

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

วท 123204

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นางสาวขวัญศิริ คำคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

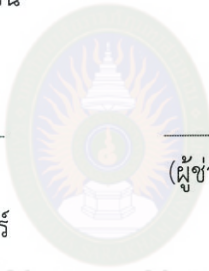
ป : ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ย : นางสาวขวัญศิริ คำคำ

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกภาคเอกชน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ติเมืองซ้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรินทร์ สุทธิชัย)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ทุงจันทร์)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

กรรมการ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางสาวขวัญศิริ คำคำ

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.รังสรรค์ อินทร์จันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เสถียรลักษณ์ นิกรพิทยา

ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตลอดจนข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 256 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรทั้งหมดเข้าไปในสมการ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยผู้นำเป็นปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยนโยบาย ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยนิสิตคณะ ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการเมือง ปัจจัยสังคม ปัจจัยเศรษฐกิจ และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยทรัพยากร 2) ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ และด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชน และสังคมตามลำดับ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยนโยบาย ปัจจัยสังคมและปัจจัยเทคโนโลยี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณกับตัวแปรตามเท่ากับ 0.63 และตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถ

อธิบายการผันแปรของตัวแปรตามโดยรวมได้ร้อยละ 58.10 4) ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ พบว่า ควรพัฒนาการสื่อสารของอาจารย์ให้สามารถสื่อสารกับนิสิตได้ สิ่งการบ้านให้น้อยลงอาจจะเน้นด้านการฝึกปฏิบัติงานมากขึ้น อยากรมีอุปกรณ์เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลายมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Factors Affecting the Mission Development of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University.

Author : Miss Kwansiri Dumkum

Degree : Master of Public Administration (Public and Private Management) Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : .Dr.Rungsarn In-Jun
Associate Professor Dr.Saowaluk Nikornpittaya

Year : 2017

ABSTRACT

This research aimed to study the factors affecting the mission development of the faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, and suggestions on strengthening or boosting the mission development of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University. The sample group for this study consisted of 256 employees and students of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, obtained through multistage sampling and simple random sampling. The instrument used to collect data for this study was a questionnaire. The statistics used in this research were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple linear regression analysis with all the variables entered into the equation and statistical significance determined at the .05 level.

The results found that : 1) The overall mission development of the faculty of Pharmacy, Mahasarakham University was found at high level, and was high in the 4 aspects 2) Factors affecting the mission development of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University was found in 3 factors which were; Policy factor, Social factor and Technology factor which all factors has the multiple correlation coefficient found at 0.63 and all factors, indicating that all the variables could account for 58.10 percent of variance in the dependent variable. 3) Suggestions in developing the mission development of the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University were : Should develop the teacher's communication to students ; $f = 67$. Should order less

ฉ

homework and do more practice ; f = 58. Wanted to have more science equipment ;

f = 54



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters. The signature is positioned above a horizontal line that spans the width of the page.

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณครู นางสาวภัทราพร จำเริญ นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไว้ย นายพุลสิทธิ์ สิงห์พันธ์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่ผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ได้แก่ คณบดี ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่เป็นทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและอำนวยความสะดวกในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และเพื่อน ๆ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 3 ทุกท่าน และพิเศษยิ่ง ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ ที่ช่วยดูแลทุกอย่างและทุ่มเทยิ่งกว่าการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย ที่ดูแลและประสานงานทุกอย่าง

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ตี๋ม-จิรวรรณ คำคำ คุณแม่ที่ดูแลลูกทุกอย่าง น้องกฤษดา คำคำ และนางสาวนวรรตน์ คำคำ น้อง ๆ ที่คอยให้กำลังใจ น้องอ๋ม เด็กชายตี๋ภูมิ-น้องน้ำ เด็กหญิงตี๋ดนยา สุทธิชัย ลูกที่เป็นความสุข หัวใจและพลังให้แม่เสมอ

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่คุณพ่อพิรุณ คำคำ คุณผู้ที่รักและเป็นทุกอย่างทุกอย่างของลูก และมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และ บูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญด้านการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

นางสาวขวัญศิริ คำคำ

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภูมิหลัง	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา	14
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนางานองค์การ	33
2.4 ข้อมูลคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	61
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	81
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	87
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	88

หัวเรื่อง	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	89
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ต้องแบบสอบถาม	92
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามปัจจัยรายด้าน และรายชื่อ	94
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน และรายชื่อ	104
4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	109
4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยใช้การจัดกลุ่มเนื้อหา	125
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
5.1 สรุปผลการวิจัย	128
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	130
5.3 ข้อเสนอแนะ	131
บรรณานุกรม	133
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	138
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง IOC	147
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	152
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	158
ประวัติผู้วิจัย	164

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

2.1	ยุทธศาสตร์คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประมาณการ งบประมาณในการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 คณะเภสัชศาสตร์ (จำแนกตามยุทธศาสตร์)	65
2.2	ประมาณการงบประมาณในการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	80
3.1	สัดส่วนจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	85
3.2	สัดส่วนจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของนิสิต	85
3.3	ค่าระดับของความสัมพันธ์	90
4.1	ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	92
4.2	ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนก ตามสถานะผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.3	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกตามปัจจัย	94
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยนโยบายและรายชื่อ	95
4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยทรัพยากรและรายชื่อ	96
4.6	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยผู้นำและรายชื่อ	97
4.7	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยบุคลากรและรายชื่อ	98
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยนิสิตคณะและรายชื่อ	99
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยการเมืองและรายชื่อ	100

4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยเศรษฐกิจและรายข้อ	101
4.11	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยสังคมและรายข้อ	102
4.12	ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยเทคโนโลยีและรายข้อ	103
4.13	ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน	104
4.14	ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตมีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้อ	105
4.15	ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม โดยรวมและรายข้อ	106
4.16	ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ	107
4.17	ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพโดยรวมและรายข้อ	108
4.18	ระดับความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	110
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	111
4.20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ	112
4.21	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม (yรวม)	114
4.22	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (y1)	116

4.23	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านวิจัยการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y2)	118
4.24	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y3)	121
4.25	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y4)	123
ข.1	ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	148
ข.2	ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	152

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แบบจำลององค์ประกอบของการพัฒนาองค์การ	43
2.2	ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ (OD Process)	48
2.3	กระบวนการพัฒนาองค์การ (OD Process)	51
2.4	ภาพแสดงแบบจำลองกระบวนการพัฒนาองค์การ	55
2.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	83



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลัง

ปัจจุบันสภาพของการศึกษาได้ถูกคุกคามอย่างรุนแรงจากโลกที่เปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เกิดกระแสการยุบรวม การยกเลิก การใช้มาตรา 44 ของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีในการเข้าควบคุมและกำกับสถาบันการศึกษาหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นต้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามเองก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน เช่น จำนวนนักศึกษาหลายสาขาวิชาที่ลดลง จำนวนหลักสูตรที่ปิดให้บริการ หรือที่กำลังเป็นประเด็นคือจะการยุบคณะ บางคณะที่ไม่มีจำนวนนักศึกษาเพียงพอ

นับเป็นระยะเวลา 20 ปีนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ขึ้นในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ การดำเนินงานในระยะแรกเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอาจารย์ ด้วยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและเอก ปีพ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยมหาสารคามและ กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือจัดการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ ทำให้พันธกิจของโครงการมีขอบเขตความรับผิดชอบ 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาเภสัชศาสตร์และสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จึงมีการเปลี่ยนชื่อโครงการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น เป็น โครงการ จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีมติให้จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย นับเป็นคณะเภสัชศาสตร์ ลำดับที่ 12 ของประเทศไทย และเป็นลำดับที่ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2541-2544 เปิดสอนระดับปริญญาตรีและปีการศึกษา 2545 ได้เปิดหลักสูตรใหม่เพิ่มขึ้นอีก 2 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ต่อเนื่อง 2 ปี ระดับปริญญาโท ได้แก่ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะจึงมีขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเป็น 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ และสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ในเดือนสิงหาคม 2546 มีการแยกสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ออกไปจัดตั้งเป็นคณะสาธารณสุขศาสตร์ ในเดือนมกราคม 2547 มีการย้ายสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ออกไปสังกัดคณะแพทยศาสตร์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2548 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ได้ปรับปรุงระเบียบและเปลี่ยนชื่อคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็น คณะเภสัชศาสตร์ เรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า The Faculty of Pharmacy

ซึ่งจากการประชุมเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2558 (9/2558) มีประเด็นที่ประธานแจ้งให้ทราบว่า มีความต้องการพัฒนาแหล่งฝึก ต้องการผลักดันให้นิสิตฝึกงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาแหล่งฝึก มีการปรับแผนงบประมาณ ระดับการประกันคุณภาพคณะได้ 2.35 อยู่ในระดับปรับปรุง หรือ มีประเด็นเกี่ยวกับการแถลงข่าวเกี่ยวกับสรรพคุณของยาที่สามารถรักษาโรคสะเก็ดเงิน โฆษณา เกินจริง และให้ข้อมูลที่ผิดถูกต้องแก่สาธารณชน ประชาชนทั่วไป และผิดกฎหมาย มติที่ประชุม ให้ทำหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริงทางวิชาการและข้อเสนอแนะที่ถูกต้องแก่สาธารณชน และประชาชน ทั่วไป และมีประเด็นที่จะนำสู่การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อให้บรรลุพันธกิจที่กำหนดไว้ (รายงาน การประชุมคณะกรรมการดำเนินงานคณะเภสัชศาสตร์ครั้งที่ 9/2558)

ด้วยนโยบายเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามและแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติจึงกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้ จัดการศึกษา ส่งเสริม และพัฒนาวิชาการในด้านเภสัชศาสตร์เพื่อการผลิต และพัฒนาเภสัชกร ที่มีคุณภาพและคุณธรรม วิจัย และพัฒนาภูมิปัญญาไทย ให้มีความสามารถเชิงการแข่งขัน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ให้บริการความรู้และวิชาการสู่สังคมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิต ของประชาชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพ มีอิสระและคล่องตัวในการดำเนินงาน ปรัชญา รอบรู้เรื่องยา นำประชาสร้างสุขภาพ ปณิธาน ผลิตบัณฑิตให้รอบรู้เรื่องยาและสุขภาพ เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม และจริยธรรม และพัฒนางานวิจัยด้านเภสัชศาสตร์ วิสัยทัศน์ ที่ว่าสร้างเภสัชกรคุณภาพคู่คุณธรรม เชี่ยวชาญบริหารทางเภสัชกรรมนำสมัย ร่วมสร้างเสริมสุขภาพชุมชนให้ก้าวไกล สร้างสรรค์งานวิจัย สมุนไพรและยาสู่สากล พันธกิจ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม วิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาพ แก่ประชาชนและสังคม ให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ และส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ ยุทธศาสตร์คณะ คือ พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ ให้ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล จัดการเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม พัฒนานิสิตให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาแหล่งฝึกและ สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้มาตรฐาน พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล พัฒนางานบริการวิชาการนำ ความรู้สู่ชุมชนทำนุบำรุง สนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพ เภสัชกรรม ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ

พัฒนาระบบบริหาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรให้มีคุณภาพและคุณธรรม และสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล

คณะได้ดำเนินการตามนโยบาย พันธกิจตลอดระยะเวลา ได้บริหารองค์การ ผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้การดำเนินพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องการความรวดเร็วที่แม่นยำเป็นอย่างมาก และจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข (ทิพย์วรรณ จุมแพง และคณะ, 2555, น. 39-51) และเอกสารต่าง ๆ ทั้งทางทฤษฎี แนวคิด วิชาการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะทำให้เกิดการพัฒนาของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ให้สอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับตลาดแรงงานและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เพราะคณะเภสัชศาสตร์เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาเพื่อพัฒนาคน สังคมและประเทศชาติ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ การพัฒนา ยุทธศาสตร์และพันธกิจของนักวิชาการและคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 72 คน และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 635 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 707 คน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของ (Yamane, 1973, p. 727) จำนวน 256 คน

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผล จำนวน 9 ด้าน

3.1.1 นโยบาย

3.1.2 ทรัพยากร

3.1.3 ผู้นำ

3.1.4 บุคลากร

3.1.5 นวัตกรรม

3.1.6 การเมือง

3.1.7 เศรษฐกิจ

3.1.8 สังคม

3.1.9 เทคโนโลยี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

3.2.2 ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาพ

แก่ประชาชนและสังคม

3.2.3 ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ

3.2.4 ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ

4. ด้านพื้นที่การวิจัย

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ด้านระยะเวลาในการวิจัย

เดือน พฤศจิกายน-ธันวาคม 2559

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ปัจจัยที่มีผล หมายถึง สิ่งต่างที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การ ที่เรียกว่า คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ในที่นี้ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้

1.5.1.1 ปัจจัยนโยบาย หมายถึง ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ ให้ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล จัดการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม พัฒนานิสิต ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาแหล่งฝึก และสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้มาตรฐาน พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล พัฒนางานบริการวิชาการ นำความรู้สู่ชุมชน ทำนุบำรุง สนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการประกอบ วิชาชีพเภสัชกรรม ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรให้มีคุณภาพและคุณธรรม และสร้าง ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล

1.5.1.2 ปัจจัยทรัพยากร หมายถึง การจัดการทรัพยากรในการบริหารจัดการและ ดำเนินการ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เวลา งบประมาณ เป็นต้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.1.3 ปัจจัยผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่ม หน่วยงาน องค์การ ในการนำดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.1.4 ปัจจัยบุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ และนิสิตของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่จะต้องปฏิบัติ ดำเนินกิจกรรม ให้ความร่วมมือ ประสานงานหรือเป็นส่วนหนึ่งในกลไกของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.1.5 ปัจจัยนิสิตคณะ หมายถึง องค์กรประกอบความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.1.6 ปัจจัยการเมือง หมายถึง อำนาจ ความขัดแย้ง ผลประโยชน์ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่กระทบต่อนโยบายจากภายในองค์กรที่เป็นคณะ มหาวิทยาลัย และรัฐบาล

1.5.1.7 ปัจจัยเศรษฐกิจ หมายถึง ระบบ กลไก โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่กระทบต่อนโยบาย

1.5.1.8 ปัจจัยสังคม หมายถึง การรวมกลุ่มคน องค์กร วัฒนธรรม ประเพณี แนวพหุสถาน ค่านิยม ความเชื่อของสังคมไทย นิสิต องค์กรต่าง ๆ

1.5.1.9 ปัจจัยเทคโนโลยี หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เช่น การสื่อสาร การใช้อินเทอร์เน็ต สังคมเน็ตเวิร์คต่าง ๆ เป็นต้น

1.5.2 การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น เจริญขึ้น ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ในทิศทางดีขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่

1.5.3 การพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หมายถึง การทำให้ดีขึ้น เจริญขึ้นตามพันธกิจที่กำหนดไว้ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย

1.5.3.1 ด้านผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หมายถึง การดำเนินการกระบวนการรับ พัฒนา เรียนรู้และทำให้บัณฑิตสำเร็จของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.3.2 ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับวิจัย แล้วนำความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ประชาชน

1.5.3.3 ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ หมายถึง การให้บริการวิชาการ งานวิจัย หรืออื่น ๆ เกี่ยวกับสุขภาพในชุมชน

1.5.3.4 ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในเรื่องสุขภาพอนามัย

1.5.4 บุคลากร หมายถึง อาจารย์ พนักงานวิชาการ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เจ้าหน้าที่โรงงาน ฟาร์มแคร์ฯ และเจ้าหน้าที่ร้านยามหาวิทยาลัย ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.5 นิสิต หมายถึง ผู้ที่เป็นเรียนและมีสถานะปกติของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.5.6 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หมายถึง หน่วยงานระดับคณะที่จัดตั้งขึ้น เมื่อ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 เป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบข้อมูลแลข้อเสนอแนะระดับปัจจัยที่มีผล ระดับการพัฒนาตามพันธกิจ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ และข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.6.2 ข้อเสนอแนะที่ได้สามารถนำไปวางแผนบริหารพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
3. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาองค์การ
4. ข้อมูลคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“องค์การ” เป็นศัพท์บัญญัติที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Organ” หมายถึง ส่วนประกอบย่อยของหน่วยใหญ่ ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกันและกัน “องค์การ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Organization” องค์การและการจัดการมีแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญ ๆ สรุปได้ ดังนี้

2.1.1 ความหมายขององค์การและการจัดการ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2548, น. 46) องค์การ คือ หน่วยสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มบุคคล โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วัชรินทร์ สุทธิชัย (2558, น. 126) องค์การ หมายถึง ที่รวมของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ มีการจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำ กำหนดสายบังคับบัญชา และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและตามความถนัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์, 2533, น. 257 (อ้างถึงใน รังสรรค์ อินทน์จันทร์ และสิทธิพรร์ สุนทร, 2556, น. 24) กล่าวว่า องค์การหมายถึง รูปแบบการ ทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงาน

เป็นกลุ่มและมีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนถึงต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัด ระเบียบ
 วิธีการและการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ ด้วย

สรุป องค์การ คือ การรวมตัวของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน
 โดยมีกิจกรรม การดำเนินงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน

2.1.2 ลักษณะองค์การ

2.1.2.1 องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ (Organization as a Structure of Relationship) องค์การในลักษณะหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีการกำหนดขอบเขต
 หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานย่อย

2.1.2.2 องค์การเป็นกลุ่มของบุคคล (Organization as a Group of People) องค์การ
 ว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลจะแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ เสมอ ทำงาน
 ร่วมกับบุคคลอื่นก็เพื่อสนองความต้องการของตน

2.1.2.3 องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ (Organization as a Function of Management) องค์การเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องทำการจัดการเพื่อนำปัจจัย
 ต่าง ๆ ขององค์การมาใช้คือ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

2.1.2.4 องค์การเป็นกระบวนการ (Organization as a Process) องค์การ
 เป็นกระบวนการจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมารวมกันไว้ มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด
 และร่วมมือกันทำงาน

2.1.2.5 องค์การเป็นระบบอย่างหนึ่ง (Organization as a System) องค์การเป็นระบบ
 เปิดประกอบด้วยระบบย่อย ๆ โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output)
 ข้อมูลย้อนกลับ (Feed-Back) และสิ่งแวดล้อม (Environment)

องค์ประกอบขององค์การ มีดังนี้

1. กลุ่มบุคคล
2. มีเป้าหมายร่วมกัน
3. การกำหนดหน้าที่
4. การแบ่งงานความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2.1.3 โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสาร และ
 อำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย
 ขององค์การโครงสร้างขององค์การประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

2.1.3.1 วัตถุประสงค์ (Objective)

2.1.3.2 ภาระหน้าที่ (Function)

2.1.3.3 การแบ่งงานกันทำ (Division of Work)

2.1.3.4 การบังคับบัญชา (Hierarchy)

2.1.3.5 ช่วงของการควบคุม (Span of Control)

2.1.3.6 เอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.1.4 รูปแบบองค์การ

รูปแบบที่เป็นทางการ เป็นองค์การที่มีการรวมตัวกันของกลุ่ม อย่างมีระบบ แบบแผน ครอบคลุมทุกส่วนของการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เป็นองค์การที่มีการรวมตัวกันของกลุ่ม อย่างไม่มีระบบ ของการไม่กฎเกณฑ์ ไม่ระเบียบข้อบังคับของการปฏิบัติงาน

2.1.5 ประเภทขององค์การ

2.1.5.1 แบ่งตามความมุ่งหมายขององค์การ แบ่งได้ 4 ประเภท คือ

- 1) องค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก (Mutual – Benefits)
- 2) องค์การธุรกิจ (Business Concerns)
- 3) องค์การเพื่อสาธารณะ (Commonweal Organization)
- 4) องค์การเพื่อบริการ (Service Organization)

2.1.5.2 แบ่งตามการจัดระเบียบภายในองค์การ (Formal Organization) เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในกลุ่มองค์กร แบบเป็นทางการหรืออาจเกิดขึ้นในสังคมใดก็ได้

2.1.5.3 แบ่งตามลักษณะความเป็นเจ้าของ แบ่งได้ 2 ประเภท

- 3.1 องค์กรรัฐกิจ
- 3.2 องค์กรธุรกิจที่เอกชนเป็นเจ้าของ

2.1.6 โครงสร้างองค์การสมัยใหม่

2.1.6.1 สายการบังคับบัญชาสั้นลง

2.1.6.2 ขนาดการควบคุมกว้างขึ้น

2.1.6.3 ความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชาน้อยลง

2.1.6.4 การมอบหมายงานและการให้คนมีอำนาจมากขึ้น

2.1.6.5 การกระจายอำนาจอย่างรวมอำนาจ

2.1.6.6 โครงสร้างขนาดเล็กอยู่ในโครงสร้างขนาดใหญ่

2.1.6.7 ลดจำนวนที่ปรึกษาให้เหลือน้อยลง

2.1.7 ความหมายของการจัดการ

การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ (Robbins and Decenzo, 2004) ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์การ และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับหน้าที่และขบวนการจัดการ

2.1.8 ประสิทธิภาพ (Efficiency)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของการจัดการ โดยประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Output) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่า หรือเท่ากัน ก็หมายความว่าเราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งปัจจัยนำเข้าในการจัดการก็คือทรัพยากรขององค์การ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร และทุนทรัพยากรเหล่านี้มีจำกัด และเป็นต้นทุนในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด

2.1.9 ประสิทธิผล (Effectiveness)

สำหรับประสิทธิผลในการจัดการหมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการที่มีเพียงประสิทธิภาพนั้นยังไม่เพียงพอต้องคำนึงว่า ผลผลิตนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ตัวอย่างเช่น สถาบันศึกษาที่ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาพร้อมกันที่ละมาก ๆ หากไม่คำนึงถึงคุณภาพการศึกษาก็อาจจะได้แต่ประสิทธิภาพคือใช้ทรัพยากรในการผลิตหรือต้นทุนต่อผู้เรียนต่ำแต่อาจจะไม่ได้ประสิทธิผลในการศึกษา เป็นต้น และ ในทางกลับกันหากทำงานที่ได้ประสิทธิผลอย่างเดียวยังไม่ได้ต้องคำนึงถึงต้นทุนและความมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2547, น. 63)

2.1.10 ขบวนการจัดการ (Management Process)

ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 (Henri Fayol) ได้เสนอไว้ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการ หรือที่เรียกว่า ขบวนการจัดการ 5 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม Controlling) (เขียนย่อว่า POSDC) และต่อมาในช่วงกลางศตวรรษ 1950 นักวิชาการจาก UCLA ได้ปรับมาในการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการพนักงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) (เขียนย่อว่า POSDC) ซึ่งขบวนการจัดการ 5 ประการ (POSDC) อันหลังนี้เป็นนิยมใช้เป็นกรอบในการเขียนตำรา มากกว่า 20 ปี และต่อมาในช่วงหลังนี้ได้ย่อขบวนการจัดการ 5 ประการนี้เป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การโน้มนำ (Leading/influencing) และการควบคุม (Controlling) อย่างไรก็ตามงานในแต่ละ ส่วนของขบวนการจัดการที่กล่าวข้างต้นนี้ มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2547, น. 65)

