคลากรทุกกลุ่มมีความเข้าใจตรงกัน การพัฒนาจะไปในทิศทาง

เดียวกัน ผู้ทำการศึกษาเสนอวิธีการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ให้เป็น HPO คือ 1) ทำให้นุคลากรตื่นตัวถึงการจำเป็นและการเปลี่ยนแปลงคณะไปเป็น HPO 2) ให้เป็นบทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงคณะเภสัชศาสตร์ให้เป็น HPO 3) บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เรียนรู้ 4) จัดการในเรื่องการจัดการความรู้และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 5) สร้างการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ในส่วนสถาบันการศึกษาต้องการการพัฒนาองค์กรทั้งในด้านคุณภาพ (พันธกิจและวิสัยทัศน์) และเชิงปริมาณ (ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์ทางการเงิน) ตลอดจนการบริหารงานตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์มีเป้าหมายในการพัฒนาการบูรณาการหลักสูตรและทักษะการทำงานเป็นทีมทั้งในส่วนนักศึกษาและคณาจารย์

5. สรุปและข้อเสนอแนะ

บุคลากรในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเห็นด้วยกับการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรให้เป็น HPO และคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความเป็นไปได้ในการพัฒนาไปเป็น HPO โดยควรมีการกำหนดอัตลักษณ์ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาในหลายๆ ด้านเพื่อตอบสนองการขยายตัวของความคาดหวังของสังคมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่มีผลกระทบ และคณะเภสัชศาสตร์ควรมีการปรับตัวต่อบทบาทต่างๆ และเพิ่มความร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งภายในคณะเภสัชศาสตร์ องค์กรวิชาชีพและชุมชน

6. บรรณานุกรม

บึงอร ศรีพาณิชย์สกุลชัย. 2551. สถานการณ์และข้อเสนอแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชกรรมสาขาการศึกษาเภสัชศาสตร์. กรุงเทพฯ.

เอกสารประกอบการประชุมการประชุมสมัชชาเภสัชกรรมไทย 95 ปีมุ่งสู่ศตวรรษใหม่, : คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

พลุ เตชะรินทร์. 2549. การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สถาบันพระบรมราชชนก สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2549. ชุดรายงานการศึกษาโรงพยาบาลชุมชน มุมมองผู้ทรงคุณวุฒิ บทสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดภาพลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนในสองทศวรรษหน้ากรุงเทพฯ.

- Boyden K.M. 2000. **Development of new faculty in higher education.** Journal of professional nurse.16(2):104-111.
- Breadsley R. 2008. **Factors influencing the pharmacy faculty workforce.** American Journal of Pharmaceutical Education. 72(2) Article 34 1-11
- Kapol, N., Maitreemit, P. Pongcharoensuk and ArmStrong E.P. 2008. **Evaluation of curricula content based on Thai Pharmacy competency standards.** American Journal of Pharmaceutical Education 72(1):1-9.
- Roche, V.F. (2006) **AACP reports Roadmap to 2015: Preparing competent pharmacists and pharmacy faculty for the future.Combined report of the 2005-6 Argus commission and the academic affairs, professional affairs, and research and graduate affairs committees.** American Journal of Pharmaceutical Education 70(5): 1-27.
- Skeff K.M, Georgette A.S. and Jane F.S. 2007. **Faculty development in medicine: A field in Evolution.** Teaching and Teacher Education 23:280-285
- Sripanidkulchai B. 2008. **Trends and challenges of collaborative management under future US-Thai consortium.** Proceeding of the 10th US-Thai consortium meeting, Wisconsin, USA. July.
- กรมอนามัย, 2551. คู่มือการประยุกต์ใช้ **PMQA.**
URL;<http://www.anamai.moph.go.th>. 30 กรกฎาคม 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551. **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554).** URL; <http://www.mua.go.th>. 16 กรกฎาคม 2551
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551. **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565).** URL; <http://www.mua.go.th>. 16 กรกฎาคม 2551