2.1.11 การวางแผน (Planning)

เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์การ สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย และกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการ โดยกลยุทธ์และแผนในแต่ละระดับและแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในส่วนงานของตนและเป้าหมายรวมขององค์การด้วย (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2545, น. 87)

2.1.12 การจัดองค์การ (Organizing)

เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์การ โดยพิจารณาว่า การที่จะทำได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ต้องมีงานอะไรบ้าง และงานแต่ละอย่างจะสามารถจัดแบ่งกลุ่มงานได้อย่างไรมีใครบ้างเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานนั้น และมีการรายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างไรใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

2.1.13 การโน้มนำพนักงาน (Leading/Influencing)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้พนักงานทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีใช้การประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การ

2.1.14 การควบคุม (Controlling)

เมื่อองค์การมีเป้าหมาย และได้มีการวางแผนแล้วก็ทำการจัดโครงสร้างองค์การ ว่าจ้างพนักงาน ฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่างๆจะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็นผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ และ เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็ต้องทำการปรับให้เป็นไปตามเป้าหมายขบวนการติดตามประเมินผล เปรียบเทียบ และ แก้ไขนี้ก็คือขบวนการควบคุม

2.1.15 บทบาทของการจัดการ (Managerial Roles)

เมื่อก้าวถึงหน้าที่ที่ เกี่ยวกับการจัดการในองค์การมักมุ่งไปที่หน้าที่ต่าง ๆ ในขบวนการการ 4 ประการ (การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำ และการควบคุม) ดังที่กล่าวข้างต้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนให้ความสำคัญและเวลาในการทำหน้าที่การจัดการเหล่านี้แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังขึ้นกับลักษณะดำเนินงานขององค์การที่แตกต่างกันด้วย (เช่น มีลักษณะการดำเนินงานเป็นองค์การที่แสวงหากำไรหรือการที่ไม่แสวงหากำไร) ระดับของผู้บริหารที่ต่างกัน (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) และขนาดขององค์การที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่อยู่ในระดับบริหารที่แตกต่างกันจะให้เวลาในการทำกิจกรรมของและหน้าที่ที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมของผู้บริหารในองค์การแล้ว Mintzberg เห็นว่า บทบาทของ การจัดการสามารถจัดแบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม หรือที่เรียกว่า บทบาทด้านการจัดการของ Mintzberg (Mintzberg's Managerial Roles)

ได้แก่ บทบาทด้านระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) บทบาทด้านข้อมูล (Information Roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) โดยแต่ละกลุ่มของบทบาทมีบทบาทดังต่อไปนี้

2.1.15.1 บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ได้แก่

1) บทบาทตามตำแหน่ง (Figurehead) ทำหน้าที่ประจำวันต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวกับกฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น

2) บทบาทผู้นำ (Leader) ต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน รับผิดชอบในการจัดทาคคน ฝึกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3) บทบาทการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Liaison) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการกระจายข้อมูลให้ทั่วถึง

2.1.15.2 บทบาทด้านข้อมูล (Informational Roles) เป็นบทบาทด้านการกระจายและส่งผ่านข้อมูลประกอบด้วย บทบาทย่อย ดังนี้

1) เป็นผู้ติดตามประเมินผล (Monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล (ซึ่งมักจะเป็นเหตุการณ์ปัจจุบัน) เพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวขององค์กรและสิ่งแวดล้อม เป็นเสมือนศูนย์กลางของ ระบบ

2) เป็นผู้กระจายข้อมูล (Disseminator) รับบทบาทส่งผ่านข้อมูลไปยังพนักงานในองค์กรบางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและรวบรวมความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นในองค์กร

3) เป็นโฆษก (Spokesperson) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับ โยนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานขององค์กร เช่น เป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม

2.1.15.3 บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) ทำหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้

1) เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) หาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เช่น การปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบโครงการ โดยการจัดให้มีการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโปรแกรมใหม่ ๆ

2) เป็นผู้จัดการความสงบเรียบร้อย (Disturbance Handler) รับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงานเมื่อองค์กรเผชิญกับความไม่สงบเรียบร้อย โดยการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่สงบและวิกฤติการณ์ในองค์กร

3) เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ เช่น ทำการตัดสินใจและอนุมัติในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์การ โดยจัดลำดับ และกระจายอำนาจ ดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องงบประมาณและจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน

4) เป็นผู้ต่อรอง (Negotiator) รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญขององค์การ เช่น มีส่วนร่วมในการทำสัญญากับสภาพแรงงานขององค์การ หรือการต่อรองกับผู้จัดหา (Suppliers) (ประเวศ มหารัตน์สกุล, 2545, น. 85)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Development” มีแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เข้าใจได้ ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สนธยา พลศรี (2545, น. 5) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อม ด้านการวางแผน โครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546, น. 18) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา (Development) หมายถึง การมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้น อาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น ทางการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีการพัฒนาสูงขึ้นหรือสามารถสรุปความหมายของการพัฒนาได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ซ้ำอย่างไร ใครจะเป็นผู้พัฒนาและถูกพัฒนา

ประการที่สอง เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่มหรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาคอน จึงรวมถึงการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

ประการสุดท้าย เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคนหรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดี
ด้านต่าง ๆ หรือสภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

สรุป การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ
โดยมีการกำหนดทิศทางหรือแผนในการพัฒนาเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คือ
การพัฒนาคน กลุ่มคนหรือสังคม ให้มีความอยู่ดี กินดีมีสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่ดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

องค์การสหประชาชาติ ให้ได้แนวคิดในหลักการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน
10 ประการ ดังนี้ (ยูวัฒน์ วุฒิเมธี, 2534, น. 11 - 14)

1. โครงการดำเนินงานพัฒนาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริง
ของประชาชนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. โครงการพัฒนานั้นต้องเป็นโครงการเอนกประสงค์ คือ มีวัตถุประสงค์
เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน หรือปรับปรุงความสุข ความเจริญได้ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
3. การพัฒนาจะต้องเริ่มดำเนินการ เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชน
ไปพร้อม ๆ กับการดำเนินงาน
4. ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการ
สร้างพลังชุมชนและจัดรูปสถาบัน หรือหน่วยงานปกครองหน่วยงานบริการของประชาชนขึ้น
5. ต้องแสดงหาผู้นำในท้องถิ่นและพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นตามลักษณะ
ของกิจกรรมและความจำเป็น
6. ต้องยอมเปิดให้สตรีและเยาวชนได้เข้ามามีบทบาทร่วมพัฒนามากที่สุด เพราะ
สตรีมีบทบาทต่อการขยายตัวของงานและแนวคิดต่าง ๆ ส่วนเยาวชนนั้นจะสามารถเป็นกำลังรับช่วง
ได้เป็นอย่างดี
7. รัฐบาลจะต้องจัดบริการไว้ให้พร้อม เพื่อคอยเสริมงานของประชาชนและ
เป็นหลักประกันของความสำเร็จของงานและเป็นกำลังใจของผู้ปฏิบัติ
8. มีการวางแผนเพื่อการพัฒนาอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ระดับ
ชาติจนถึงระดับท้องถิ่น รวมทั้งการจัดบริการงานในทุกๆระดับ จะต้องมีความคล่องตัวและ
มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
9. ในการดำเนินงานพัฒนานั้น ควรสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรอาสาสมัคร
ต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย
10. ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาขึ้น ต้องมีการวางแผนดำเนินงานให้เกิดความ
เจริญพร้อม ๆ กันไป ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเจริญให้ได้ระดับ
กันทุกส่วนของประเทศ

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2534, น. 37 - 39) ได้รวบรวมแนวคิดที่เป็นแนวทางที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยึดถือในการพัฒนา ดังนี้

1. ละทิ้งนิสัยและความรู้สึกต่าง ๆ ที่คิดว่าตนเป็นผู้ปกครอง ผู้คุ้มครอง ผู้เหนือกว่าประชาชนด้วยการทิ้งปวง
2. เรียนรู้ขนบธรรมเนียมในหมู่บ้านที่ตนเข้าไปทำงาน
3. พยายามเข้าใจในสิ่งที่ชาวบ้านทำและวิธีการที่ชาวบ้านเขากัน
4. เลือกดำเนินการที่ริเริ่มด้วยความระมัดระวังยิ่ง ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดและการสร้างภาพพจน์ที่ดี
5. เริ่มดำเนินงานกับชาวบ้านในระดับที่จะได้รับความสำเร็จก่อน
6. เลือกดำเนินกิจกรรมที่ชาวบ้านสนใจ
7. ไม่หวังผลมากเกินไป จงเริ่มต้นด้วยโครงการง่ายๆ ที่สามารถเห็นผลได้อย่างชัดเจนในระยะเวลาอันสั้น
8. ทำให้ชาวบ้านศรัทธาว่าตนสามารถปรับปรุงสถานการณ์ของชาวบ้านได้
9. นำความเป็นอยู่นิสัยธรรมชาติของประชาชนในชุมชนมาใช้ให้ได้ผลมากที่สุด
10. มีความพอใจที่จะเริ่มด้วยงานเล็ก ๆ ก่อน
11. การดำเนินงานควรคิดในแง่เศรษฐกิจ สังคม ที่อาจเป็นไปได้ไม่ใช่ในแง่ของอุดมคติ
12. สนใจและมุ่งดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและขยายให้กว้างออกไป
13. ดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในโครงการ
14. ใช้สถาบันต่าง ๆ และผู้นำที่อยู่ในหมู่บ้านให้เกิดประโยชน์
15. สังเกตชาวบ้านเสมอ เพื่อปรับตัวให้เข้ากันได้
16. ทำให้ชาวบ้านเกิดความรู้ในการรับผิดชอบให้เร็วที่สุด
17. เข้าไปติดต่อกับชาวบ้านในฐานะที่เท่าเทียมกัน
18. คบหาสมาคมกับชาวบ้านเสมอ
19. สำรองมูลเหตุจูงใจของตนเองก่อนที่จะแนะนำอะไร ๆ ในหมู่บ้าน
20. ระลึกไว้เสมอว่าชาวบ้านทุกคนในหมู่บ้านเป็นบุคคลสำคัญ
21. ปฏิบัติอยู่หลังฉากเสมอ
22. พยายามหลีกเลี่ยงอย่าให้เกิดฝ่ายตรงข้ามขึ้นในการปฏิบัติงาน
23. ควรเรียกค่าบริการเฉพาะส่วนที่จำเป็น
24. งานพัฒนาจะให้ผลสมปรารถนา ถ้าหากชาวบ้านในหมู่บ้านเติบโตขึ้นมาจากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2545, น. 151 - 154) ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่เป็นหลัก 9 ต.

ในการพัฒนา ดังนี้

1. ต้องพัฒนาพร้อมกันทุกด้าน งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องพัฒนาทั้งในด้านตัวบุคคล และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ จึงกล่าวไว้ว่างานพัฒนานั้น เป็นกระบวนการศึกษาภาคชีวิตทุก ๆ ด้าน
2. ต้องฝึกประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน หมายความว่า ยึดเอาความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของประชาชนเป็นหลัก เนื่องจากงานพัฒนานั้นต้องให้ประชาชนตระหนักในคุณค่าของผลงาน และพลังความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวประชาชนเอง ให้ประชาชนเข้าใจกระบวนการทำงาน และการนำพลังความสามารถที่เขามีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและชุมชน รวมทั้งการให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในตัวเอง
3. ต้องพยายามใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด งานพัฒนาเป็นงานที่เริ่มต้นจากสิ่งที่ชุมชนมีอยู่ สิ่งที่ต้องคำนึงและแสวงหาก็คือ ทรัพยากรในชุมชนไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางสังคม
4. ต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน หมายความว่า งานพัฒนาจะต้องเกิดขึ้นจากความเห็นชอบของคนในชุมชนเอง อาจเกิดจากการประชุมปรึกษาหารือกันของคนกลุ่มเล็ก แล้วขยายแนวร่วมสู่คนกลุ่มใหญ่ การดำเนินการจะไม่มีลักษณะของการออกคำสั่ง หรือสั่งการจากหน่วยงานหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด โครงการหรือกิจกรรมจะต้องเกิดขึ้น โดยประชาชนช่วยกันคิด ช่วยกันทำ
5. ต้องให้หลักการประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ของรัฐบาลทั้งนี้เพราะงานพัฒนา ไม่ใช่งานของใคร หรือหน่วยงานใดโดยเฉพาะและไม่ใช่งานที่คนเดียวจะทำให้ จำเป็นต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย บางครั้งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ช่วยแนะนำให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการหรือเทคนิคต่าง ๆ นักพัฒนาควรรู้จักใช้หลักการประสานงานตามความเหมาะสม
6. ต้องดำเนินแบบค่อยเป็นค่อยไป ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักเริ่มจากสิ่งง่ายก่อน แล้วค่อยก้าวไปสู่สิ่งที่ยากกว่าตามลำดับ ดังนั้นผู้ที่ทำงานพัฒนาร่วมกับประชาชน จะต้องเข้าใจสภาพปัญหา รู้จักลำดับความสำคัญ และความยากง่ายในการแก้ปัญหา โดยจะต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปตามลำดับความยากง่ายนั้น ๆ
7. ต้องคำนึงถึง จังหวะ เวลา ความต้องการ และความสนใจของประชาชนในชุมชน ในการที่จะนำสิ่งใหม่ ๆ เข้าไปให้ประชาชนเลือกตัดสินใจ โดยคำนึงผลดีผลเสียที่จะกระทบต่อประชาชน การกระทำที่ไม่สอดคล้องกับจังหวะ เวลา และความต้องการของประชาชนย่อมดำเนิน

ไปได้ยากลำบาก ได้ผลไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือแม้บางครั้งอาจจะมีผลดีอยู่บ้าง แต่ผลนั้นจะไม่คงอยู่นานจริงๆ ยั่งยืน

8. ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่น การดำเนินงานพัฒนา ต้องเริ่มด้วยการศึกษาทำความเข้าใจข้อมูลชุมชนในทุกด้าน เฉพาะอย่างยิ่งวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้าน หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี การประกอบอาชีพ การทำมาหากิน และอื่น ๆ หรือการสวนกับกระแสวัฒนธรรม ย่อมพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานไม่มากก็น้อย

9. ต้องเริ่มต้นทำงานกับกลุ่มผู้นำก่อน โดยทั่วไปกลุ่มผู้นำจะเป็นตัวแทนหรือแกนนำของคนในชุมชนที่จะตอบรับ หรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่าง ๆ การยอมรับบทบาทของกลุ่มผู้นำจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเร็วขึ้น และในกระบวนการปฏิบัติงานควรจะรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนไปพร้อม ๆ กันด้วย

Yen, YC Jame, and other, 1967, p. 48 (อ้างถึงใน อำนวย อนันตชัย, 2532, น. 157) บิดาแห่งการพัฒนาชนบท ได้กำหนดแนวคิดและหลักการพัฒนาไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. ไปหาชาวบ้าน (Go to the People)
2. อยู่ร่วมกับชาวบ้าน (Live Among them)
3. เรียนรู้จากชาวบ้าน (Learn from them)
4. ทำงานร่วมกับชาวบ้าน (Work with them)
5. วางแผนร่วมกับชาวบ้าน (Plan with them)
6. เริ่มงานจากสิ่งที่ชาวบ้านรู้ (Start with what they Know)
7. สร้างจากสิ่งที่ชาวบ้านมี (Build on what they have)
8. สอนโดยแสดงให้เห็นจริง (Teach by Showing)
9. เรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learn by Doing)
10. ไม่ทำเพียงเพื่ออวดแต่ทำให้เป็นแบบอย่าง (Not a Show Case But a Pattern)
11. ไม่ทำโน่นนี่นิดหน่อย แต่ทำอย่างมีระบบ (Not Odds and Ends But a System)
12. ไม่ทำแบบเบียดหัวแตก แต่ทำแบบผสมผสาน (Not Piecemeal But Integrated Approach)
13. ไม่ลอกเลียนแต่ดัดแปลงให้เหมาะสม (Not Conform But Transform)
14. ไม่เพียงแต่ช่วยบรรเทาแต่ช่วยเพื่อให้พ้นทุกข์ (Not Relief But Release)

3. ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546, น. 17 – 18) ได้กล่าวถึงทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (Development Potential Diffusion Theory) ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ

1. ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้เกิดการพัฒนา (Natural Resource) เมื่อมีทรัพยากร เช่น น้ำมัน ทองคำหรือเพชร แล้วสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดเป็นทรัพย์สินเงินทอง สามารถนำไปใช้จ่ายยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นได้ ยังมีทรัพยากรธรรมชาติมีค่าจำนวนมาก ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นไปอีก

2. ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการพัฒนา (Human Resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงานก่อให้เกิดปัจจัยผล คือ การพัฒนา ยังมีคนในวัยแรงงานมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นเพียงนั้น เหตุผลก็คือ คนวัยแรงงานมีกำลังแรงงานที่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตได้ เช่น เพิ่มการศึกษา ทำให้สุขภาพอนามัยแข็งแรง จิตใจมั่นคงเข้มแข็ง เป็นต้น ปัจจัยนี้จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้

3. องค์กรสังคม ทำให้เกิดการพัฒนา (Social Organization) หมายถึง องค์กรสังคมประเภทสหจร โดยที่องค์กรสังคมเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดพลังในการทำงานได้ใหญ่ขึ้นและมากขึ้น เพราะเป็นการรวมกำลังแรงงานกับงานใหญ่ๆ ที่ทำคนเดียวไม่ได้ องค์กรก็สามารถทำได้มาก และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้ร่วมช่วยกันคิด ช่วยกันพิจารณา จึงมีความรอบคอบ ไม่บกพร่องหรือบกพร่องน้อย จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้อีกทางหนึ่ง

4. ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการพัฒนา (Leadership) จำนวนผู้นำประเภทต่าง ๆ ยิ่งมีมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้การพัฒนามีระดับสูงมากขึ้นเพียงนั้น ทั้งนี้ก็เพราะผู้นำมักจะเป็นคนที่มีคุณภาพการทำงานของผู้นาจึงพลอยมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย หรือไม่เช่นนั้น ผู้นำจะสามารถรวมคนได้เป็นจำนวนมากกลายเป็นกลุ่มคนเป็นจำนวนมาก จึงทำงานใหญ่หรืองานปริมาณมากได้นอกจากนั้น ด้วยบารมีของผู้นำทำให้คนที่มารวมตัวกันทำงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผู้นำ จึงทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนา

5. การติดต่อ ทำให้เกิดการพัฒนา การติดต่อ (Contact) หมายถึง การติดต่อระหว่างชุมชน ระหว่างเมืองหรือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะชุมชนเมือง ประเทศที่ด้อยพัฒนาจะได้ประโยชน์จากชุมชนเมือง ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือเจริญกว่า ทั้งนี้เพราะการติดต่อเช่นนั้นทำให้เกิดการถ่ายทอด เรียนรู้ รับเอาความรู้ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยีจากสังคมเจริญมาใช้หรือมาผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ สินค้าขึ้นมาในสังคมด้อยพัฒนา ทำให้สังคมด้อยพัฒนา มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

6. การฝึกอบรม ทำให้เกิดการ พัฒนา (Training) หากมองการฝึกอบรมว่าเป็นการศึกษาที่ย่อมจะเป็นความสำคัญได้ชัดเจนในการทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ความรู้ความชำนาญด้านต่าง ๆ ของคนสูงชันการพัฒนาก็ย่อมจะสูงตามไปด้วย การศึกษาย่อมจะทำให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีการศึกษาที่ย่อมเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ องค์การสังคมที่มีคนมีคุณภาพไปด้วย ผู้นำที่มีการศึกษาย่อมมีคุณภาพดียิ่งขึ้น การติดต่อที่เฉลี่ยฉลาดอันเกิดจากการศึกษาย่อมก่อผลประโยชน์ด้านการศึกษา พัฒนาการฝึกอบรมจึงช่วยให้เกิดการพัฒนาด้วย

จากแนวความคิดการพัฒนาท้องถิ่นให้มีระบบและมีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องเกิดจากความพยายามและความจริงจังของรัฐบาลที่จะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นบนเป้าหมายวิธีการที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติโดยรวมและปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศได้นั้น

4. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

การวางแผนยุทธศาสตร์หรือการจัดทำยุทธศาสตร์ เป็นการตัดสินใจในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและอื่น ๆ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีจุดอ่อน จุดแข็ง การรับรู้ และเข้าใจความเป็นไปต่าง ๆ ของตนเองจะทำให้้องค์การมีการปรับปรุงตนเอง และเลือกสรรแบบแผนและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของยุทธศาสตร์ กระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายกับยุทธศาสตร์ ตามลำดับดังนี้

4.1 ความหมายของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Strategy มาจากคำในภาษากรีก หรือ Strategos หมายถึง ศิลปะและศาสตร์การบังคับบัญชากองทัพ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์การ ใช้คำว่า กลยุทธ์ ส่วนในการศึกษาใช้คำว่ายุทธศาสตร์ ความหมายเบื้องต้นของคำว่า กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ คือ วิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนการวางแผนยุทธศาสตร์จะแตกต่างจากการวางแผนตามหน้าที่พื้นฐานทั่วไป ตรงที่การวางแผนยุทธศาสตร์จะอยู่ที่การวิเคราะห์สถานการณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมอย่างละเอียดรอบคอบ และมีหลักการโดยผู้บริหารต้องสามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม สำหรับการจัดการปัญหา หรือเลือกดำเนินการในโอกาสต่าง ๆ มีนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย ได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2527, น. 140) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการระยะสั้นในการจัดสรรทรัพยากรเสียใหม่ หรือเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้สามารถสนองตอบผลกระทบที่เกิดได้ทันเวลาที่ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้ หรือ เพื่อให้การดำเนินงานหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลยุทธ์คือ เล่ห์เหลี่ยมในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละคนนั่นเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, น. 140) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การมุ่งพิจารณาถึงทิศทางระยะยาว ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นข้อความเชิงบรรยายความที่เสนอแนวทาง เพื่อการเตรียมแผนงานระยะสั้นต่าง ๆ พร้อมกันนั้นก็ยังทำหน้าที่ประสานงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ให้เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทั้งองค์กร แผนกลยุทธ์จะมีลักษณะตรงตามความเป็นจริง และมุ่งการปฏิบัติเป็นสำคัญ และจะเป็นที่เข้าใจทั่วกันในระหว่างผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางขององค์กร

Rothwell and Kazanas (1992, p. 7) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการที่จะทำให้ความต้องการสำเร็จลงได้ในที่สุด โดยเป็นการบ่งบอกถึงทิศทางวิธีการทำงานในระยะยาวขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ แยกจากกัน โดยให้ความหมายไว้ว่า ยุทธศาสตร์หมายถึงวิชาการรบที่มีความสำคัญในการรบ ส่วนคำว่า กลยุทธ์ หมายถึง การรบที่มีเล่ห์เหลี่ยม วิธีการต่อสู้ที่ต้องใช้กลอุบายต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้ กลวิธี วิธีพลิกแพลงโดยอาศัยความรู้ความชำนาญมีจุดเริ่มต้นและใช้บ่อยที่สุดทางด้านทหาร ซึ่งหมายถึงวิธีการหรือแนวทางที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อจัดสรรและวางตำแหน่งกำลังทรัพยากรทางทหารในสนามรบ ด้วยจุดมุ่งหมายแห่งการพิชิตศัตรู

ธนิษฐ ฦ สนทร (2545, น. 18) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานทิศทางขององค์กร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงได้จัดทำขึ้นหรือนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อต้องการให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามสภาพการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ประสิทธิ์ สารธรรม (2546, น. 57) กล่าวถึงความหมายของยุทธศาสตร์ว่าหมายถึง แนวทางดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ที่ดีต้องมีทิศทางที่เด่นชัด และกำหนดเงื่อนไขเวลาว่าจะสำเร็จเมื่อใด สามารถวัดผลงานโดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งยกระดับความสำเร็จ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด

กล่าวโดยสรุป ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จและเกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

กระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ และการวางแผนยุทธศาสตร์มีความต่อเนื่องกัน เป็นการแสดงให้เห็นการดำเนินการบริหารที่ต้องใช้ยุทธศาสตร์ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนไปจนถึง การปฏิบัติและการประเมินผล ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งได้มีนักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวไว้ใน ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

William (1977) ได้ศึกษารูปแบบของกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และ ได้กำหนดว่ากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และยุทธวิธีขององค์การให้มีความสอดคล้อง ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
2. การศึกษาอิทธิพลและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์การ
3. การกำหนดทรัพยากรเพื่อแจกจ่ายให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน
4. การพิจารณาทางเลือกเพื่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์
5. การเลือกแผนยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดเพื่อปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาโครงสร้างขององค์การให้สอดคล้องเหมาะสมกับบรรยากาศ และยุทธวิธีที่เลือกนั้น
7. การกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวปานกลางเพื่อปฏิบัติงาน
8. การประเมินแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงาน

Kotler and Murphy (1981) ได้แบ่งกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในวงการ อุดมศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ (Environment and Resource analysis) มีองค์ประกอบที่ควรนำมาวิเคราะห์ 4 ประการ คือ
 - 1.1 ธรรมชาติของสถาบัน คุณค่า ความคาดหวังของสถานศึกษา
สิ่งเหล่านี้เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม
 - 1.2 วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถาบัน ประกอบด้วย บุคลากร
งบประมาณ หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก
 - 1.3 วิเคราะห์ความสามารถของผู้บริหาร
 - 1.4 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ 4 ด้าน คือ
ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองและกฎหมาย
2. การตั้งเป้าประสงค์ (Goal Formulation) โดยกำหนดภารกิจ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน

3. การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ

4. การออกแบบองค์การ (Organization Design) การจัดองค์การให้เอื้อต่อภารกิจเกี่ยวกับการจัดองค์การ บุคลากร และวัฒนธรรมในองค์การ

5. การออกแบบระบบการปฏิบัติการ (System design)

Certo and Peter (1991) กล่าวถึงกระบวนการจัดการเชิงยุทธศาสตร์

มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม หมายถึง การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อนภายในองค์การและปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคขององค์การ ซึ่งเป็นเงื่อนไขต่อความสำเร็จขององค์การ

2. กำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง การนำพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การพิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ

3. กำหนดยุทธศาสตร์ หมายถึง การพิจารณาออกแบบและเลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมเพื่อนำไปปฏิบัติแล้วทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

4. ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ หมายถึง การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

5. ควบคุมยุทธศาสตร์ หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลกระบวนการดำเนินการ

พันธุศักดิ์ พลสารัมย์ (2540) ได้กำหนดกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ขององค์การไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพิจารณาโอกาสและภาวะคุกคาม (Opportunities and Treats) หมายถึง การตรวจสอบให้ทราบถึงโอกาสและภาวะคุกคามที่องค์การประสบอยู่ โดยการตรวจสอบสภาพแวดล้อมตั้งต้นนโยบายขององค์การ สภาพการแข่งขันมีการประมาณการขนาดของการเสี่ยงของสิ่งที่เป็นโอกาสและเป็นสภาวะคุกคามพร้อมกัน โดยจะต้องคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งประเมินถึงผลกระทบของสิ่งที่จะเกิดขึ้นดังกล่าวด้วย ถ้าเหตุการณ์ใดคาดการณ์ได้แน่ชัดว่าจะทางเกิดขึ้นได้มาก แต่จะกระทบขององค์การเพียงเล็กน้อยก็จะทำให้การเสี่ยงหรือสภาวะคุกคามขององค์การมีไม่มากนัก ในทางตรงกันข้าม ถ้าเหตุการณ์ใดมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากพอประมาณ แต่จะมีผลกระทบต่อองค์การได้มากก็จะทำให้ระดับการเสี่ยง หรือภาวะคุกคามขององค์การอยู่ในระดับสูงไปด้วย

2. การประเมินทรัพยากรที่มีอยู่ หมายถึง การประเมินความเข้มแข็ง (จุดแข็ง : Strength) และความอ่อนแอ (จุดอ่อน : Weakness) ขององค์การโดยต้องดูว่าจุดแข็งขององค์การที่มีอยู่คืออะไร บุคลากรที่มีอยู่และทรัพยากรอื่น ๆ มีมากน้อยและมีคุณภาพอย่างไร

กลยุทธ์ที่ดีย่อมจะต้องสร้างขึ้นจากการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่และต้องสามารถลดขนาดของปัญหาที่เป็นจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด

3. การพัฒนาทางเลือกกลยุทธ์ คือ การรวมเอาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสและภาวะคุกคามของสภาพแวดล้อมขององค์กรมาพิจารณาร่วมกับข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยวิธีการจับคู่เงื่อนไขระหว่างโอกาสและความสามารถหรือจุดแข็งที่มีอยู่เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์ข้อดีหรือผลดีต่อการทำงานขององค์กรมากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยมีระดับการเสี่ยงน้อยที่สุดกระบวนการในขั้นตอนของการพัฒนากลยุทธ์นี้เป็นกระบวนการเกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยการคิดที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้าง มีการมองการณ์ไกลที่จะสามารถมองเห็นถึงสิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับองค์การด้วย

4. การกำหนดกลยุทธ์หลัก เป็นกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในขั้นตอนที่ทำให้ได้ยากและต้องใช้ดุลยพินิจอย่างสูง

5. การดำเนินตามกลยุทธ์ คือ ขั้นตอนการนำเอากลยุทธ์ที่ได้พัฒนาแล้วมาดำเนินการโดยการพัฒนาแผนงานต่าง ๆ ขึ้น เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามกลยุทธ์ที่วางไว้

6. การประเมินกลยุทธ์ เป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำตลอดเวลาเพื่อป้องกันมิให้กลยุทธ์ที่ใช้อยู่ล้าสมัย ไม่เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ นอกจากนี้การจัดให้มีการพิจารณา ทบทวนกลยุทธ์ที่ใช้อยู่เสมอย่อมจะทำให้สามารถเห็นถึงจุดอ่อนที่พึงต้องแก้ไขได้ตลอดเวลาและสามารถปรับกลยุทธ์ได้แต่เนิ่น ๆ เครื่องมือสำคัญในการใช้ประเมินกลยุทธ์ คือ “เป้าหมาย”

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ (2546) ได้เสนอกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ใช้เทคนิค SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคามหรืออุปสรรค (Threats) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก

2. การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organization Direction) ในองค์การของภาครัฐและภาคเอกชนจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน คือ องค์กรภาครัฐจะพิจารณาพันธกิจ (Mission) ซึ่งเน้นที่เหตุผลของการมีองค์การ วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ ส่วนใน องค์กรภาคธุรกิจจะพิจารณาวิสัยทัศน์ขององค์การซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่ต้องการไปให้ถึงก่อน จะพิจารณา กำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) โดยการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จ

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์และเป้าหมายตามที่กำหนด

ปรีชา หงส์ไกรเลิศ (2547, น. 39) ได้กำหนดกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Management Process) ไว้ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. กำหนดความมุ่งมั่นเชิงกลยุทธ์ (Determine Strategic Intent)

2. กำหนดความหมายพันธกิจขององค์การ (Define Organizational Mission)

3. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อม (Analyze Environment)

4. กำหนดวัตถุประสงค์ (Art Objectives) กำหนดสิ่งที่ต้องการ (Determine Requirements) ความพร้อมของทรัพยากร (Access Resources)

5. พัฒนาแผนปฏิบัติการ (Develop Action Plans)

6. การนำแผนไปปฏิบัติ (Implement Plans)

7. การติดตามตรวจสอบผลลัพธ์ (Monitor Outcomes)

ประชุมโพธิกุล (2548: 20) กล่าวถึง กระบวนการของยุทธศาสตร์ว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่องค์การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง กำหนดทางเลือกของกลยุทธ์ตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติและดำเนินการตามแผน รูปแบบกระบวนการกลยุทธ์ที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารควรจัดอันดับเป็นขั้นเป็นตอน ดังนี้

1. วินิจฉัยโอกาสและปัญหาอุปสรรคภายนอก

2. วินิจฉัยจุดแข็ง และข้อจำกัดภายใน

3. พิจารณาปัญหากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์

4. กำหนดเป้าหมายระยะยาว (5ปี) และวัตถุประสงค์

5. วินิจฉัยและประเมินทางเลือกกลยุทธ์

6. เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และติดตาม

7. วินิจฉัยนโยบาย โปรแกรม และแผนระยะสั้นเพื่อนำกลยุทธ์ไปใช้

8. เพิ่มสิ่งสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากร

9. วัดและประเมินผลการปฏิบัติ

10. ทบทวนกลยุทธ์ประจำปี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550, น. 118-126) ได้กำหนดกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ ไว้ 5 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนนี้มีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

1.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ผู้บริหารไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมได้โดยตรง แต่พลังเหล่านี้จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเข้าใจและตระหนักถึงพลังของสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป และสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

1.1.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็น

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม ถึงแม้ว่าอิทธิพลเหล่านี้จะไม่มีผลกระทบโดยตรงในการดำเนินงานประจำวันขององค์การก็ตาม แต่ก็มีความสำคัญมาก ซึ่งสภาพแวดล้อมทั่วไปเรียกย่อ ๆ ว่า “STEPI” หมายถึง S คือ Social หรือสังคม ประกอบด้วย ค่านิยม วัฒนธรรม ครอบครัว ความเชื่ออื่น ๆ T คือ Technology หรือเทคโนโลยี ประกอบด้วย ผู้ชำนาญการ กระบวนการ ระบบ และองค์ความรู้ต่าง ๆ E คือ Economic หรือเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ทรัพยากรที่มีอยู่หรือขาดแคลนและแนวโน้มทั่ว ๆ ไป ระบบเศรษฐกิจ และสถานะทาง เศรษฐกิจ P คือ Political หรือการเมือง ประกอบด้วย รัฐบาล นโยบายรัฐ กฎหมาย สถาบัน และ กระบวนการทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ องค์กรอิสระทางการเมือง และภาคประชาสังคม I คือ International หรือจากต่างประเทศ เป็นสภาพที่มาจากภายนอกประเทศไม่ว่าจะเป็นองค์การ กลุ่ม ส่วนบุคคล หรืออื่น ๆ

1.1.2 สภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

(Specific หรือ Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์การและความสำเร็จขององค์การมากกว่าแบบแรก ซึ่งองค์การแต่ละประเภทก็จะมีสภาพแวดล้อมเหล่านี้ต่างกัน ซึ่งในธุรกิจได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ ผู้ถือหุ้น แรงงาน หน่วยงานที่ควบคุม และกฎระเบียบที่ควบคุม แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐแล้ว มีสภาพแวดล้อมเฉพาะที่น่าจะเห็นได้ชัดเจน

1.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

โดยแบ่งกิจกรรมในองค์กรออกเป็น 2 ประเภท คือ กิจกรรมพื้นฐาน และกิจกรรมสนับสนุนโดยใช้การวิเคราะห์ห่วงโซ่เป็นคุณค่า (Value Chain Analysis) ซึ่ง Michael (1985) ได้เสนอแนวคิดนี้ใช้ในการอธิบายองค์การธุรกิจ ซึ่งสามารถนำมาใช้อธิบายองค์การภาครัฐ ดังนี้

1.2.1 กิจกรรมพื้นฐาน (Primary Activities) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับ

การผลิตสินค้าและบริการเพื่อส่งมอบไปยังลูกค้า และบริการหลังจากลูกค้าได้รับบริการแล้ว (ที่เรียกว่า บริการหลังการขาย) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1.1 การขนส่งขาเข้า (Inbound Logistics) เป็นการจัดหาวัตถุดิบและนำวัตถุดิบเข้าสู่กิจการ จึงเกี่ยวเนื่องกับการจัดการคลังสินค้า การควบคุมสินค้าคงเหลือ และการบริหารพัสดุต่าง ๆ

1.2.1.2 การปฏิบัติการ (Operations) คือ กิจกรรมที่ทำหน้าที่แปลงสภาพวัตถุดิบให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย (Final Product) ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับเทคโนโลยี และวิธีการให้บริการ

1.2.1.3 การขนส่งขาออก (Outbound Logistics) เป็นการจัดส่งสินค้าสำเร็จรูปหรือบริการเพื่อส่งมอบให้กับผู้รับบริการ

1.2.1.4 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 4 ประการ คือ ตัวสินค้าหรือบริการ (Product) การกำหนดค่าบริการ (Price) การส่งเสริมการใช้บริการ (Promotion) และช่องทางการให้บริการ (Place)

1.2.1.5 การบริการ (Services) ประกอบด้วยกิจกรรมหลายประการ เช่น การให้คำแนะนำ การตอบสนองคำติชม เป็นต้น

1.2.2 กิจกรรมสนับสนุน (Supporting Activities) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสนับสนุนกิจกรรมหลัก ประกอบด้วย

1.2.2.1 โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร (Firm Infrastructure) ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเงินการบัญชี กฎหมาย ระบบสารสนเทศ งานสำนักงาน เป็นต้น

1.2.2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ประกอบด้วยกิจกรรมการสรรหา คัดเลือก พัฒนา การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ

1.2.2.3 การพัฒนาเทคโนโลยี (Technology Development) เทคโนโลยีนั้นส่งผลทั้งต่อสินค้า ผู้รับบริการ และพนักงาน เทคโนโลยีนั้นประกอบด้วย ความรู้และเครื่องมือ หรือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งองค์กรจะต้องพิจารณาพัฒนาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร รวมถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) อีกด้วย

1.2.2.4 การจัดหาทรัพยากร (Procurement) หมายถึง หน้าที่ในการจัดซื้อปัจจัยวัตถุดิบ และเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต รวมถึงอาหารต่าง ๆ

2. การกำหนดทิศทางองค์กร

ผู้บริหารอาจจะเป็นตัวบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจขององค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อกำหนดทิศทางและการดำเนินการให้เป็นไปตามทิศทางดังกล่าวโดยเฉพาะในสภาพการณ์ที่มีความผันผวนอย่างมากเช่นในปัจจุบันและในอนาคตย่อมมีความรุนแรงและบ่อยครั้งมากขึ้น องค์กรจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมทำให้การกำหนดทิศทางขององค์การมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ถ้าองค์การขาดภาพที่ชัดเจนต่อความต้องการในอนาคต เปรียบเสมือนการเดินทางไกลที่ขาดเป้าหมายและแผนที่ ทำให้องค์การขาดทิศทางที่แน่นอน การดำเนินงานก็มีโอกาสที่จะผิดพลาดสูง การกำหนดทิศทางขององค์การเกี่ยวข้องกับประเด็น 4 ประเด็นที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพความคิดและความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต หรือ Picture in Future วิสัยทัศน์จะมีลักษณะเป็นเป้าหมายที่กำหนดอย่างกว้างๆ ไม่เจาะจงในรายละเอียดที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ขององค์การเกิดจากถามคำถามว่า ความต้องการสูงสุดขององค์การคืออะไร เราต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต โดยทั่วไปวิสัยทัศน์ขององค์การจะมุ่งเน้นความเป็นเลิศ ความยิ่งใหญ่ หรือการเป็นผู้นำ

2.2 พันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ทำให้เห็นลักษณะพิเศษขององค์การที่มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ซึ่งจะช่วยบ่งบอกถึงกิจการที่จะดำเนินการ ขอบเขตการดำเนินงานขององค์การ ทำให้เห็นทิศทางขององค์การ เช่น ยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ เป็นต้น พันธกิจจึงเป็นแผนที่ชี้ทางสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.3 เป้าหมาย (Goal) หมายถึงจุดมุ่งหมายที่เป็นรูปธรรมขององค์การ โดยปกติทุกองค์การต่างก็มีเป้าหมายที่เกี่ยวกับการอยู่รอด การเจริญเติบโต การบริการประชาชน การพัฒนาเศรษฐกิจ การขจัดความยากจน เป็นต้น เป้าหมายเหมือนกับหลักกิโลเมตรที่องค์การต้องการเดินทางให้ถึงโดยเป็นเครื่องเตือนใจผู้เกี่ยวข้องว่าองค์การควรจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุผลสูงสุดคือเป้าหมายนั่นเอง

2.4 วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึงผลที่ต้องการมีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีผลผลิต (Output) สามารถวัดได้อย่างเป็นธรรม โดยระบุรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ จะต้องพิจารณาจากเป้าหมายเป็นที่ตั้ง วัตถุประสงค์จะถูกกำหนดในเชิงปริมาณที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ รวมถึงกำหนดในรูปของความ ต้องการภายใต้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ชัดเจน อาจเป็นระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาวก็ได้ ดังนั้นวัตถุประสงค์ที่ดีจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดเป็นรูปธรรมซึ่งนำมาซึ่งการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ

3. การกำหนดยุทธศาสตร์

ผู้บริหารองค์การสมัยใหม่ที่ต้องการให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงในอนาคตควรจะให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อลดข้อเสียเปรียบและสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน การกำหนดยุทธศาสตร์จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนขององค์การ จะต้องอาศัยการบูรณาการขององค์การได้อย่างลุ่มลึกและ

สอดคล้อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อลดการคุกคามของสภาพแวดล้อม การสร้างความเข้าใจและการรวมพลังของสมาชิก

4. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง จากขั้นการกำหนดยุทธศาสตร์ ในขั้นนี้จะให้ความสำคัญกับการวางแผนปฏิบัติการและการดำเนินงาน เพื่อให้ยุทธศาสตร์เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

สำหรับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะต้องดำเนินการตามหน้าที่ทางการจัดการ (Management Functions) ที่ต้องมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม

5. การควบคุมยุทธศาสตร์

ผู้บริหารยุทธศาสตร์จะต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบในการปรับปรุงแผนและดำเนินยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทและมีมิติต่าง ๆ โดยผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องติดตามและประเมินการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ว่าเป็นไปตามภารกิจ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลและเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับความต้องการของแผนและมาตรฐานว่ามีความใกล้เคียงหรือแตกต่างกันเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จะถูกส่งย้อนกลับไปยังผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการจัดการตามยุทธศาสตร์เพื่อทำการปรับปรุงกระบวนการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมสอดคล้องต่อไป

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2551, น. 17-18) กล่าวถึง Strategy ว่า วงการทหารนิยมเรียกยุทธศาสตร์ วงการบริหารธุรกิจนิยมเรียก Strategy ว่า กลยุทธ์ Strategy เป็นแนวทางเชิงรุกในการบรรลุเป้าหมาย ใน 1 Strategy ประกอบด้วย Tactic คือ วิธีการเชิงรุกหลาย ๆ วิธีการ Strategy จึงเป็นกลุ่มหรือชุดของวิธีการเชิงรุก การวางแผนกลยุทธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์สถานการณ์
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หรือ การกำหนดกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผล

กล้า ทองขาว (2552, น. 297) ได้นำเสนอกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ทางการศึกษาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นขั้นของการสร้างความเข้าใจเพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats)

จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร พร้อมกับศึกษาความจริงที่เป็นอยู่เกี่ยวกับจุดอ่อน (Weaknesses) และจุดแข็ง (Strengths) ภายในองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดทิศทางอนาคตขององค์กร

ขั้นที่ 2 การจัดวางทิศทางอนาคตขององค์กร โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objectives) และเป้าหมาย (Goals) ในอนาคตทั้งระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน จากผลรวมทางความคิดและการตัดสินใจของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ขั้นที่ 3 การกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies) ระดับองค์กรและระดับหน่วยงานโดยพิจารณาจากความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงของแผนงาน (Programs) หรือแนวทางการดำเนินงาน (Procedures) จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการมุ่งเปลี่ยนแปลงทิศทางและผลการดำเนินงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นการสร้างกรอบการทำงาน และกรอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ และกรอบการประเมินผลการดำเนินงานมุ่งให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่มีคุณภาพ และเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานทางการศึกษา

ขั้นที่ 4 การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้โดยพิจารณาถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย เพื่อให้การทำงานมีความเชื่อมโยงและรวมพลังกันเป็นระบบ นำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ขั้นที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นการวางแผนและกลไกเข้ากับการติดตามการปฏิบัติงาน การประเมินผลกระบวนการทำงาน การประเมินผลสำเร็จ ซึ่งเป็นทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ผลที่เกิดโดยตรงและโดยอ้อม รวมทั้งผลในระยะสั้นและระยะยาวจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์กรทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และการควบคุมยุทธศาสตร์ ซึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การค้ำประกันสำปะหลังเส้นไทยไปยังสาธารณรัฐประชาชนจีนครั้งนี้ ครอบคลุมการศึกษาในขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงขอกล่าวเฉพาะ 2 ส่วนดังกล่าว โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ภายใต้ SWOT Asalysis ซึ่ง Passemard and Kleiner (2000, p. 115) สรุปว่า การวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดีจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ดีด้วย สำหรับในส่วนของสินค้าเกษตรกรรม Phillips (2002) ให้ความเห็นว่า การวางแผนยุทธศาสตร์จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของสินค้า

เกษตรกรรมและสินค้าแปรรูปเกษตรกรรม ทั้งนี้การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือ SWOT (Strengths, Weaknesses Opportunities and Threats) เป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (External Environments) และสภาวะแวดล้อมภายใน (Internal Environments) อันเป็นสภาวะแวดล้อมเฉพาะภายในองค์กรนั้น ดังนี้

1. S-Strengths คือ การวิเคราะห์จุดแข็ง
2. W-Weaknesses คือ การวิเคราะห์จุดอ่อน
3. O-Opportunities คือ การวิเคราะห์โอกาส
4. T-Threats คือ การวิเคราะห์อุปสรรค

โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดอ่อน เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ ส่วนการวิเคราะห์ โอกาส และอุปสรรค เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายกับยุทธศาสตร์

นโยบายและยุทธศาสตร์ต่างเป็นประเภทของแผนงาน (Type of Plan) ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรเพื่อให้เป็นแนวทางในการหาวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต 2) จะต้องเป็นการกระทำ 3) จะต้องเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องจนสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นกระบวนการวิเคราะห์เพื่อเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันเข้ากับอนาคตด้วยการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เรียกว่า ยุทธศาสตร์ ส่วนแนวทางในการตัดสินใจดำเนินงานระหว่างทางเลือกทั้งหลาย เรียกว่า นโยบาย ดังนั้น ยุทธศาสตร์และนโยบายจึงเป็นแผนระยะยาวขององค์กรที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (คณิง สายแก้ว, 2549)

David (2001) กล่าวถึง การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติและการประเมินยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการหน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดการ องค์กร การนำ และการควบคุมประเมินผล จึงต้องมีการพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กรบนพื้นฐานการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและการประเมินจุดแข็งจุดอ่อนจากการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน การตัดสินใจวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดีต้องมองระยะยาว 5-10 ปี และเป็นแผนที่มุ่งการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

กล้า ทองขาว (2548, น. 52) กล่าวถึงองค์ประกอบของการนำยุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จในการปฏิบัติว่า ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าหมาย 4) ยุทธศาสตร์ 5) มาตรการดำเนินการ 6) การประเมินผล โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งที่เป็นเครื่องแสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติอาจพิจารณาได้จากผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีเกณฑ์ในการวัดที่กำหนดขึ้น เรียกว่า ดัชนีบ่งชี้ หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Indicators)

4.4 การพัฒนาองค์การ (Organization Development : OD)

การบริหารและการพัฒนาองค์การถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ แต่จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นับว่างานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้น

อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ทำทายเหล่านี้ ผู้บริหารก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์การ (เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส) โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล แต่ให้พิจารณาที่ผลงานเป็นหลัก

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือที่นิยมเรียกกันว่า OD เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ให้เจริญก้าวหน้า หรือดีกว่าเดิม เพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาให้สอดคล้องตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การพัฒนาองค์การ(Organization Development) ประกอบด้วยการพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน การคัดเลือกผู้บริหาร การค้นหาวิธีการบริหารงาน การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน และการปรับปรุงการสื่อความหมายและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยให้องค์การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเข้ากับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการส่วนหนึ่ง และประกอบด้วยเครื่องมือทางการพัฒนาองค์การที่เรียกว่าสิ่งสอดแทรก (Tactic) อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสมในแต่ละองค์การ ฉะนั้นความเข้าใจ

การพัฒนาองค์การ คือความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานและสิ่งสอดแทรกทั้งหมดซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจในลักษณะและข้อจำกัดของการพัฒนาองค์การในที่สุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ มีแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

2.3.1 ความหมายการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ หรือ Organization Development (OD) เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาว ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ ถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดในเชิงสังคมศาสตร์และในเชิงวิทยาศาสตร์เข้าด้วยกัน เกี่ยวข้องกับเครื่องมือในเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การที่ถูกนำมาใช้อย่างเป็นระบบการพัฒนาองค์การ สามารถแปลได้หลายความหมาย เช่น ความพยายามเปลี่ยนแปลง องค์การอย่างมีแบบแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา/วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือการพัฒนาระบบ โดยมีส่วนร่วมทั้งองค์การ เริ่มจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่างขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ นักวิชาการมากมายที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ OD ที่เหมือนและแตกต่างกันดังต่อไปนี้

Richard Beckhard (1969) กล่าวถึง OD ว่าเป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องกับ

- 1) แผนงานที่ถูกกำหนดขึ้น
- 2) องค์การในภาพรวม
- 3) การบริหารจัดการจากผู้บริหารระดับสูง
- 4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระดับองค์การ และ
- 5) เครื่องมือที่มีการวางแผนงานและถูกนำมาใช้ในกระบวนการทำงานขององค์การ

Wendell French (1969) กล่าวถึง OD ว่าเป็นกระบวนการระยะยาวที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการปรับปรุงขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากภายนอกองค์การ โดยมีที่ปรึกษาทั้งจากภายในและภายนอกองค์การที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การ

Michael Beer (1980) กล่าวว่า OD กระบวนการที่เป็นระบบในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการวางแผนงาน รวมถึงการออกแบบเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลง และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์การ

Warner Burke (1982) กล่าวว่า OD เป็นกระบวนการที่มีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการนำแนวคิด การวิจัย และเครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในองค์การ

Jack K. Fordye และ Reymond Well (1982) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นวิธีการมุ่งที่จะเอาพลังความสามารถของมนุษย์ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ

ได้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้เคยให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การไว้หลายแนวความคิดด้วยกัน ตัวอย่างเช่น

1. การพัฒนาองค์การ คือ ความพยายามอย่างมีแผน ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ เป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ควรมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเป็นหลัก ไม่ใช่การมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล แต่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้ของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ

2. การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการปรับปรุงองค์การให้กลับสู่สถานะใหม่ ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิมโดยมุ่งที่ความกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เน้นให้องค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะนำเอาความใหม่และแปลกทั้งทางด้านเทคนิค วิทยาการ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามาสู่องค์การ

3. การพัฒนาองค์การ คือ กระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นขององค์การ
- 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การ
- 3.3 การป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่องค์การ
- 3.4 สืบหาปัญหาขององค์การจากข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด
- 3.5 วางแผนปฏิบัติการ
- 3.6 ลงมือปฏิบัติการ

การพัฒนาองค์การเป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติการทางด้านการจัดการและนักวิชาการโดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์การ” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การ โดยส่วนรวม แนวความคิดเชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความไร้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนาองค์การ” หรือที่

ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้นๆ ว่า “OD” อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงความหมายของคำว่า “การพัฒนาองค์การ” ย่อมมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาองค์การ หมายถึง

1. ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า
2. เกี่ยวกับองค์การโดยส่วนรวมทั้งหมด
3. เริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการระดับสูง
4. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ
5. โดยวิธีการใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างมีแผนในกระบวนการต่าง ๆ ภายใน

องค์การ อาศัยความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์

อีกแนวคิดหนึ่ง การพัฒนาองค์การหมายถึง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนความเชื่อเจตคติ ค่านิยม และโครงสร้าง ในอันที่จะให้องค์การปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

แนวคิดสุดท้าย การพัฒนาองค์การเป็นความพยายามที่ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถขององค์การให้พร้อมเพื่อต้อนรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์การเอง ตลอดจนเป็นการปรับปรุงความสามารถขององค์การในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์การ

จากความหมายและองค์ประกอบต่าง ๆ พอสรุปความหมายของการพัฒนาองค์การได้ คือ

1. เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าในองค์การ
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ
3. โดยอาศัยผลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาสอดแทรกในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจริญก้าวหน้าของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ - ประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัว

ขององค์การให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักคิดและผู้รู้ดังกล่าวข้างต้น พบว่า OD เป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอกในยุคของการแข่งขัน ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นให้คนในองค์การเกิดการปรับปรุง และการพัฒนาในขีดความสามารถของตน ทั้งนี้แนวคิดของ OD จะเกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มิใช่การหยุดนิ่งอยู่กับที่ และหลายครั้งที่การทำ OD ไม่ประสบความสำเร็จ

เนื่องจากผู้บริหารไม่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของ “คน” ในองค์การเป็นเรื่องสำคัญ ทำให้ผู้บริหารขาดการมีส่วนร่วม ขาดการผลักดันในการนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในองค์การอย่างจริงจัง ซึ่งบุคคลที่จะทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของเครื่องมือ OD ก็คือ นักพัฒนาบุคลากร ที่จะต้องค้นหาปัญหา (Problem Identification) ที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นหากองค์การไม่เปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และวิธีการทำงานของบุคลากรในองค์การ

การพัฒนาองค์การจะสำเร็จได้ ถ้าองค์การมีแผนและใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาช่วย เช่น เรื่องการจูงใจ เรื่องอำนาจ เรื่องการสื่อสาร เรื่องความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มหรือเรื่องของการจัดความขัดแย้ง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบกระบวนการวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นแม่แบบ

2.3.2 ความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ

การบริหารงานเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์การจะต้องคำนึงถึงความเป็นจริง โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีและความต้องการของคน การบริหารงานระบบนี้ จึงไม่ค่อยยอมรับคุณค่าและวิธีการทำงานของคน เพราะสายการบังคับบัญชากำหนดไว้แน่นอนตายตัวว่าจากใครถึงใคร การแบ่งงานจะแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง การบรรจุ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีจำกัด แต่ละคนในหน่วยงานจึงใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเพื่องานของตนมากกว่าเพื่องานส่วนรวม

Worren G Bennis ชี้ให้เห็นว่าคนมีการศึกษาสูง ระบบการสื่อสารเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีการผลิต และการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองบ่อย ประชาชนได้มีส่วนร่วมการเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ขนาดขององค์การและความต้องการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์การเพิ่มจำนวนมากขึ้น ระบบการบริหารแบบเดิมเมื่อ 20 ปี ที่ผ่านมาไม่สามารถทำให้ทุกหน่วยขององค์การเจริญเติบโตได้ เนื่องจากมีขั้นตอนการทำงานที่ยุงยาก ซับซ้อนเสียจนไม่อาจให้บริการได้ทันทั่วถึงและทั่วถึง ความซับซ้อนของเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เช่นกัน จำเป็นต้องฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสานกิจกรรมภายในองค์การให้มากขึ้น

ในแง่ของค่านิยมของคนเราจะพบว่า คนมีอิทธิพลต่อระบบการทำงานขององค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมาก เช่น คนในปัจจุบันมีแนวความคิดใหม่ๆ สภาพแวดล้อมเป็นแรงจูงใจทำให้มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองทางจิตใจเพิ่มมาก

ขึ้น แนวความคิดเกี่ยวกับอำนาจครอบงำบนรากฐานของเหตุผล โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจมากกว่า การกดขี่ ช่มเหง ทำให้เกิดความไม่กล้าและความเกรงใจ แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมจะเปลี่ยนจากการมองคนเป็นเครื่องจักรให้กลายเป็นทำอย่างไรจึงจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.3.3 องค์การที่ควรได้รับการแก้ไขด้วยการพัฒนาองค์การ

การตัดสินใจว่าจะใช้แผนการพัฒนาองค์การแก่องค์การใด ขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น และปัญหาที่เป็นสิ่งบอกเหตุสำคัญที่ควรแก้ไข เช่น

1. หลักการและวิธีการบริหารไม่ดี ทำให้องค์การไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ขาดความร่วมมือประสานงานระหว่างหน่วยงาน
3. อำนาจหน้าที่ขององค์การกำหนดไว้ไม่แน่ชัด
4. หน่วยงานไม่ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่วางไว้ มีการแย่งอำนาจกันในระหว่างหน่วยงาน
5. บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยการแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น มีการอิจฉาริษยา แบ่งเป็นก๊กเป็นเหล่า
6. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่ม ทำงานแบบ“เข้าขามเย็นขาม”
7. คนทำงานมุ่งทำงานเพื่อสนองความต้องการของตนเองมากกว่าองค์การ
8. ภาพพจน์ขององค์การไม่ดีในสายตาของคนอื่น
9. มีปัญหาต่าง ๆ มาก คั่งค้างและสะสมไม่ออก
10. ต้องการเปลี่ยนทัศนคติของคนในองค์การ
11. ขาดคณะที่ปรึกษาสำหรับผู้บริหาร หรือคณะที่ปรึกษาไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
12. ต้องการการวางแผนงานที่ดีกว่า
13. ต้องการเปลี่ยนกลวิธีในการบริหารงาน
14. ต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและนโยบายขององค์การ
15. ต้องการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

องค์การมีปัญหาคะไหน จึงควรใช้การพัฒนาองค์การเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา มีความเห็นว่าเพียงแต่มีปัญหาประการหนึ่งประการใดดังกล่าวเกิดขึ้น ก็ย่อมสมควรใช้การพัฒนาองค์การในการแก้ไขได้

2.3.4 สาเหตุที่องค์กรต่าง ๆ ต้องทำการพัฒนา

2.3.4.1 ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่าง ๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering) การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) การลดระดับการบังคับบัญชา (Delayering) หรือการลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นต้น ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร

2.3.4.2 พลวัตของสภาพแวดล้อม

การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในระดับมหภาคของประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชากร ได้สร้างแรงผลักดันให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.3.4.3 ความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อปัญหา

องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กรได้ โดยโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างจากอดีต ทำให้องค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบและตรงประเด็น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมขององค์กร ในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ และการแก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างดี

2.3.4.4 แรงผลักดันของเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ มิเช่นนั้นก็จะถูกคู่แข่งแซงหน้า และอาจจะต้องออกจากการแข่งขันไปในที่สุด ซึ่งเราสมควรให้ความสนใจกับเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) สารสนเทศ (Information Technology) หรือ IT ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ชุดคำสั่ง อุปกรณ์สื่อสาร และระบบ Internet จะเป็นกลจักรสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและความคล่องตัวให้แก่องค์กร ผ่านระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม ที่ช่วยให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีความถูกต้องและเหมาะสมกับข้อจำกัดของสถานการณ์

2) เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงาน (Production/Operations Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพ และผลผลิตสูงขึ้น ตลอดจนช่วยในการปฏิบัติงานของบุคคลให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการดำเนินงานของธุรกิจ

3) เทคโนโลยีการบริหารงาน (Management Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ช่วยให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติการ และการควบคุม เช่น Benchmarking การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) หรือ การรีอับระบบ (Reengineering) เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งโครงสร้างและการทำงานขององค์กรให้ก้าวหน้าและทันสมัย ซึ่งจะช่วยสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

เราจะเห็นว่า พัฒนาการและการใช้งานเทคโนโลยีทั้งสามด้านอย่างเหมาะสมจะมีอิทธิพล และช่วยเร่งการพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) รวมขององค์กร ดังนั้นการที่เราจะสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง และลงตัวจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ในงานที่ตนทำ แต่จะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสามารถประสานประโยชน์และสร้างสมดุลระหว่างงานและระบบให้ได้เป็นอย่างดี

2.3.4.5 การตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากแรงผลักดันของกระแสการดำเนินงาน และปัจจัยแวดล้อมภายนอก ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ ยังจะต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้าและพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอันดับหนึ่งขององค์กร ที่สมควรได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เขามีความพอใจ และเต็มใจปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร โดยพร้อมจะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของตน เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

เราจะเห็นได้ชัดว่า พลวัต ความซับซ้อน และความเกี่ยวข้องกันของปัจจัยแวดล้อมและแรงผลักดันภายในองค์กร นับเป็นสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกล้าตัดสินใจอย่างกล้าหาญ และเด็ดขาดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ก่อนที่เหตุการณ์เล็ก ๆ จะลุกลามเป็นปัญหาร้ายแรงต่อไป

2.3.4.6 ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร

- 1) ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทางด้านวิทยาการสมัยใหม่
- 2) ความล้ำสมัยอย่างรวดเร็วของผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์
- 3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและค่านิยมของกลุ่ม
- 4) ปัญหาขององค์กร แบบระบบราชการ
- 5) ผลจากทฤษฎีการบริหาร ที่เปลี่ยนแปลงจากแนวการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์
- 6) ผลจากการฝึกอบรมโดยใช้ห้องปฏิบัติการ
- 7) ผลจากวิธีการสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ และ
- 8) ผลจากระบบเทคนิคและสังคม

2.3.4.7 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้ดีกว่าเดิม ในกระบวนการของการพัฒนาองค์กรจึงเป็นการหาคำตอบให้กับคำถามเหล่านี้

- 1) องค์กรมีสภาพเป็นอย่างไร (Where are we ?)
- 2) ต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไร (Where do we want to be ?)
- 3) จะสามารถบรรลุสิ่งที่ต้องการที่เป็นไปได้ได้อย่างไร (How do we get

from where we are to where we want to be)

จุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาองค์กรนั้น มิได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่จะเป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กร ในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่จะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ
- 2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา
- 3) เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด
- 4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย
- 5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง

6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

7) เพื่อจะขจัดข้อข้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์การ

การพัฒนาองค์การนั้นควรมุ่งเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากวัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อยและกระบวนการหรือวิธีการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อยนั้น หากมีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม หรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ขององค์การเอง จะเป็นหนทางสู่ความล้มเหลวขององค์การโดยส่วนรวมได้ ดังนั้นการพัฒนาองค์การจึงควรมุ่งความสนใจไปที่การวางเป้าหมาย และการวางแผนในการสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบ ทั้งนี้ต้องหมายรวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเข้ามามีบทบาทและหน้าที่ในการกระตุ้นให้องค์การสามารถสร้างวัตถุประสงค์ขึ้นทั้ง 3 ประเภท คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของสมาชิกทุกคนในองค์การ
- 2) วัตถุประสงค์ของทีมงาน
- 3) วัตถุประสงค์ขององค์การ

วัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ ของการพัฒนาองค์การโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว จะคล้ายคลึงกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
- 2) เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและอยู่รอด เมื่อต้องประสบกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง
- 3) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน
- 4) เพื่อมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัฒนธรรมที่ล้าสมัย ไร้สาระ ขัดต่อความเจริญขององค์การ โดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าวิธีการ
- 5) ควรมุ่งส่งเสริมหลักการทำงานที่เน้นหลักการมากกว่าตัวบุคคล ควรเน้นทั้งปริมาณงานและความรู้สึกของคนไปพร้อม ๆ กัน
- 6) ส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจออกไปจากส่วนกลางให้มากที่สุด มุ่งให้การตัดสินใจเกิดขึ้นในจุดที่มีข้อมูลพร้อมที่จะทำการตัดสินใจให้เป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ
- 7) มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การทุกคนตระหนักในภาระความรับผิดชอบ ต่อตำแหน่งและหน้าที่

8) มุ่งดำเนินการสร้างสรรค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่เดินสวนทางกับวัตถุประสงค์ขององค์การ คือมุ่งประสานเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ เข้าด้วยกัน

2.3.4.8 องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การ

1) มีพื้นฐานทางด้านสังคมศาสตร์

แม้ว่าปัจจุบันเทคนิคการพัฒนาองค์การได้ขยายตัวและบูรณาการเข้ากับเทคนิคการบริหารอื่น ๆ เช่นการบัญชีและการเงิน การปรับปรุงเทคโนโลยีสำนักงานและการดำเนินการ เป็นต้น แต่ไม่ว่าเราจะพัฒนาองค์การไปในรูปแบบใดเราก็ต้องประยุกต์โดยนำความเข้าใจและหลักทางสังคมศาสตร์และมนุษย์สัมพันธ์มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทิศทางที่ต้องการ

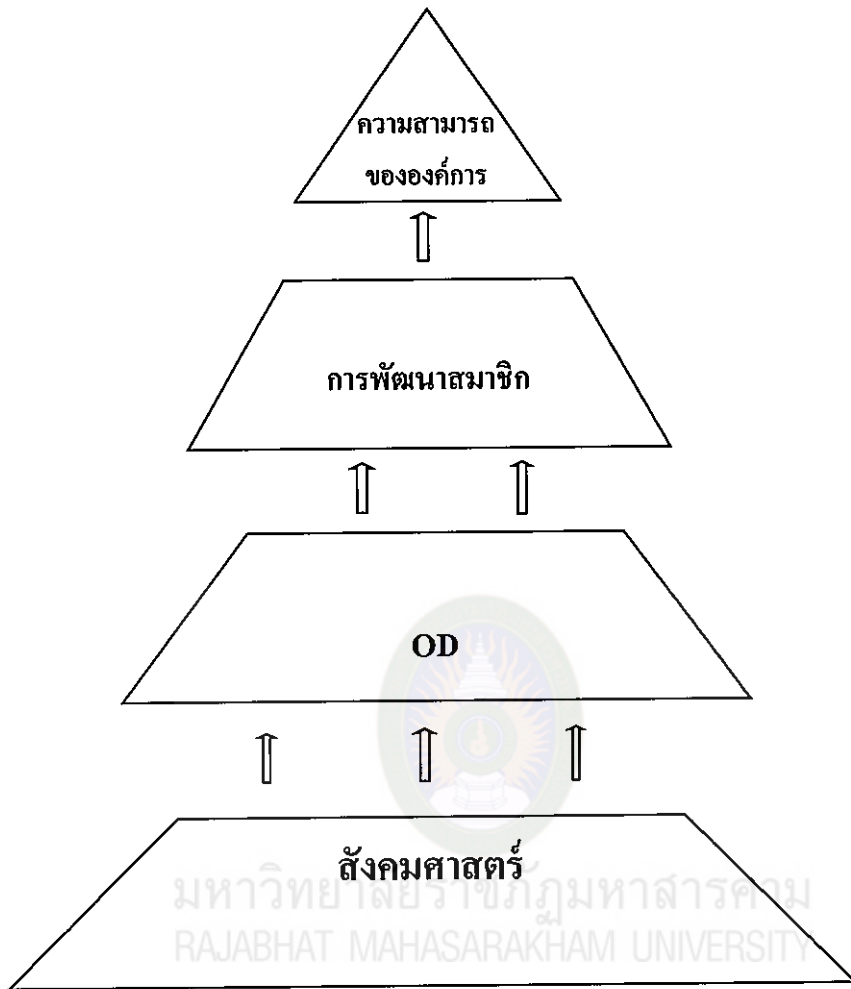
2) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกขององค์การ

โดยหลักการเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน มีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้างองค์การ ระบบงาน และบรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) เพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์การ

การพัฒนาองค์การ จะศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในระดับต่าง ๆ ขององค์การ ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การพัฒนาองค์การ (OD) จะแตกต่างจากหลายทฤษฎี เพราะว่า OD จะเป็นทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์การอย่างมีแบบแผนเพื่อให้องค์การสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมโดยที่การพัฒนาองค์การจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานขององค์การ



ภาพที่ 2.1 แบบจำลององค์ประกอบของการพัฒนาองค์การ

2.3.4.9 คุณลักษณะของการพัฒนาองค์การ

จำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาองค์การได้ดังนี้

- 1) การพัฒนาองค์การจะต้องเกิดขึ้นกับองค์การทั้งหมด (Whole Organization หรือ Entire Organization)
- 2) การพัฒนาองค์การเน้นความเป็นระบบ (System-Oriented) ซึ่งความเกี่ยวข้องเหล่านี้จะต้องเป็นทั้งโครงสร้างกระบวนการและทัศนคติ
- 3) การพัฒนาองค์การเป็นปัจจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กล่าวคือ การพัฒนาองค์การเป็นไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
- 4) การพัฒนาองค์การเป็นการแก้ปัญหา (Problem Solving) ช่วยปรับองค์การให้เข้ากับปัญหาโดยปราศจากความขัดแย้งหรือผลกระทบที่รุนแรง

5) การพัฒนาองค์เป็นการใช้กระบวนการหมู่พวก (Group Process) ด้วยการวิพากษ์วิจารณ์เป็นกลุ่ม การร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งและการประจันหน้ากันและพยายามสร้างความสัมพันธ์

6) การพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้บริหารนำข้อมูลมาพิจารณาและผสมผสานกันเพื่อการตัดสินใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่บุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมและพอใจในการตัดสินใจนั้น

7) การพัฒนาองค์การจะให้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) มีลักษณะทำงานอย่างมีประสบการณ์มากกว่าที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน

8) การพัฒนาองค์การเน้นสภาวะการณ์ (Contingency Oriented) มีลักษณะที่สอนให้คนมีความยืดหยุ่น รู้จักประยุกต์ใช้หลักการและปรับปรุงการปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสถานการณ์

9) การพัฒนาองค์การใช้เป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือเป็นที่ปรึกษา (Consultant) สำหรับกลุ่มผู้มีส่วนร่วม

2.3.4.10 หลักการและแนวคิดในการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การมิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์การที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์การที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น เพราะเมื่อใดที่คิดว่าองค์การของตนมีความเจริญและมีการพัฒนาที่ดีแล้วจึงหยุดนิ่ง ก็เท่ากับว่ากำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการดังนี้

1) กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ควรมีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์การอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา

2) ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understand Relations) ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

3) การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving Relations) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์การถือเป็นผลพลอยได้ขององค์การ แต่ไม่ว่าคนในองค์การจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ก็ตาม ควรได้รับการเปิดเผย เพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัวเข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

4) ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา ระบบการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลภาพของงาน (Balance of force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้น ๆ

5) การเชื่อมโยง (Linking) แนวยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรที่อ่อนแอกับองค์กรที่เข้มแข็ง สังเกตได้จากค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานของคนและบรรยากาศของการทำงานร่วมกันนั้น เป็นสิ่งที่คนในองค์กรมองเห็นได้ยาก แต่สำหรับผู้ที่เป็นที่ปรึกษาการพัฒนาองค์กรจะเห็นได้ชัดเจนกว่าเพราะมีทัศนะเป็นกลาง กล่าวเสนอปัญหาในส่วนที่องค์กรไม่กล้าพูด สามารถเสนอแนะได้ชัดเจนและเหมาะสม ข้อสำคัญคือ คนในองค์กรยอมรับบุคคลภายนอกมากกว่าที่ปรึกษาภายในองค์กรเอง เพราะการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กรเป็นกิจกรรมที่ไม่เหมือนกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาธรรมดาทั่วไป แต่จะต้องทำอย่างระมัดระวังรอบคอบตามขั้นตอนและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทุกระบบในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ งาน (Tasks), โครงสร้าง (Structure), คน (People) และวิธีการ (Technology) นั้นเอง

การพัฒนาองค์กรมีคุณสมบัติเบื้องต้นบางประการ เช่น

- 1) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอย่างเปิดเผย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกัน
- 2) การไว้วางใจกันระหว่างบุคคลในกลุ่มนั้นจะต้องมีสูงพอสมควร การวินิจฉัยสั่งการจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ เข้าใจ และผู้ใกล้ชิดกับปัญหาได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมด้วย
- 3) มีความรับผิดชอบร่วมกัน มิใช่ตามกฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงความผูกพันทางจิตใจอยู่ด้วย
- 4) ทุกคนในกลุ่มมีโอกาสกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
- 5) การพัฒนาองค์กรเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยหลักพฤติกรรมศาสตร์

นอกจากคุณสมบัติของการพัฒนาองค์กร ดังได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมีการคำนึงถึงเงื่อนไขเพิ่มเติมอย่างน้อยอีก 2 ประการด้วยกัน คือ

- 1) จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลในองค์กร โดยเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
- 2) การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในด้านพฤติกรรม เจตคติที่ได้รับ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาตัวบุคคลนั้น ๆ (หรือหวังว่าจะเกิดขึ้น)

2.3.4.11 ที่มาของแนวคิดในการพัฒนาองค์กร

แนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรที่มีมาดังนี้

1) การพัฒนาองค์การเป็นสาขาหนึ่งของวิชาพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบด้วยมานุษยวิทยา (Anthropology) สังคมวิทยา (Sociology) จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และจิตวิทยา (Psychology) ที่ว่าส่วนไหนของพฤติกรรมศาสตร์ที่ “การพัฒนาองค์การจะนำมาใช้” นั้น แนวความคิดการพัฒนาองค์การได้หยิบยกรวิชาพฤติกรรมศาสตร์ในด้านลักษณะ และแบบของผู้นำ (จิตวิทยาและสังคมวิทยา) วัฒนธรรม การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ (มานุษยวิทยา) การสร้างแรงจูงใจ (จิตวิทยา) การกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน (สังคมวิทยา) ทฤษฎีในการเรียนรู้ (จิตวิทยา) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม (สังคมวิทยา) และนอกจากนั้นยังอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับ “แรงดัน - แรงดึง” ขององค์การมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหาช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเข้าใจถึงอุปสรรคข้อขัดขวางของการเปลี่ยนแปลงในองค์การนั้น ๆ อีกด้วย

2) แนวความคิดในการพัฒนาองค์การเป็นแนวความคิดของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มตั้งแต่การหาข้อมูลเกี่ยวกับความไม่มีประสิทธิภาพขององค์การ วิธีการและขั้นตอนนี้อาจจะเรียกได้ว่า “การวิเคราะห์วิจัย” จำเป็นจะต้องศึกษาให้ทราบถ่องแท้เสียก่อน องค์การป่วยด้วยโรคอะไร และการพัฒนาองค์การก็มีโซยาสารพัดโรคที่แก้โรคขององค์การได้สารพัดทุกชนิด

3) การพัฒนาองค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมดเป็นระบบ ส่วนเริ่มทำการพัฒนาองค์การ ณ ส่วนใดก็ได้ในองค์การ

แนวความคิดด้านระบบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “โครงสร้างขององค์การ” มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์การหรือไม่ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การนั้นเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ จริงอยู่ มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าและสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ แต่โครงสร้างขององค์การเป็นอีกส่วนหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การจะมองข้ามไปไม่ได้ และโครงสร้างนี้เองจะเป็นฐานสำคัญสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย “มนุษย์” ด้วยการพัฒนาองค์การจึงจะดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) การพัฒนาองค์การจะต้องได้รับการริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้น ๆ ตัวอย่างเช่นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ย่อมมีความสำคัญต่ออนาคตของการพัฒนาองค์การอย่างแน่นอน การริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมืออย่างจริงจัง จะสามารถทำให้การพัฒนาองค์การมีโอกาสสำเร็จผลได้หรือไม่ องค์การธุรกิจเอกชนจะได้เปรียบกว่าองค์การของรัฐบาลในประเด็นนี้เอง ในแง่ของความสำเร็จของการพัฒนาองค์การ หรือแม้แต่ในแง่ของความสำเร็จในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนของไทยเราทุกระดับ ย่อมต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่มผู้นำทุกระดับชั้นภายในกรม

2) การพัฒนาองค์การบางครั้งอาจจะต้องอาศัยบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อ “วิเคราะห์วิจัย” ปัญหาให้แก่องค์การ บุคคลภายนอกในที่นี้ หมายถึงภายนอกองค์การที่กระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักการพัฒนาองค์การและเราจะพบเห็นในเรื่องของการพัฒนาองค์การเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยอาศัยระบบการวิจัยข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์การ ในการพิจารณาปรับปรุงและช่วยมองปัญหาขององค์การให้เห็นได้ชัดเจน

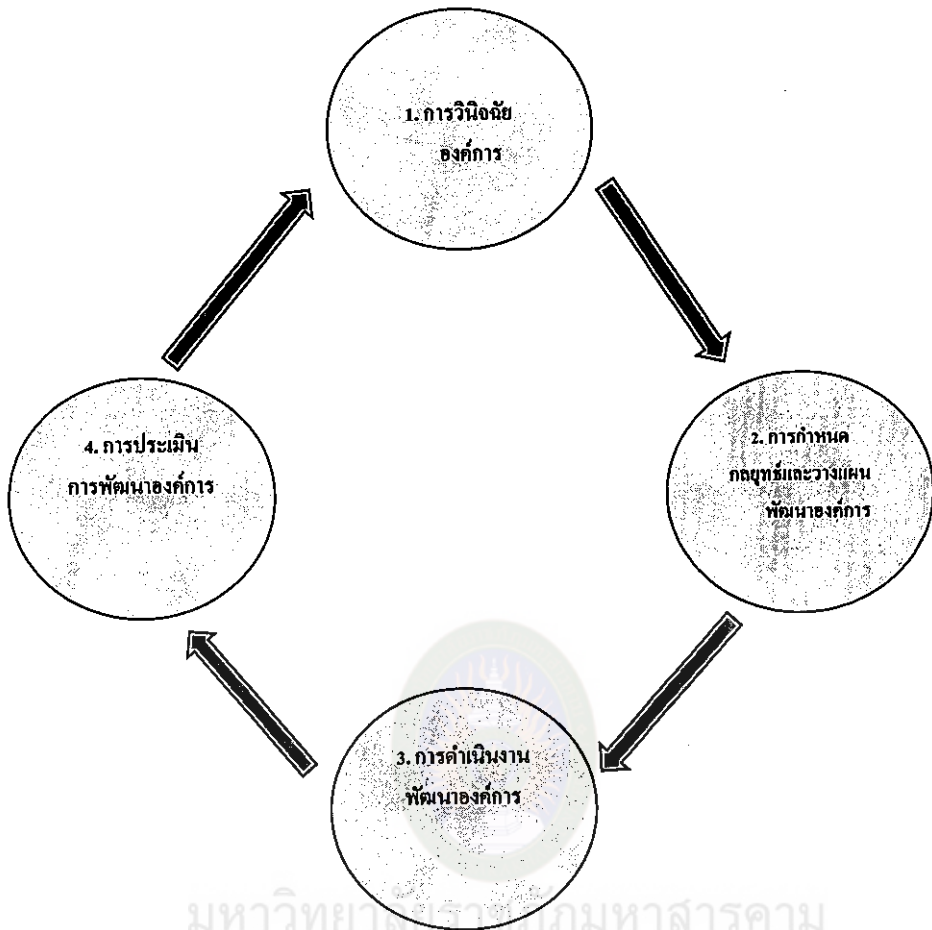
3) หลักของการพัฒนาองค์การอีกประการหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบในองค์การนั้น ๆ จะต้องเกิดความรู้สึกว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างภายในองค์การ หรือเรียกว่า เกิดเห็นความจำเป็นขึ้นมาเอง ถ้าหากยังรู้สึกเฉยๆ ยังเห็นว่าไม่จำเป็นที่นักพัฒนาองค์การจะเข้ามาริเริ่ม ก็อย่าได้เข้าไปทำการพัฒนาองค์การเป็นอันขาด

4) การพัฒนาองค์การจำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลาาน เช่นเดียวกับ การสร้างระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นกัน

5) การพัฒนาองค์การเป็นการพยายามมุ่งเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรม และคุณภาพของงานในลักษณะการใช้กลุ่มแทนที่จะมุ่งที่แต่ละบุคคล

2.3.4.12 ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาองค์การ

ปัจจุบันการพัฒนาองค์การ (OD) ได้รับการยอมรับในความสำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การต่าง ๆ มากขึ้นทั้งที่นำไปประยุกต์โดยตรงหรือใช้งานในรูปแบบอื่น ๆ ทำให้มีการพัฒนาองค์การในมิติต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าขึ้น อย่างไรก็ตาม การทำ OD ก็ไม่ได้หมายความว่า จะสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาทุกอย่างของธุรกิจและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าได้ทุกกรณี ทำให้นักบริหารที่ไม่เข้าใจหลักการของ OD เกิดความคาดหวังที่เกินจริง (Over Expectation) และเมื่อ OD ไม่สามารถช่วยให้องค์การของตนแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ก็โทษว่า OD ไร้ประสิทธิภาพและหันไปใช้เทคนิคอื่นแทน ดังนั้น ก่อนที่เราจะศึกษารายละเอียดของการพัฒนาองค์การ เราควรทำความเข้าใจหลักการของ OD เพื่อที่จะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้งานจริง โดยเริ่มต้นจากกระบวนการพัฒนาองค์การ (OD Process) ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ (OD Process)

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยองค์การ (Organization Diagnosis)

หลังจากที่ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาที่องค์กรประสบอยู่หรือมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์การ เขาก็จะแต่งตั้งผู้ที่มีอำนาจพัฒนาองค์การ (OD Team) ให้ทำการศึกษาทำความเข้าใจและอธิบายสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และเสนอแนะวิธีการพัฒนาองค์การในอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์และวางแผนพัฒนาองค์การ (Establish OD Strategy and Implementation Plan)

ทีมงานพัฒนาองค์การนำข้อมูลจากการวินิจฉัยองค์การ มากำหนดแผนพัฒนาองค์การเลือกเทคโนโลยีและระดับในการพัฒนาองค์การและร่างแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการซึ่งจะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

และเป็นขั้นตอน โดยพิจารณาภาพรวมขององค์การ เพื่อให้แผนปฏิบัติการสามารถบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ขององค์การ และสร้างผลงานที่สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การนำกลยุทธ์การพัฒนางานองค์การไปประยุกต์ (OD

Intervention)

หรือการแทรกแซงการพัฒนางานองค์การ จัดเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการพัฒนางานองค์การ โดยมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนางานองค์การ ที่มีการวางแผนปฏิบัติงาน ตารางกิจกรรม กำหนดตารางเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาอยู่ตลอดเวลาโดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการพัฒนางานองค์การ (OD Evaluation)

เป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนางานองค์การที่ช่วยในการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนางานองค์การว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ตลอดจนจะต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมงานพัฒนางานองค์การที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงตนเองให้สามารถทำการพัฒนางานองค์การให้ดีขึ้นในอนาคต

จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้และความเข้าใจในกรอบความคิด และหลักการของ OD ย่อมจะช่วยให้ผู้บริหาร และพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจ และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีการพัฒนาการก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

Kurt Lewin's กล่าวถึง กระบวนการพิเศษที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การ ก็คือ ทีมที่ปรึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล การพิจารณาข้อผิดพลาด การป้อนกลับและการประเมินผลอย่างเป็นทางการ ซึ่งขั้นตอนการพัฒนางานองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา (Problem Recognition)

เป็นการเริ่มต้นพัฒนางานองค์การ โดยที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ และสิ่งที่ต้องการแก้ไขปัญหา ถ้าหากผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการที่จะแก้ไขก็ถือว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนางานองค์การและเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 การส่งต่อให้กับทีมที่ปรึกษา (Entry of Change Agent)

ทีมที่ปรึกษาจะนำปัญหามาวิเคราะห์พร้อมหาทางแก้ไขและเปลี่ยนแปลงบุคคลภายในองค์การและภายนอกองค์การมีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาขององค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา (Data Collection and Problem Diagnosis)

การทำงานของสมาชิกภายในองค์กร ทีมที่ปรึกษาจะมีการตรวจสอบเอกสารภายในองค์กร และใช้ในการสัมภาษณ์แบบสอบถาม และสังเกตข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร และปัญหาที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นทีมที่ปรึกษาก็จะเลือกผู้จัดการให้ช่วยในการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ลักษณะของปัญหาและการขยายตัวของปัญหา ส่วนทีมที่ปรึกษาอาจจะมีการสอบถามผู้จัดการบางท่านให้จัดเตรียมข้อมูลเบื้องต้นของการวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปรับแผนสำหรับเปลี่ยนแปลง (Development of Plan for Change)

ทีมที่ปรึกษาจะทำงานร่วมกับผู้จัดการหลัก เพื่อกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างและประเมินทางเลือกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด ในระหว่างนั้นจะมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเบื้องต้น (Change Implementation)

คัดเลือกวิธีที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนนี้ได้รับการตอบสนองตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรม และสภาพการทำงานอื่น ๆ

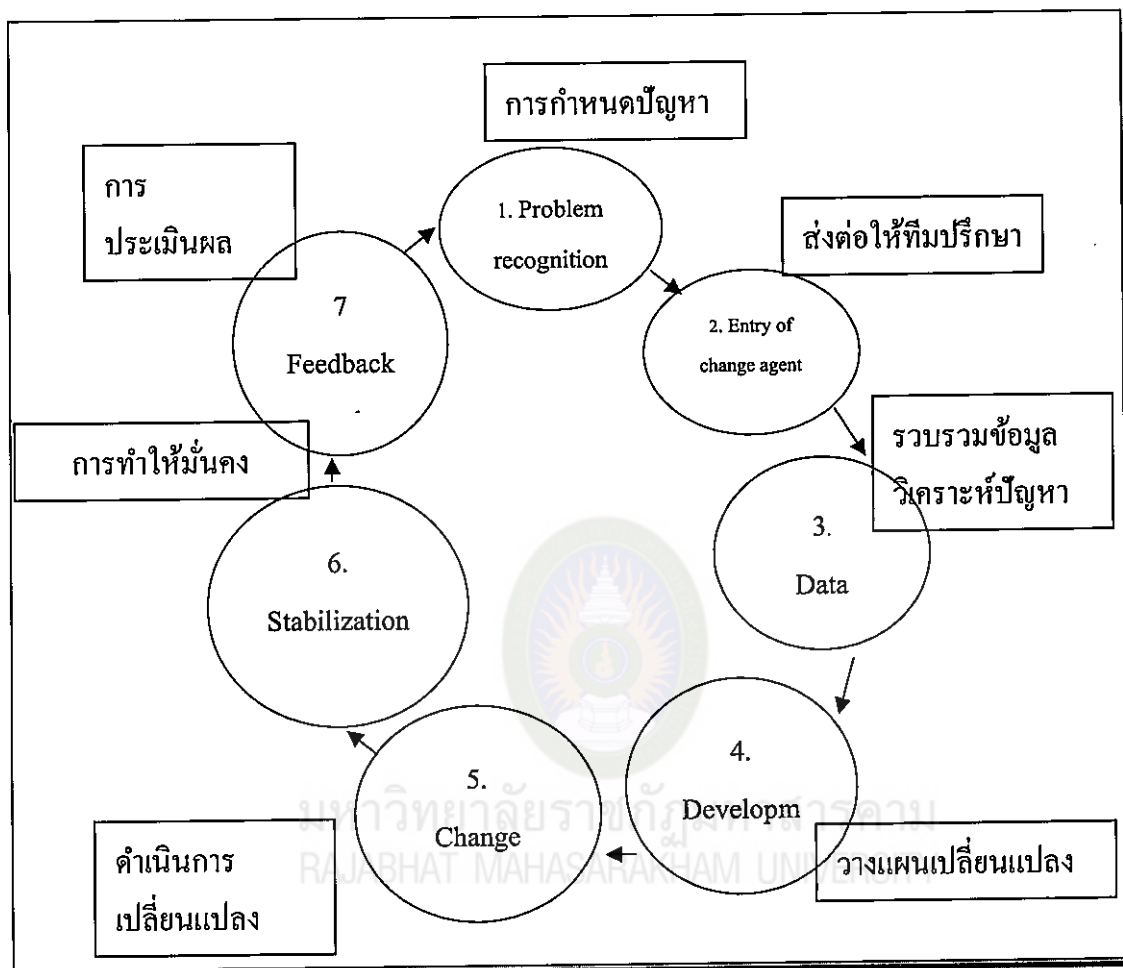
ขั้นตอนที่ 6 การทำให้มั่นคงและจัดทำให้มีขึ้น (Stabilization and Institutionalization)

หมายถึง การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และพิจารณาผลการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่ได้นำวิธีใหม่มาใช้พัฒนาองค์กรโดยพิจารณากิจกรรมแต่ละวัน

ขั้นตอนที่ 7 การป้อนกลับและการประเมินผล (Feedback and Evaluation)

หลังจากการเปลี่ยนแปลงที่ได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ทีมที่ปรึกษาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเก่า และวิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากนั้นก็จะมีการประเมินผล ขั้นตอนนี้สามารถที่จะปรับปรุงขั้นตอนในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ หากผลการวิเคราะห์ออกมาว่าขั้นตอนใดยังไม่เหมาะสมก็ให้แก้ไขใหม่ ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมบางอย่างเราจะควบคุมไม่ได้ แต่องค์กรก็สามารถที่จะเอาชนะได้ เป็นผลมาจากการทดลองปฏิบัติ

ผู้บริหารระดับสูงควรจะตระหนักว่า การที่องค์กรมั่นคงและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร



ภาพที่ 2.3 กระบวนการพัฒนาองค์กร (OD Process)

2.3.4.13 ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้นมีวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งลักษณะปัญหาตลอดจนแนวทางการวางยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตามเป้าหมายขององค์กรไม่เหมือนกัน ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กรนั้นควรมุ่งเน้นปัจจัยต่าง ๆ ในหัวข้อต่อไปนี้

- 1) การสร้างระบบหรือปรับระบบในสายการทำงานให้ยืดหยุ่นได้

ตามลักษณะงาน

2) การแก้ปัญหาพร้อมกัน เพราะการทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นเสมอ ฉะนั้นการแก้ปัญหาในหน่วยงานนั้นทางที่ดีที่สุดคือทำให้สมาชิกในหน่วยงานร่วมกันหาแนวทางด้วยวิธีการสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยทั่วทั้งองค์การ

3) จัดความขัดแย้งหรือการแข่งขันให้อยู่ในขอบเขตของแต่ละคน ระบบการให้รางวัลหรือความดีความชอบ เน้นความก้าวหน้าของบุคลากรและประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก

4) มุ่งเน้นสร้างความเชื่อมั่นและรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน องค์การมิใช่เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นของทุกคน

5) ความสอดคล้องในการบริหารคนกับบริหารเป้าหมายขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สมาชิกพร้อมที่จะเผชิญปัญหา สามารถแก้ปัญหาโดยทีมงาน และการแก้ปัญหา เพื่อกลุ่มมากกว่าพยายามบ่ายเบี่ยงหรือไม่ยอมรับว่ามีปัญหาในองค์การ

6) การตอบปัญหา เน้นการตอบปัญหาแบบเสริมสร้างมากกว่าขัดแย้ง เพื่อพัฒนาบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงานในองค์การ ฯลฯ

2.3.4.14 ผลกระทบของการพัฒนาองค์การ

คิมเบอร์ลีและนิลเซน ได้เขียนถึงข้อดีของการพัฒนาองค์การดังนี้

“ .หลังจากได้มีการพัฒนาองค์การ บรรยากาศขององค์การจะมีลักษณะดังนี้ องค์การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจมากขึ้น การสนับสนุนขององค์การมีมากขึ้น องค์การสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายมากขึ้นและอื่น ๆ ถ้าจะพิจารณาด้านพฤติกรรมการบังคับบัญชาพบว่าผู้บริหารรับฟังมากขึ้น สามารถแก้ไขความขัดแย้ง มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง ถ้าพิจารณาผลการปฏิบัติงานพบว่า การพัฒนาองค์การทำให้ระดับคุณภาพของงานและหน่วยงานได้รับผลประโยชน์มากขึ้น โดยแนวซ์ตการพัฒนาองค์การมีผลกระทบต่อองค์การอย่างกว้างขวาง”

ปัจจัยส่งผลเมื่อมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบใด ๆ ในองค์การ ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบอื่นในองค์การเสมอ มีผู้กล่าวว่าประสิทธิภาพของงานจะมุ่งตรงไปสู่ถนนที่ตัดผ่านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนามักมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดในสิ่งต่อไปนี้

- 1) เกิดบทบาทและเป้าหมายใหม่ขึ้นในองค์การ
- 2) การประเมินค่าของคนในองค์การสูงขึ้น
- 3) การวินิจฉัยสถานการณ์จะได้มาจากการสังเกตจากคนหลายกลุ่ม
- 4) เกิดการแสวงหาการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 5) เกิดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
- 6) คนทุกคนในองค์การสามารถระบายความทุกข์ร้อนใจได้

- 7) เกิดประสบการณ์ใหม่ขึ้น
- 8) มีการประกาศเป้าหมายใหม่
- 9) เริ่มมีการวางแผนเป็นระยะ ๆ
- 10) สมาชิกเริ่มรู้ตัวเองว่ามีอะไรบ้างที่ตนยังไม่รู้
11. ตัดสินใจร่วมกันและสำนึกดีว่า ต้องทำงานร่วมกัน ไม่ใช่ทำงานบนคน
12. พบเป้าหมายที่เป็นจริง แต่ละคนมีความเสี่ยงมากขึ้น
13. สามารถลบล้างระบบเก่า (Unfreezing) กลายเป็นเกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

2.3.4.15 แนวทางในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1) การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ (Revolutionary Change)

เป็นการเปลี่ยนแปลงที่หวังผลอย่างฉับพลันทันที ซึ่งผู้บริหารมักจะใช้อำนาจและสั่งให้พนักงานปฏิบัติตามที่ตนต้องการ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกหรือความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมักจะเป็นการกระทำตามความต้องการของฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว เช่น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ระบบงาน และโครงสร้างองค์กร เป็นต้น การปฏิวัติอาจจะมีผู้ต่อต้านมาก เพราะผลจากการเปลี่ยนแปลงอาจจะสร้างความไม่พอใจ และความรู้สึกขัดแย้งระหว่างสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ความขัดแย้ง และไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต

2) การเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการ (Evolutionary Change)

เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป อย่างช้า ๆ ที่เรียกได้ว่าเกือบจะอยู่ตรงกันข้ามกับวิธีการปฏิวัติ โดยปกติการเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการในองค์กรจะไม่ก่อให้เกิดความตื่นเต้นหรือประหลาดใจมากนักในหมู่สมาชิก เพราะการเปลี่ยนแปลงจะค่อย ๆ เกิดขึ้น ทำให้ผู้คนปรับตัวตามโดยไม่รู้สึกรู้สีกว่ามีการเปลี่ยนแปลง นาน ๆ ครั้งจึงจะปรากฏว่าไปกระทบกระเทือนต่อผู้เกี่ยวข้องสักครั้ง

3) การเปลี่ยนแปลงแบบวางแผน (Planned Change)

เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำอย่างเป็นระบบ เพราะมีการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างเป็นขั้นตอน และมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนแปลงแบบวางแผนอาจจะได้รับการต่อต้านจากบุคคลทั่วไปเหมือนกัน แต่น้อยกว่าวิธีการปฏิวัติ เนื่องจากทุกฝ่ายที่ได้รับผลกระทบจะมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ประการสำคัญการวางแผนเปลี่ยนแปลงจะต้องมีผู้นำที่เข้าใจอนาคต

มีวิสัยทัศน์ และคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสามารถประสานงานและสื่อความเข้าใจกับสมาชิกได้ทุกคน มิเช่นนั้นอาจเสียเวลา และทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

เราจะเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารขององค์การนั้นต้องการจะนำรูปแบบใดมาใช้ ซึ่งเขาจะต้องตัดสินใจโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยเลือกใช้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการตอบสนองที่ดีจากสมาชิก หรืออาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจ และแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารและตัวแทนการเปลี่ยนแปลง จะต้องทำการศึกษาถึงผลกระทบที่สะท้อนกลับมาอย่างรอบคอบ และหาแนวทาง และวิธีแก้ไข เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถก้าวไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จได้

2.3.4.16 การพัฒนาองค์การกับการพัฒนาการบริหาร

วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์การดังกล่าวมาในตอนต้น คือ การทำให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผนตามที่ได้วางไว้

ถ้าพิจารณาถึงวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การ ก็คือ

- 1) เป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (ปริมาณงาน) และช่วยให้องค์การมีบรรยากาศเป็นที่น่าทำงานสำหรับมนุษย์
- 2) เป็นการมุ่งสร้างความเชื่อถือระหว่างบุคคลและกลุ่มในทุกระดับขององค์การ
- 3) เป็นการมุ่งสร้างระบบเปิด การสร้างบรรยากาศของการแก้ปัญหาในปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในกลุ่ม ระหว่างกลุ่ม
- 4) การตัดสินใจและการแก้ปัญหาอยู่ ณ ที่ใกล้บุคคลที่รับผิดชอบกับข้อมูล และมีส่วนเกี่ยวข้อง
- 5) เป็นการแสวงหาแนวความคิดเกี่ยวกับสัญลักษณ์ของการแก้ปัญหา และการยอมรับว่า คนจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ในองค์การ
- 6) พัฒนาการทำงานร่วมกัน
- 7) เพิ่มความสนใจในการแก้ปัญหาในองค์การให้แก่บุคคล

ส่วนในด้านองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นเครื่องช่วยให้การพัฒนาองค์การ มีความสำเร็จได้ผลดียิ่งขึ้นได้แก่

- 1) หน่วยงานในระดับยอดขององค์การจะต้องสนับสนุน นั่นหมายถึงผู้บริหารระดับสูงขององค์การจะต้องเข้าใจ ยินยอมและสนับสนุน และเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การ และพร้อมที่จะเริ่มกระบวนการพัฒนาองค์การ

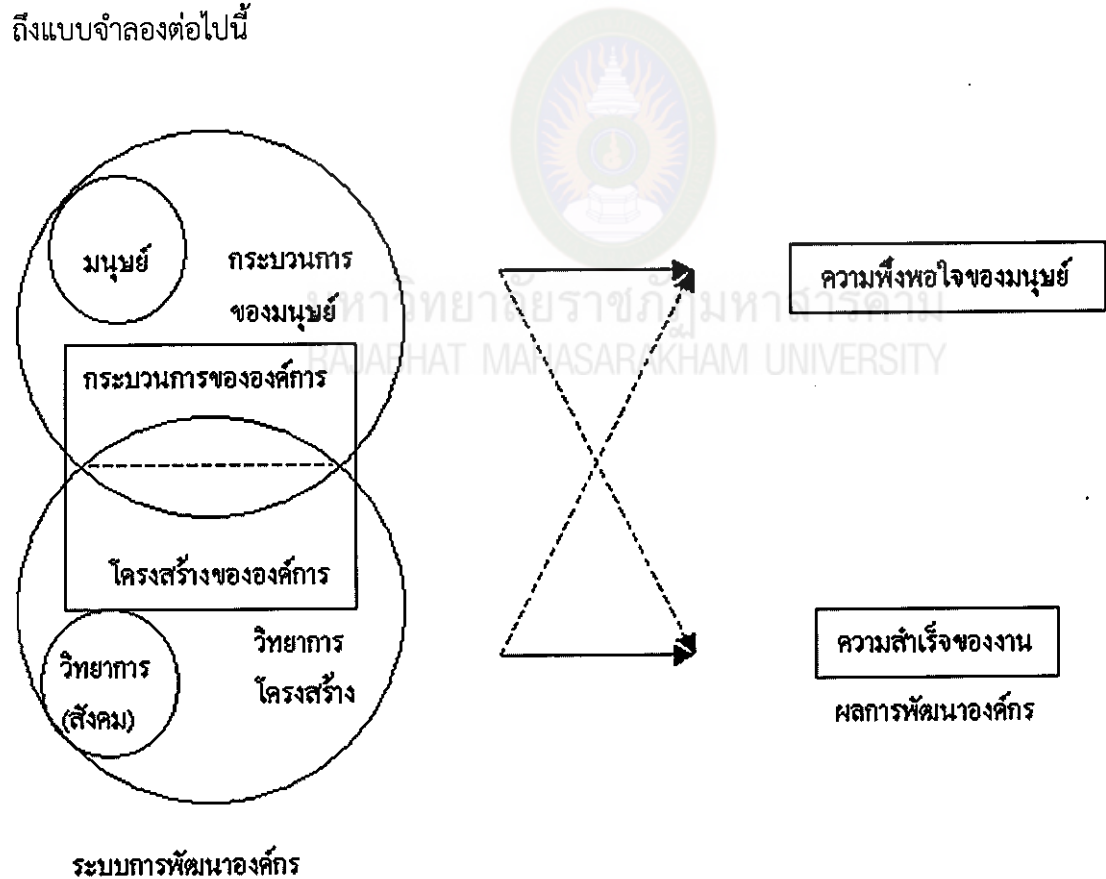
2) สมาชิกในองค์กรต้องเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3) การพัฒนาองค์การมิใช่กลยุทธ์ในด้านการฝึกอบรม แต่เป็นความคิดขั้นต้นประการหนึ่ง ซึ่งตั้งเข็มที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ในความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ

4) ตระหนักว่า การพัฒนาองค์การกำลังพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การ จากรับผิดชอบคนเดียวมาเป็นรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5) การพัฒนาองค์การจะได้รับผลหรือไม่ ต้องดูที่อนาคต ไม่ใช่จุดเริ่มต้นหรือผลงานในปัจจุบันเท่านั้น

นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งอย่างใดในระบบย่อยขององค์การย่อมจะมีผลกระทบต่อระบบย่อยอื่น ๆ อีกด้วย แนวคิดนี้อาจจะเห็นได้ชัดยิ่งขึ้น ถ้าหากเราได้พิจารณาถึงแบบจำลองต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงแบบจำลองกระบวนการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ มนุษย์ (ค่านิยม ความชำนาญ ฯลฯ) และโครงสร้างขององค์การ มีวิสาหกรรมการทางสังคมเป็นเครื่องมือ และโดยหลักการของการพัฒนาองค์การ จะต้องมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้าง และพฤติกรรมเจตคติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร การวินิจฉัยสั่งการ การกำหนดเป้าหมาย การมีความไวเนื้อเชื่อใจกันและกัน ฯลฯ องค์ประกอบทั้งสอง ประการนี้ย่อมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่ควรจะต้องคำนึงถึงในกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อผลทั้งความสำเร็จของงาน และความพึงพอใจของมนุษย์ในองค์การ

สภาพแวดล้อมแต่ละประการและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม กับองค์การ

1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

1.1) สภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งที่มาหรือพลังของปัจจัยนำเข้า ขององค์การที่สำคัญจะได้แก่เศรษฐกิจและเทคโนโลยี

1.1.1) เศรษฐกิจ จะพิจารณาออกได้เป็น 2 ประเด็นคือ ประเด็น ในแง่ของระบบเศรษฐกิจและสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ ในประเด็นของระบบเศรษฐกิจนั้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าจะมีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารและการปกครองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดรูปแบบการบริหารและการปกครองของประเทศหนึ่ง ๆ ก็ย่อมจะต้องจัดให้ สัมพันธ์กับระบบเศรษฐกิจเสมอ ในด้านของสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจนั้นก็จะมีอิทธิพลต่อการ บริหารงานองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การจะต้องปรับนโยบายและแผนงานบริหาร องค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปเสมอ

1.1.2) เทคโนโลยี การศึกษาและค่านิยมของมนุษย์เป็นผลทำ ให้เกิดวิทยาการและประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ขององค์การในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้สูงขึ้น

1.2) ประชาชนและองค์การที่ใช้สินค้าและบริการ สำหรับประชาชนและ องค์การเหล่านี้จะแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทด้วยกันคือ

1.2.1) ลูกค้าขององค์การ กลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จาก สินค้าหรือบริการขององค์การโดยตรง และจะรวมไปถึงการจัดหาวัตถุดิบและทรัพยากรอื่น ๆ มาให้แก่องค์การด้วย

1.2.2) กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มนี้จะเป็นการพิจารณาในแง่ของ อำนาจ กล่าวคือจะเป็นบุคคลหรือองค์การที่อยู่ภายนอกองค์การ โดยจะมีการติดต่อสัมพันธ์กับ องค์การโดยการใช้อำนาจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อกิจกรรมขององค์การ

1.2.3) พันธมิตรขององค์การ พวกนี้จะเป็นแนวร่วมขององค์การ กล่าวคือ จะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือองค์การที่เต็มใจจะสนับสนุนองค์การในบางประเด็นที่มีการถกเถียง การขัดแย้งหรือการรณรงค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การ

1.2.4) ปรปักษ์ขององค์การ จะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์การที่ขัดขวางการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อมิให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้

2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

การพิจารณาถึงบทบาทของสิ่งแวดล้อม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การและประสิทธิผลของงาน ย่อมจะไม่สมบูรณ์ถ้าหากไม่ได้คำนึงถึงลักษณะธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ หรือบรรยากาศขององค์การ ดังนั้นในช่วงต่อไปนี้จะได้พิจารณาเกี่ยวกับความหมายของบรรยากาศขององค์การและความเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ในองค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ 4 ประการ ได้แก่ โครงสร้าง วิทยาการ สิ่งแวดล้อมจากภายนอก หรือนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติก็ตามจะอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1) ในด้านโครงสร้างขององค์การ ย่อมจะกล่าวได้ว่าเป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์การได้อย่างชัดเจน เช่น ยิ่งควบคุมที่ส่วนกลางมากขึ้นเท่าใด ย่อมจะเป็นการปิดขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศตึงเครียดจึงตามมา

ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ ก็คือขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา เชื่อว่าองค์การขนาดเล็กกว่าคนที่อยู่ในองค์การประเภทนี้น่าจะเชื่อได้ว่าจะมีการติดต่อกันในลักษณะเปิดเผย มีความไวเนื้อเชื่อใจระหว่างกันและมีบรรยากาศการขึ้นต่อกันและกันมากกว่าในองค์การขนาดใหญ่ (หรือที่มีลักษณะระบบราชการ หรือ Bureaucracy) จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว

2) วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศขององค์การโดยทั่วไป

3) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ บางครั้งย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การ เช่นกัน ตัวอย่างเช่น สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำอาจจะเป็แรงดิ่งให้องค์การต้องไล่คนออกจางาน

4) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติของฝ่ายบริหารย่อมจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์การ

อย่างไรก็ตาม เชื่อว่าการพัฒนาองค์การจะมีประสิทธิผล ถ้าหากจะได้คำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ดังนี้คือ

- 1) ความสามารถในการทำนายสภาพของสิ่งแวดล้อมในอนาคต
- 2) ความถูกต้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- 3) การตัดสินใจของผู้นำเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่ควรคำนึงถึงคือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กำลังคน ข่าวสาร ข้อมูล ตลาด บริการต่าง ๆ งานทางสังคม จริยธรรม การต่อต้าน ความกดดัน หน่วยที่ปรึกษา กำลังแรงงาน สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ ความเกี่ยวข้อง การกระตือรือร้นในทาง การเมือง และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เป็นต้น

สรุปการพัฒนาองค์การจะประสบผลสำเร็จเพียงใด พิจารณาได้จาก ลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้านบุคคล คือคุณลักษณะ ของบุคคลที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ มีความรู้ ประสบการณ์ มีความคิด จริยธรรม ริเริ่มสร้างสรรค์ สุขภาพร่างกายสมบูรณ์

- 2) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้านผลผลิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลผลิตที่ใช้ต้นทุนต่ำแต่มีคุณภาพสูง ราคาไม่แพง ได้มาตรฐาน ลูกค้ำพอใจ

- 3) ประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านการปฏิบัติงาน รูปแบบ กระบวนการ เทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติงาน ใช้ระยะเวลาสั้น เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อย การปฏิบัติงานไม่ ข้ำซ้อน คล่องตัวในการบริหารจัดการ

- 4) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้านองค์การ ที่ประสบความสำเร็จ ตามภารกิจหน้าที่ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ได้อย่างประหยัด แต่ได้ผลคุ้มค่า

การพัฒนาองค์การเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาสาเหตุของปัญหา หาแนวทางแก้ปัญหา เลือกแนวทางที่ เหมาะสมนำมาใช้แก้ปัญหา ปฏิบัติ ติดตามประเมินผล และคงไว้ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดี นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ทำอย่างเป็นระบบ ตระหนักถึงเป้าหมายสูงสุดของการแก้ปัญหา คือ ความสำเร็จ ประสิทธิภาพ ขององค์การ

การพัฒนาองค์การ เป็นทฤษฎีที่อาศัยหลักทางพฤติกรรมศาสตร์ สร้าง ความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยเน้น 3 ด้านคือ เพิ่มความสามารถในการทำงาน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก และให้ความสำคัญกับการ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในองค์การ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ

1) การวินิจฉัยองค์การ คือ การศึกษา ทำความเข้าใจ และอธิบายถึงสภาพ หรือสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้เห็นสิ่งที่จริง ตระหนักถึงปัญหาที่องค์การประสบอยู่ หรือมองเห็นโอกาสในการพัฒนาองค์การ เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาได้อย่างตรงเป้าหมาย ผ่านกระบวนการทำงานแบบเป็นทีม

2) กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนพัฒนาองค์การ เป็นการนำข้อมูลจากการวินิจฉัยองค์การ มากำหนดเป็นแผนพัฒนาองค์การ เลือกเทคนิคและระดับในการพัฒนา ร่างแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งต้องเป็นไปอย่างมีระบบ และสามารถเชื่อมโยงให้เข้ากับภาพรวมและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม

3) การดำเนินงานพัฒนาองค์การ เป็นการนำแผนการพัฒนาไปปฏิบัติ โดยกำหนดกิจกรรม ตารางเวลา ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ดำเนินงานได้เฉพาะหน้า

4) การประเมินการพัฒนาองค์การ คือการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาตามแผนงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย เกณฑ์ มาตรฐานที่วางไว้ในระดับใด และต้องปรับแก้ไขอย่างไรต่อไป เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

สี่ขั้นตอนนี้คือกรอบแนวคิดหลักของการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์การสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจในภาพปัจจุบัน และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถเพิ่มมูลค่าให้องค์การ และเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

หากเราจะเอาแนวคิดข้างต้นไปเชื่อมโยงกับการใช้ภาษาแล้ว จะเห็นว่าในทุกขั้นตอนของการพัฒนาองค์การ จะต้องมีการใช้วาทกรรม เข้าไปมีส่วนร่วมตลอด ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะวาทกรรมในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาองค์การ ทำให้สมาชิกเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในกระบวนการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ อันเป็นจุดสำคัญยิ่งที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาองค์การ เป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้

2.3.4.17 ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี

การพัฒนาองค์การจะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีเหตุผลสนับสนุน ดังนี้

ดิน ปรัชญาพุทธ (ม.ป.ป., น. 2 - 15) กล่าวไว้ว่า ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของการจัดการทางการเมือง สมรรถนะทาง การเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำและพนักงานรัฐวิสาหกิจ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล การที่

นักการเมืองมาจากหลากหลายพรรคและการที่ข้าราชการหลายๆ ฝ่าย และนักการเมืองไม่ประพฤติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ล้วนแต่มีผลกระทบต่อการวางแผนนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติและผลกระทบที่เกิดจากนโยบายทั้งสิ้น เฉพาะอย่างยิ่งการที่นโยบายการบริหารประเทศและนโยบายการบริหารงานขาดความต่อเนื่องและขาดความชอบธรรม ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการประจำและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ขาดทิศทาง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทั้งสิ้น ส่วนความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของการจัดการทางเศรษฐกิจ อาจจะเป็นกลไกที่กระตุ้นให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชน อย่างไรก็ตาม อุปสรรคที่จะมาขัดขวางก็คือการนำเอาผลพวงของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มาเกลี้ยหรือเฉลี่ยแบ่งปันความสุขและความทุกข์ของคนทั้งชาติเสียมากกว่า ทั้งนี้ ไม่ว่าจะอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะเป็นร้อยละเท่าไรก็ตาม แต่อัตราของความยากจนของประชาชนก็ได้ลดลงมากนัก ส่วนความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของการจัดการทางสังคม ดูเหมือนจะมีผลกระทบต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชน มากที่สุด ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน การที่รัฐบาลจะสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้นั้น รัฐบาลจำเป็นต้องเสริมสร้างสมรรถนะความสามารถของข้าราชการในการปฏิบัติงาน และจะต้องดูแลทุกข์สุขของข้าราชการ เพื่อให้มีความอยู่ดีกินดีเสียก่อน ข้าราชการจึงจะสามารถรับใช้ประชาชนได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของแต่ละท้องถิ่นอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปจะแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเหล่านี้ อาจเอื้อประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อนโยบายของรัฐบาลได้ เพราะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ นี้ ไม่เพียงแต่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือชุมชนนั้นเท่านั้น ยังมีอิทธิพลในด้านอื่น ๆ อีกมากมาย นโยบายที่กำหนดขึ้นไม่ว่าจะในระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น หากกำหนดขึ้นใช้เป็นแบบฉบับเดียวกัน อาจไม่สามารถสนองความต้องการที่หลากหลายในแต่ละท้องถิ่นได้ทั้งหมด ในบางกรณีนโยบายอาจกำหนดขึ้น โดยพยายามให้มีความยืดหยุ่นได้เพื่อให้หน่วยปฏิบัติสามารถนำไปปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะรวมถึงพฤติกรรมและการปฏิบัติ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล สมรรถนะและความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ความแตกต่างในสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่หรือท้องถิ่นรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ

Meter and Horn (1975, p. 175) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลิตผลนโยบาย องค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่า การจัดสรรทรัพยากร

ทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการ ประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นของนโยบายสัมพันธ์ กับ ประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัติ นั้น กลุ่มหลากหลาย ในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

Sabatier and Mazmanian (1980, pp. 551 - 552) ได้กล่าวถึง เงื่อนไขที่ แตกต่างกันอย่างมากทางสังคม เศรษฐกิจ ประชาชน จะมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ปัญหา นโยบาย ที่ประกาศใช้ รวมทั้งทำให้ยุ่งยากในการจัดสรรทรัพยากร สนับสนุนนโยบาย ความแตกต่างอย่างมาก ในสภาพสังคมเศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็นเงื่อนไขที่ยุ่งยากมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ ประสบผลสำเร็จ เพราะความรุนแรงของปัญหาแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน

Nakamura and Smallwood (1980, pp. 39 - 41) มองการสนับสนุนทาง การเมืองในรูปของสัญญาณทางการเมือง (Political Cues) โดยมีความเห็นว่าในขั้นการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติจะตีความนโยบายโดยพิจารณาถึงสัญญาณทางการเมืองในขณะนั้น ควบคู่ไปกับการ พิจารณาค่าของกฎหมายซึ่งอาจทำให้นโยบายเบี่ยงเบนไปจากเดิมได้ สัญญาณทางการเมือง ที่สำคัญอันหนึ่งก็คือ ความเข้มแข็งของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ซึ่งแสดงออกมา ในรูปการติดตามความต่อเนื่องของนโยบายของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง หรือกลุ่มผลประโยชน์ การแทรกแซง (Intervention) ในระหว่างการนำขั้นตอนนโยบายไปปฏิบัติของผู้กำหนดนโยบายการอ้างเครดิต ให้เกิดความเกี่ยวข้องกับนโยบายในช่วงถูกนำไปปฏิบัติของผู้กำหนดนโยบาย

ซึ่งสภาพแวดล้อมการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การต่าง ๆ

2.4 ข้อมูลคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เมื่อ ปี พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้จัดทำโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ขึ้น ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ การดำเนินงานในระยะแรกเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอาจารย์ ด้วยการคัดเลือกบุคคลเข้ารับทุนศึกษาต่อในระดับ ปริญญาโทและเอก (รายงานประจำปี คณะเภสัช ศาสตร์, 2550) ปี พ.ศ. 2541 มหาวิทยาลัยมหาสารคามและ กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำข้อตกลง ความร่วมมือจัดการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของ โครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ ทำให้พันธกิจของโครงการมีขอบเขตความรับผิดชอบ 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาเภสัชศาสตร์และสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จึงมีการเปลี่ยนชื่อโครงการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น เป็น โครงการ จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีมติให้จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพขึ้นเป็นหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย นับเป็นคณะเภสัชศาสตร์ ลำดับที่ 12 ของประเทศไทย และเป็นลำดับที่ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2541-2544 เปิดสอนระดับปริญญาตรี 3 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ต่อเนื่อง 2 ปี รับนิสิตรุ่นแรกในปี 2541
2. หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต (PharmD) ต่อเนื่อง 2 ปี รับนิสิตรุ่นแรกในปี 2542
3. หลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต (PharmD) รับนิสิตรุ่นแรกในปี 2543

ปีการศึกษา 2545 ได้เปิดหลักสูตรใหม่เพิ่มขึ้นอีก 2 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ต่อเนื่อง 2 ปี ระดับปริญญาโท ได้แก่ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะจึงมีขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเป็น 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ และสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ในเดือนสิงหาคม 2546 มีการแยกสาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ออกไปจัดตั้งเป็นคณะสาธารณสุขศาสตร์ ในเดือนมกราคม 2547 มีการย้ายสาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ออกไปสังกัดคณะแพทยศาสตร์ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2548 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ปรับปรุงระเบียบและเปลี่ยนชื่อคณะเภสัชศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็น คณะเภสัชศาสตร์ เรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า The Faculty of Pharmacy ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2549 วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 ได้อนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัย มหาสารคาม ให้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสมุนไพรและผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2552 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552 ได้อนุมัติโดยสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้เปิดหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชกรรมคลินิก

2.4.1 การวิเคราะห์ศักยภาพคณะเภสัชศาสตร์

คณะเภสัชศาสตร์ได้ทบทวนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยนำผลการประเมินด้านการประกันคุณภาพภายในระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2557 และผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 มาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคาม เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคณะฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ซึ่งผลวิเคราะห์ศักยภาพของคณะเภสัชศาสตร์มีดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength)

1.1 มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

1.2 อาจารย์และบุคลากรมีความกระตือรือร้น มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รักสามัคคี

บรรยากาศการทำงาน

1.3 มีร้านยามหาวิทยาลัยเป็นสถานฝึกปฏิบัติให้นิสิต 3 สาขา

1.4 มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลาย

1.5 การจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและบูรณาการ

2. จุดอ่อน (Weakness)

2.1 อาจารย์ ยังขาดสวัสดิการและแรงจูงใจ ค่าตอบแทนน้อยกว่าภาคส่วนอื่น

2.2 อาจารย์ยังมีประสบการณ์ทักษะปฏิบัติวิชาชีพน้อย

2.3 อาจารย์ยังมีตำแหน่งทางวิชาการน้อย

2.4 ครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของอาจารย์ยังไม่เพียงพอ

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดความเชี่ยวชาญตามตำแหน่งหน้าที่

2.6 ผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในฐานข้อมูล Scopus / ISI ยังมีจำนวนน้อย

3. โอกาส (Opportunities)

3.1 มีศิษย์เก่าจำนวนมากขึ้น

3.2 ชุมชนรอบข้างให้ความร่วมมือ

3.3 คณะเภสัชศาสตร์ยังอยู่ในความนิยมของนักเรียน

3.4 มีสถาบันทั้งในและต่างประเทศที่ทำความร่วมมือทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3.5 เกิดความร่วมมือของคณะเภสัชศาสตร์ในอาเซียน เพิ่มมากขึ้น

4. ภาวะคุกคาม (Threats)

4.1 คณะเภสัชศาสตร์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (20 สถาบัน)

4.2 ภาวะการแข่งขันหลักสูตร PharmD มีจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดการแข่งขัน

4.3 แหล่งฝึกมาตรฐานในประเทศมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอในอนาคต

4.4 ภาวะการแข่งขัน ASEAN HARMONIZATION

5. ทิศทางการพัฒนา

5.1 มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ของคณะเภสัชศาสตร์เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทัน

กับสภาพแวดล้อมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและควรนำการวิเคราะห์ความเสี่ยงมาประกอบในการปรับแผนกลยุทธ์ของคณะฯด้วย

5.2 สนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

5.3 สนับสนุนให้มีการทำวิจัยทางด้าน Educational Research

5.4 พัฒนารูปแบบกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์เก่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะฯ

มากยิ่งขึ้น

5.5 กำหนดทิศทางและนโยบายการวิจัยที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัย

ให้เกิดผลกระทบ (Impact) สูงทั้งนี้ควรคำนึงถึงจุดแข็งและโอกาสของคณะฯ

5.6 สนับสนุนให้มีการจดสิทธิบัตรจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

5.7 ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น

5.8 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการจุดประกายก้าวสู่ตำแหน่งวิชาการ

2.4.2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2559

2.4.2.1 ปรัชญา

รอบรู้เรื่องยา นำประชาสร้างสุขภาพ

2.4.2.2 พันธกิจ

1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

2) วิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาพแก่ประชาชนและสังคม

3) ให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ

4) ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ

2.4.2.3 วิสัยทัศน์

สร้างเภสัชกรคุณภาพคู่คุณธรรมเชี่ยวชาญบริหารทางเภสัชกรรมนำสมัยร่วมสร้างเสริมสุขภาพชุมชนให้ก้าวไกลสร้างสรรค์งานวิจัยสมุนไพรและยาสู่สากล

2.4.2.4 ค่านิยมองค์กร รับผิดชอบงาน เชี่ยวชาญหน้าที่ รู้สามัคคีองค์กร

(Responsibility, Expertise, Unity)

2.4.2.5 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาแหล่งฝึกและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริงและต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนางานบริการวิชาการนำความรู้สู่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ทำนุบำรุง สนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหาร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และบุคลากรให้มีคุณภาพและคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ ที่ 9 สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล

ตารางที่ 2.1

ยุทธศาสตร์คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประเมินการงบประมาณในการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2558 คณะเภสัชศาสตร์ (จำแนกตามยุทธศาสตร์)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัยตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานของชาติและสากลรวมทั้งมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก			
เป้าประสงค์ 1.1) หลักสูตรได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติผ่านการรับรองของสภาวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งานและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก			
1.1.1 ระดับคุณภาพของ ผลการบริหารจัดการ หลักสูตรโดยรวม ตามเกณฑ์การ ประเมินประกัน คุณภาพภายใน	3.01	1. โครงการสัมมนา การจัดการเรียน การสอนระดับ ป.ตรี 2. โครงการสัมมนา การจัดการเรียน การสอนระดับ บัณฑิตศึกษา 3. โครงการพัฒนา เภสัชศาสตร์ศึกษา 4. โครงการปรับปรุง หลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ/ นางสมจิตร์ ศรีแก่นจันทร์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
		5. โครงการ ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา	
เป้าประสงค์ 1.2) คุณลักษณะของบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามตรงตามความต้องการของ ผู้ใช้งานและสังคมมีศักยภาพในการแข่งขันในสังคมโลก			
1.2.1 ร้อยละของบัณฑิต ปริญญาตรีที่ได้อ่าน ทำหรือประกอบ อาชีพอิสระภายใน 1 ปี	ร้อยละ 90	1. โครงการส่งเสริม ทักษะด้านภาษาและ เทคโนโลยี สารสนเทศแก่นิสิต 2. โครงการสำรวจ ศึกษาสมุนไพรร	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย กิจการนิสิต / นางพรพิมล ขจรภพ
1.2.2 (ระดับ) คุณภาพ ของผู้สำเร็จ การศึกษาตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (ป.ตรี-โท- เอก) (ประเมินจาก ผู้ใช้บัณฑิต)	ไม่น้อย กว่า 4.50	3. โครงการเรียนรู้วิถี ชีวิตชุมชนเพื่อการ สร้างเสริมสุขภาพ 4. โครงการศึกษาดูงาน การผลิตและเภสัช ภัณฑ์ 5. โครงการพัฒนา ทักษะด้านวิชาชีพ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย กิจการนิสิต / นางพรพิมล ขจรภพ
1.2.3 ร้อยละของนิสิต (ป.ตรี-โท-เอก) ที่เข้า รับการทดสอบ ความรู้ความสามารถ และทักษะการ สื่อสารด้วย	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ 100	6. โครงการพัฒนา ทักษะปฏิบัติวิชาชีพ นิสิตบัณฑิตศึกษา (สมุนไพรรและ ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ)	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นางสมจิตร ศรีแก่นจันทร์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
ภาษาอังกฤษ ตาม มาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่า ก่อน สำเร็จการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของนิสิตทั้งหมดใน ชั้นปีที่หลักสูตร กำหนด (MSU English Exit – Exam)		7. โครงการพัฒนา ทักษะปฏิบัติวิชาชีพ นิสิตบัณฑิตศึกษา (เภสัชกรรมคลินิก)	
		8. โครงการพัฒนา ศักยภาพทาง วิชาการนิสิต หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต	
1.2.4 ร้อยละของนิสิต (ป.ตรี-โท-เอก) ที่เข้า ทดสอบความรู้ ความสามารถและ ทักษะการสื่อสาร ด้วยภาษาอังกฤษ ตามมาตรฐาน CEFR หรือเทียบเท่า มี คะแนนผลการ ทดสอบไม่น้อยกว่า 50 คะแนน ไม่น้อย กว่าร้อยละ 40 ของ นิสิตที่เข้าทดสอบ ทั้งหมด (MSU English Exit – Exam)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ 40	9. โครงการสนับสนุน การเรียนการสอน กิจกรรมเภสัชศาสตร์ สังคม	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นางสมจิตร ศรีแก่นจันทร์
		10. โครงการส่งเสริม การบูรณาการการ เรียนการสอนสู่ ชุมชน	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
1.2.5 ร้อยละของนิสิต (ป.ตรี) ที่เข้ารับ การทดสอบความรู้ ความสามารถและ ทักษะด้าน IT ไม่ต่ำ กว่ามาตรฐาน ICT หรือเทียบเท่า ก่อน สำเร็จการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของนิสิตทั้งหมด ในชั้นปีที่หลักสูตร กำหนด (IT Exit- Exam)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ 100	11. โครงการฝึก ปฏิบัติงานวิชาชีพ เกษตรกรรมสำหรับ นิสิตเกษตรศาสตร์ (งบแผ่นดิน)	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นางสมจิตร ศรีแก่นจันทร์
1.2.6 ร้อยละของนิสิต (ป.ตรี) ที่เข้ารับ การทดสอบความรู้ ความสามารถและ ทักษะด้าน IT ไม่ต่ำ กว่ามาตรฐาน ICT หรือเทียบเท่า ก่อน สำเร็จการศึกษา มีคะแนนผลการ ทดสอบไม่น้อยกว่า 50 คะแนน ไม่น้อย กว่าร้อยละ 65 ของ นิสิตที่เข้าทดสอบ	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ 65	12. โครงการฝึก ปฏิบัติงานวิชาชีพ เกษตรกรรมสำหรับ นิสิตเกษตรศาสตร์ ปี 3-6	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นาง สมจิตร ศรีแก่น จันทร์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
ทั้งหมด (IT Exit-Exam)			
1.2.7 ร้อยละของ รายวิชาที่มีสื่อ การสอนสองภาษา (ภาษาไทย และ อังกฤษ หรือสื่อ การสอนภาษา ต่างประเทศที่จัด การเรียนการสอน) (ทุกระดับ)	ร้อยละ 100	13. โครงการพัฒนา เครือข่ายแหล่งฝึก	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นางสมจิตร ศรีแก่นจันทร์
เป้าประสงค์ 1.3) เพื่อให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเป็นพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก เป็นผู้ มีวัฒนธรรมทางสังคม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และสอดคล้องกับ อัตลักษณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม			
1.3.2 ระดับความสำเร็จ ของคณะที่ดำเนิน กิจกรรม/โครงการ เพื่อให้ศิษย์เก่า กลับมาช่วยเหลือ และ/หรือให้ความ ร่วมมือในการพัฒนา วิชาการ/วิชาชีพ ตลอดจนสร้าง ชื่อเสียงให้กับ สถาบัน	ระดับ 5	1. โครงการปฐมนิเทศ นิสิตในหลักสูตร เภสัชศาสตรบัณฑิต และบัณฑิตศึกษา 2. โครงการปัจฉิมนิเทศ คณะเภสัชศาสตร์ 3. โครงการ Home coming Day สร้าง สัมพันธ์กับศิษย์เก่า 4. โครงการพัฒนา ศักยภาพนิสิต	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย กิจการนิสิต / นางพรพิมล ขจรภาพ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
1.3.3 จำนวนนิสิตและ/ หรือศิษย์เก่าได้รับ การยกย่องเชิดชู เกียรติ และ/หรือ ได้รับรางวัลใน ระดับชาติและ/หรือ นานาชาติ (คณะ)	1	5. โครงการค้นหาสุด ยอดนิสิตเกสซ์ ศาสตร์ด้านให้ คำปรึกษา 6. โครงการพัฒนา กิจกรรมนิสิตระดับ บัณฑิตศึกษา	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย กิจการนิสิต / นางพรพิมล ขจรภพ
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 15		46 (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มหรือ ใช้ประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม			
เป้าประสงค์ 2.1) มหาวิทยาลัยต้องมีหน่วยวิจัยและผลงานที่มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ แตกต่างจากสถาบันอื่น			
2.1.1 ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ของหน่วยวิจัยเพื่อ ความเป็นเลิศของ มหาวิทยาลัย (ศูนย์การศึกษาและ วิจัยบรรพชีวินวิทยา และศูนย์ความเป็น เลิศทางนวัตกรรม ใหม่) หรือหน่วยวิจัย เฉพาะทางของคณะ	ระดับ 5	1. โครงการสร้างเสริม ศักยภาพการวิจัย 2. โครงการประชุม วิชาการร่วม 3 สถาบัน	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและประกัน คุณภาพ / นางนิตยา นารีจันทร์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
2.1.2 จำนวนผลงานวิจัย ที่ได้รับการจัด สิทธิบัตร หรืออนุ สิทธิบัตร และ/หรือ ได้รับรางวัลใน ระดับชาติหรือ นานาชาติ หรือ งานวิจัยที่ได้รับทุน สนับสนุนจาก ภายนอก มหาวิทยาลัย	1		รองคณบดีฝ่าย วิจัยและประกัน คุณภาพ / นางนิตยา นารีจันทร์
เป้าประสงค์ 2.2) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านการวิจัยของอาจารย์และนิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา และการมีเครือข่ายการวิจัยร่วมกับนักวิจัยภายนอกทั้งในหรือ ต่างประเทศ			
2.2.1 จำนวนความ ร่วมมือทางการวิจัย ของคณะ/หน่วยงาน กับนักวิจัยภายนอก สถาบันทั้งในและ/ หรือต่างประเทศ		1. โครงการยกระดับ คณะเข้าสู่สากล 2. โครงการจุดประกาย ก้าวสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ 3. โครงการส่งเสริมการ ผลิตหนังสือ ตำรา	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและประกัน คุณภาพ / นางนิตยา นารีจันทร์
2.2.2 ร้อยละคุณภาพ ของผลงานวิชาการ ของอาจารย์ประจำ กลุ่มวิทยาศาสตร์ สุขภาพ		4. โครงการประชุม วิชาการร่วม 3 สถาบัน	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและประกัน คุณภาพ / นางนิตยา นารีจันทร์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
2.2.3 ร้อยละคุณภาพ ของผลงานของ ผู้สำเร็จการศึกษาใน ระดับปริญญาโทที่ ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่			รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นางสาวอมรรัตน์ แย้มโกสุมภ์
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 2		0.86 (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการแก่สังคมในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ			
เป้าประสงค์ 3.1) มหาวิทยาลัยต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (University Social Responsibility) ด้วยการเป็นที่พึ่งทางวิชาการของสังคมและชุมชน ด้วย การส่งเสริมให้อาจารย์และนิสิตนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติในชุมชน			
3.1.1 ร้อยละหลักสูตร (ป.ตรี) ที่มีการ ดำเนินการตาม นโยบายหนึ่ง หลักสูตรหนึ่งชุมชน เพื่อเป็นที่พึ่งทาง วิชาการแก่สังคมด้วย การผลิตบัณฑิตที่ มีอัตลักษณ์ในการ ช่วยเหลือสังคมและ ชุมชน ผ่าน กระบวนการ บูรณาการการเรียน การสอน การวิจัย	ร้อยละ 80	1. โครงการสัปดาห์ เภสัชกรรม 2. โครงการศูนย์เภสัช สนเทศ (Drug Information Center) 3. โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเภสัช กรรมปฐมภูมิ 4. โครงการจัดตั้ง เครือข่ายการเรียนรู้ ด้านยา สมุนไพร และผลิตภัณฑ์ ธรรมชาติ	ประธาน หลักสูตร เภสัชศาสตร์ บัณฑิต / นางอมรรัตน์ แย้มโกสุมภ์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
หรือการให้บริการ วิชาการร่วมกับ ชุมชน เพื่อ เสริมสร้างความ เข้มแข็งของชุมชนให้ ยั่งยืน		5. โครงการหนึ่ง หลักสูตรหนึ่งชุมชน (งบมหาวิทยาลัย)	
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 3 0.07 (ล้านบาท)			
ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ ประโยชน์อย่างยั่งยืนและผสมผสานวัฒนธรรมระดับชาติและสากล			
เป้าประสงค์ 4.1) มหาวิทยาลัยต้องอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ พัฒนาศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นและผสมผสานวัฒนธรรม ในระดับชาติและสากล			
4.1.1 จำนวนโครงการ ที่คณะมีการ ดำเนินการตาม นโยบายหนึ่งคณะ หนึ่งศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นที่พึ่งทาง วิชาการแก่ชุมชน และสังคม ด้วย การบูรณาการ การจัดการเรียน การสอนการวิจัย เพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟู ปกป้องเผยแพร่ พัฒนาศิลป วัฒนธรรม	1	1. โครงการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ 2559 2. โครงการพัฒนาห้อง นิทรรศการเฉลิม พระเกียรติ 50 พรรษา 3. โครงการหนึ่งคณะ หนึ่งศิลปวัฒนธรรม (งบมหาวิทยาลัย)	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและประกัน คุณภาพ/ อ.ภก.ธนพงศ์ ภูผาลี

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
ขนบธรรมเนียม ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ให้มี ความเข้มแข็งและ ยั่งยืน			
	รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 4	0.04 (ล้านบาท)	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล			
เป้าประสงค์ 5.1) มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามเอกลักษณ์ตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยบริหารตามหลักธรรมาภิบาล			
5.1.1 ระดับคุณภาพของ ผลสัมฤทธิ์ของการ ประเมินผลตาม แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของคณะ/ หน่วยงาน	4.25	1. โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ กำกับ ติดตามแผนปฏิบัติ การคณะ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร / นายครินทร์ วิจารณ์ วิจารย์
5.1.2 ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน โครงการตาม แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	ร้อยละ 80		รองคณบดีฝ่าย บริหาร / นางสกุลไทย ป้อมประจักษ์
เป้าประสงค์ 5.2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และมีศักยภาพและขีดความสามารถในการพัฒนามหาวิทยาลัยและการแข่งขัน			
5.2.1 ร้อยละของ อาจารย์ที่มีวุฒิ ปริญญาเอก	ร้อยละ 60	1. โครงการจุดประกาย ก้าวสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ นางสาว พลอย ทัพสุริย์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
5.2.2 ร้อยละของ อาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 40	2. โครงการพัฒนา ทักษะผู้บริหารสู่ ความเป็นมืออาชีพ	
5.2.2 ร้อยละของ อาจารย์ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 40	3. โครงการพัฒนา ศักยภาพและทักษะ การปฏิบัติงาน บุคลากรสาย สนับสนุน	รองคณบดีฝ่าย วิชาการ / นางสาวพลอย ทัพสุรีย์
เป้าประสงค์ 5.3) มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารการเงินการคลังที่มั่นคงยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ			
5.3.1 ร้อยละของการ เบิกจ่ายเงิน งบประมาณแผ่นดิน ภาพรวม	ร้อยละ 96	1. โครงการบริหาร จัดการ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร / นางสาวชนัญญา โนศรี
5.3.2 ร้อยละของการ เบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายจ่าย ลงทุน (งบแผ่นดิน)	ร้อยละ 87	2. โครงการป้องกัน อัคคีภัย และ อุบัติเหตุ	รองคณบดีฝ่าย บริหาร / นางสาวพิศมัย สอนสา
เป้าประสงค์ 5.4) มหาวิทยาลัยมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยครบถ้วนถูกต้อง เชื่อมโยงครอบคลุม พันธกิจรองรับการบริหารจัดการขององค์กร และการประกันคุณภาพการศึกษา			
5.4.1 ระดับความสำเร็จ ของการเชื่อมโยง ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศทั้ง 7 ยุทธศาสตร์ เพื่อการ	ระดับ 5	1. โครงการยกระดับ คณะเข้าสู่สากล	ผศ.ดร.สกุลรัตน์ รัตนาเกียรติสกุล / นายสุภเวช บุตรศรีภูมิ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
บริหารจัดการ (คณะ ใช้ผลร่วมกับ มหาวิทยาลัย			
5.4.2 ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุง และพัฒนาเว็บไซต์ ของหน่วยงาน	ระดับ 5	2. โครงการบริหาร จัดการ	ผศ.ดร.สกุรัตน์ รัตนาเกียรติสกล / นายสุภเวช บุตรศรีภูมิ
5.4.3 ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ถ่ายทอดและสร้าง ความตระหนักด้าน ความมั่นคงปลอดภัย สารสนเทศ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	ระดับ 5		ผศ.ดร.สกุรัตน์ รัตนาเกียรติสกล / นายสุภเวช บุตรศรีภูมิ
เป้าประสงค์ 5.5) มหาวิทยาลัยมีคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ ภายในและภายนอก และนำไปสู่การจัดอันดับสถาบันในระดับนานาชาติ			
5.5.1 ระดับคุณภาพของ ผลสัมฤทธิ์ของการ ประเมินประกัน คุณภาพภายใน ไม่ ต่ำกว่า 3.51	ไม่ต่ำกว่า 3.51	1. โครงการปรับปรุง ระบบงานประกัน คุณภาพการศึกษา	รองคณบดีฝ่าย วิจัยและประกัน คุณภาพ การศึกษา / นายครินทร์ วิจารณ์
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 50.39 (ล้านบาท)			

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้ได้รับการยอมรับและพัฒนาเป็น มหาวิทยาลัยในระดับสากล			
เป้าประสงค์ 6.1) เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับ หรือการประเมินคุณภาพในระดับสากล			
6.1.1 จำนวนนักวิชาการ จากมหาวิทยาลัย หรือสถาบัน ต่างประเทศที่มี ความสัมพันธ์กับ คณาจารย์/คณะ/ หน่วยงาน/มมส (Academic Peer List)	20 คน	1. โครงการยกระดับ คณะเข้าสู่สากล	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ / นางปานิสษา เสนาวงศ์
6.1.2 ผลการจัดอันดับ คุณภาพตามกลุ่ม สาขาวิชา (Faculty Area Performance) มหาวิทยาลัยใน ประเทศไทย โดย QS ASIAN Ranking (คณะเลือกกลุ่มเอง) (มหาวิทยาลัย + คณะ) คณะกลุ่ม Life Sciences & Medicine	ไม่เกิน อันดับที่ 13	2. โครงการสนับสนุน นิสิตเภสัชศาสตร์ ศึกษาดูงานใน ต่างประเทศ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ / นางปานิสษา เสนาวงศ์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
6.1.3 จำนวนอาจารย์/ นักวิจัย/ผู้เชี่ยวชาญ ชาวต่างประเทศที่มี ชื่อเสียงในระดับ นานาชาติเพื่อมาร่วม สอนและ/หรือวิจัย (Inbound Visiting Professor) และ/ หรือมีการ แลกเปลี่ยนอาจารย์/ นักวิจัย มมส กับ มหาวิทยาลัย ต่างประเทศ (Outbound Visiting Professor)	1 คน		ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ / นางปานิสษา เสนาวงศ์
6.1.4 จำนวนนิสิต ชาวต่างชาติมาศึกษา ในหลักสูตร (Inbound)	1 คน		ผู้ช่วยคณบดีฝ่าย วิเทศสัมพันธ์ / นางปานิสษา เสนาวงศ์
6.1.5 ร้อยละของ หลักสูตรที่มีการ แลกเปลี่ยนนิสิต ต่างชาติกับ มหาวิทยาลัย (Inbound Visiting) และ/หรือ	ร้อยละ 50		รองคณบดีฝ่าย วิชาชีพ/ นางวีราภรณ์ เชยรัมย์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	โครงการ/ กิจกรรม	เจ้าภาพหลัก/ งบประมาณ
แลกเปลี่ยนนิสิต มมส กับ มหาวิทยาลัย ต่างประเทศ (Outbound Visiting)			
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 6 0.86 (ล้านบาท)			
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสีเขียวและรักษ์สิ่งแวดล้อม			
เป้าประสงค์ 7.1) มหาวิทยาลัยต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานมหาวิทยาลัยสีเขียวและเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม			
7.1.1 ระดับความสำเร็จ ของมหาวิทยาลัย ได้รับการจัดอันดับ เป็นมหาวิทยาลัย สีเขียว 1 ใน 10 ของ ประเทศ (คณะใช้ผล ร่วมกับ มหาวิทยาลัย)	ระดับ 5	1. โครงการจัดสวน สมุนไพรและ ปรับปรุงภูมิทัศน์ รอบอาคารเกษตร ศาสตร์	รองคณบดีฝ่าย บริหาร / นายราชัน เนื่อง วงษา
รวมงบประมาณยุทธศาสตร์ที่ 7 0.39 (ล้านบาท)			

ตารางที่ 2.2

ประมาณการงบประมาณในการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี

1. พัฒนางานบริการวิชาการ นำความรู้สู่ชุมชน	-	70,000	70,000
2. ทำนุบำรุง สนับสนุน และ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่ สอดคล้องกับการประกอบ วิชาชีพเกษตรกรรม	-	45,000	45,000
3. ส่งเสริมกระบวนการบริหาร จัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิ บาล ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหาร ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และ บุคลากรให้มีคุณภาพและ คุณธรรม	-	390,000	390,000
4. สร้างความร่วมมือระหว่าง ประเทศเพื่อยกระดับคณะ เข้าสู่สากล	-	489,500	489,500
รวมทั้งสิ้น		2,610,000	4,228,300
			6,838,300

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์วรรณ จุมแพง และคณะ (2555, น. 39-51) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขตกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับการสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยรวมและรายด้าน คือ ค่านิยมร่วมองค์การ กลยุทธ์องค์การ ระบบงาน ทักษะบุคลากร โครงสร้างองค์การ

วัชรินทร์ สุทธิชัย (2555, น. 211-218) วิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับค่อนข้างมาก 2 ปัจจัย คือ ด้านความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย และด้านการติดตามการดำเนินงานความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 7 ปัจจัย คือ ด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านการเผยแพร่ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการประสานงานและการติดต่อสื่อสาร และด้านสมรรถนะขององค์การ

2. ปัจจัยภายนอกเหนือการควบคุมที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 3 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านความผันผวนทางเศรษฐกิจ และด้านสภาพทางสังคม

3. การนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติระดับความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมด้านผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ด้านการสอน และด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ตามลำดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการวิจัย

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสายวิชาการและสายผู้สอน คือ ปัจจัยการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสมรรถนะขององค์การ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของสายสนับสนุนหรือสายปฏิบัติ คือ ปัจจัย

สมรรถนะขององค์กร ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการสนับสนุนจากภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยการติดตามการดำเนินงาน และปัจจัยเทคโนโลยี

6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏประสบความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคล ในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมติดตามผล รายงานผล และทบทวนอยู่เป็นประจำ นโยบายต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม ที่สำคัญผู้บริหารสูงสุดต้องเข้าใจและสนับสนุนนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม ต้องตอบโจทย์ปัญหาของประเทศให้ได้ และจัดทำนโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีเป้าหมายชัดเจนสู่ทุกระดับ ต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เป็นโครงการที่สามารถหาแหล่งทุนสนับสนุนจากรัฐได้นโยบายแนวทางที่มีประโยชน์ ต้องมีงบประมาณดูแล ควบคุมอย่างต่อเนื่อง วางแผน พัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มรูปแบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึงความเจริญก้าวหน้า อยู่ตลอดเวลา ฯลฯ วิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ มีกรอบการดำเนินงานชัดเจน และมีมาตรการสำหรับกำกับควบคุมการทำงาน เลือกคนให้เหมาะกับงาน บุคลากร การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ มีเครือข่าย

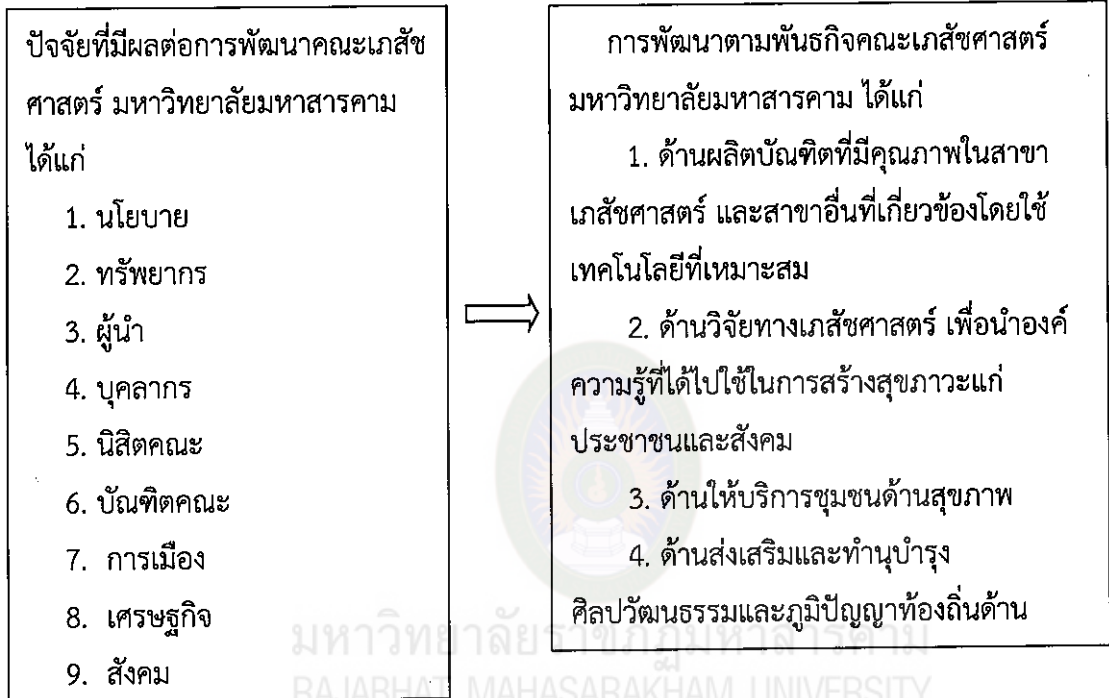
พิชญานา พิมพ์สิงห์ (2558, น. 45-54) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการพัฒนาทุนมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ ในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะในการนำปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนา วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และต้องมีการบูรณาการ การพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 72 คน และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 635 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 707 คน (คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กันยายน 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของ (Yamane, 1973, p. 727) จำนวน 256 คน

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่างกำหนดไม่เกินร้อยละ 0.5

แทนค่าสูตร

$$N = \frac{707}{1 + (707) (.05)^2}$$

$$n = 255.46$$

ผู้วิจัยปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 256 คน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ตามหลักของขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงการหาสัดส่วนได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1

สัดส่วนจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ลักษณะตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์	72	65
2	นิสิตคณะเภสัชศาสตร์	635	191
	รวม	707	256

*เนื่องจากขนาดจำนวนประชากรมีความห่างในตัวเลขของจำนวนมาก จึงใช้วิธีการกำหนดให้บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์เก็บกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 เท่ากับจำนวน 65 คน และเก็บจากนิสิตคณะเภสัชศาสตร์ 191 คน และเพื่อให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในส่วนของนิสิตมีความกระจายทุกชั้นปี จึงดำเนินการหาสัดส่วนแต่ละชั้นปี ดังนี้

ตารางที่ 3.2

สัดส่วนจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของนิสิต

ลำดับที่	ลักษณะตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	นิสิตชั้นปีที่ 1	112	34
2	นิสิตชั้นปีที่ 2	97	29
3	นิสิตชั้นปีที่ 3	121	36
4	นิสิตชั้นปีที่ 4	92	28
5	นิสิตชั้นปีที่ 5	99	30
6	นิสิตชั้นปีที่ 6	114	34
	รวม	635	191

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างโดยอาศัยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยผู้วิจัยจัดเตรียมกล่องใส่รายชื่อ 2 กล่องตามจำนวนพร้อมเขียนลักษณะตำแหน่งงาน และจัดทำบัญชีรายชื่อทุกหน่วยประชากรให้ครบถ้วนตามจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่งการปฏิบัติงาน และเขียนรายชื่อประชากรแต่ละรายชื่อเป็นอิสระจากกัน นำใส่กล่องรายชื่อแต่ละตำแหน่งการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการจับสลากและบันทึกในบัญชีรายชื่อที่จัดทำไว้และนำรายชื่อที่จับได้ใส่ลงในกล่องคืนแล้วดำเนินการจับสลากตามขั้นตอนแรก เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างได้เท่า ๆ กัน จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งการปฏิบัติงาน จำนวน 256 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์รวมทั้งกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ และสถานะ

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งมี 5 ระดับ คือ 5 = สูงมาก 4 = สูง 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก

ตอนที่ 3 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งมี 4 ระดับ คือ 5 = สูงมาก 4 = สูง 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยมาก

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับขวัญในการทำงานกับสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและความมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด
3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและ ภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 266-270) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = -1

ไม่แน่ใจ = 0

สอดคล้อง = +1

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC อยู่ในเกณฑ์ 0.6 – 1.0 ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม กรณีข้อคำถามใดไม่ผ่านค่า IOC ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญหาค่า IOC ใหม่ หรือหากเป็นข้อคำถามที่ไม่กระทบต่อวัตถุประสงค์ผู้วิจัยจะดำเนินการตัดข้อนั้น ๆ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. นางสาวภัทราพร จำเริญ วุฒิมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไว้ว วุฒิมหาบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนโคกล่ามวิทยา อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

3. นายพลสิทธิ์ สิงห์พันธ์ วุฒิมหาบัณฑิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) รองผู้อำนวยการโรงเรียนทรายทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) โดยรวมได้ .92

3.3.3 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และตั้งผู้ช่วยศึกษาที่ช่วยศึกษาโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ผู้วิจัยแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 2 คน เพื่อแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 256 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยเฉพาะส่วนของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้คะแนนของการตอบแบบสอบถาม

5 คะแนน หมายถึงมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มาก

3 คะแนน หมายถึงปานกลาง

2 คะแนน หมายถึงน้อย

1 คะแนน หมายถึงน้อยที่สุด

3. นำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ระดับปัจจัย/การพัฒนามากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ระดับปัจจัย/การพัฒนามาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ระดับปัจจัย/การพัฒนานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ระดับปัจจัย/การพัฒนาน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ระดับปัจจัย/การพัฒนาน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล โดยใช้สถิติการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 330)

ตารางที่ 3.3

ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.84 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 - .83	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

5. ในกรณีแบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดให้เป็นระเบียบหมวดหมู่ โดยการจัดกลุ่มข้อความ หรือประโยค (Grouping) ที่มีลักษณะ หรือความหมายเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน และ แจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยและการพัฒนาตามพันธกิจ ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple Regression)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	หมายถึง	จำนวนคน
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R_{xy}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression)
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร
df	หมายถึง	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig (2-tailed)	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
P - Value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียงตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)
5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยใช้การจัดกลุ่มเนื้อหา (Context Grouping)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 256 ตัวอย่าง ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตารางที่ 4.1- 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ค่าความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	190	74.20
หญิง	66	25.80
รวม	256	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 256 ตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีค่าความถี่เท่ากับ 190 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 รองลงมาได้แก่ เพศชาย โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80

ตารางที่ 4.2

ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์	65	25.40
นิสิตชั้นปีที่ 1 เภสัชศาสตร์	1	0.40
นิสิตชั้นปีที่ 2 เภสัชศาสตร์	14	5.50
นิสิตชั้นปีที่ 3 เภสัชศาสตร์	74	28.90
นิสิตชั้นปีที่ 4 เภสัชศาสตร์	26	10.20
นิสิตชั้นปีที่ 5 เภสัชศาสตร์	75	29.30
นิสิตชั้นปีที่ 6 เภสัชศาสตร์	1	0.40
รวม	256	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานะผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 256 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะเป็นนิสิตเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 5 มากที่สุด โดยมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 รองลงมาเป็น นิสิตเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 3 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 เป็นบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 เป็นนิสิตเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 เป็นนิสิตเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 2 จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 เป็นนิสิตเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 1 และปีที่ 6 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามปัจจัยรายด้าน และรายข้อ

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกตามปัจจัย

ปัจจัยมีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยนโยบาย	4.27	0.42	มาก
ปัจจัยทรัพยากร	3.66	0.44	มาก
ปัจจัยผู้นำ	4.31	0.46	มาก
ปัจจัยบุคลากร	4.18	0.52	มาก
ปัจจัยนิสิตคณะ	4.06	0.48	มาก
ปัจจัยการเมือง	3.89	0.68	มาก
ปัจจัยเศรษฐกิจ	3.83	0.64	มาก
ปัจจัยสังคม	3.89	0.67	มาก
ปัจจัยเทคโนโลยี	4.01	0.52	มาก
โดยรวม	4.01	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.3 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกตามปัจจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.01$
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อจำแนกตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดจำนวน 9 ปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยผู้นำเป็นปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยนโยบาย ($\bar{X} = 4.27$) ปัจจัยบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$) ปัจจัยนิสิตคณะ ($\bar{X} = 4.06$) ปัจจัยเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.01$) ปัจจัยการเมือง ($\bar{X} = 3.89$) ปัจจัยสังคม ($\bar{X} = 3.88$) ปัจจัยเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.83$) และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยทรัพยากร ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยนโยบายและรายชื่อ

ปัจจัยนโยบาย	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล	4.11	0.62	มาก
2. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม	4.36	0.51	มาก
3. การพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.58	0.53	มากที่สุด
4. การพัฒนาแหล่งฝึกและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้มาตรฐาน	4.30	0.61	มาก
5. พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล	4.09	0.63	มาก
6. พัฒนางานบริการวิชาการนำความรู้สู่ชุมชน ทำนุบำรุงสนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม	4.32	0.74	มาก
7. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.15	0.54	มาก
8. บุคลากรคณะภาพรวมมีคุณภาพและคุณธรรม	4.33	0.54	มาก
9. การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล	4.17	0.70	มาก
โดยรวม	4.27	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.4 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยนโยบายและรายชื่อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.27$

2. ปัจจัยนโยบายที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเมื่อพิจารณา ในรายชื่อพบว่า ข้อที่ 3. การพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.58$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 2. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถบูรณาการความรู้ และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.36$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 5. พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.09$

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยทรัพยากรและรายชื่อ

ปัจจัยทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
10. วัสดุ อุปกรณ์คณะทั้งการทำงานและการเรียนการสอน	3.80	0.80	มาก
11. ที่ตั้งคณะ	3.77	0.76	มาก
12. สถานที่ บริเวณสภาพแวดล้อมคณะ	3.79	0.69	มาก
13. จำนวนห้องเรียน ห้องปฏิบัติและอื่นๆ ที่ใช้เรียนใช้ทำงาน	3.62	0.69	มาก
14. ระยะเวลาของการเรียนนิสิต	3.98	0.76	มาก
15. งบประมาณทำงานของนิสิตและขององค์การ	2.98	0.77	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.5 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยทรัพยากรและรายชื่อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทรัพยากรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.66$

2. ปัจจัยทรัพยากรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเมื่อพิจารณา ในรายชื่อพบว่า ข้อที่ 14. ระยะเวลาของการเรียนนิสิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.98$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 10 วัสดุ อุปกรณ์คณะทั้งการทำงานและการเรียน การสอน มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.80$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 15. งบประมาณทำงานของนิสิตและของ องค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.98$

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยผู้นำและรายชื่อ

ปัจจัยผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
16. คณบดี	4.34	0.50	มาก
17. รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี	4.25	0.54	มาก
18. หัวหน้าหน่วยงานในคณะ	4.26	0.62	มาก
19. ภาวะผู้นำของผู้นำ	4.34	0.64	มาก
20. คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ	4.32	0.65	มาก
โดยรวม	4.31	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.6 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยผู้นำและรายชื่อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.31$

2. ปัจจัยผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า ข้อที่ 16. คณบดี และข้อที่ 19 ภาวะผู้นำของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.34$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 20 คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.32$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 17 รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.25$

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยบุคลากรและรายชื่อ

ปัจจัยบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
21. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)	4.33	0.72	มาก
22. ศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)	4.11	0.78	มาก
23. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)	4.22	0.67	มาก
24. ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)	4.20	0.58	มาก
25. การประสานงานและกลไกการทำงานของคน	4.02	0.65	มาก
โดยรวม	4.18	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.7 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยบุคลากรและรายชื่อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.18$

2. ปัจจัยบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า ข้อที่ 21. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.33$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 23. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.22$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 25. การประสานงานและกลไกการทำงานของคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.02$

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยนิสิตคณะและรายข้อ

ปัจจัยนิสิตคณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
26. จำนวนและศักยภาพนิสิตเมื่อแรกเข้า	3.97	0.66	มาก
27. การให้ความร่วมมือของนิสิต	4.23	0.73	มาก
28. ผู้นำนิสิตในระดับคณะ	4.02	0.65	มาก
29. หัวหน้าห้องและผู้นำหมู่เรียน	4.05	0.82	มาก
30. กิจกรรมและการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียน	3.92	0.73	มาก
31. การติดตามและส่งเสริมพัฒนาภายหลังสำเร็จการศึกษา	4.10	0.65	มาก
32. ตัวนิสิตเอง	4.12	0.60	มาก
โดยรวม	4.06	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยนิสิตคณะและรายข้อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยนิสิตคณะที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.06$
2. ปัจจัยนิสิตคณะที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่ 27 การให้ความร่วมมือของนิสิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.23$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 32 ตัวนิสิตเอง มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.10$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 30 กิจกรรมและการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.02$

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยการเมืองและรายข้อ

ปัจจัยการเมือง	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
33. การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลระดับประเทศ	3.97	0.75	มาก
34. การเปลี่ยนแปลงอธิการบดีและทีมบริหาร	3.85	0.80	มาก
35. การเปลี่ยนแปลงคณบดีและทีมบริหาร	3.91	0.79	มาก
36. ความขัดแย้งภายในคณะ	3.83	1.01	มาก
37. การเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์	3.89	0.94	มาก
โดยรวม	3.89	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.9 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยการเมืองและรายข้อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการเมืองที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.89$

2. ปัจจัยการเมืองที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่ 33 การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.97$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 35 การเปลี่ยนแปลงคณบดีและทีมบริหาร มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.91$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 36 ความขัดแย้งภายในคณะ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.83$

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยเศรษฐกิจและรายข้อ

ปัจจัยเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
38. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศ (มหภาค)	3.87	0.88	มาก
39. ระบบและกลไกเศรษฐกิจของสังคมมหภาค	3.82	0.78	มาก
40. รายได้และสถานะเศรษฐกิจจุลภาค	3.83	0.78	มาก
41. โครงสร้างเศรษฐกิจภายในคณะและมหาวิทยาลัย	4.03	0.74	มาก
42. สภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านและโลก	3.57	0.75	มาก
โดยรวม	3.83	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยเศรษฐกิจและรายข้อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยเศรษฐกิจที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.83$

2. ปัจจัยเศรษฐกิจที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่ 41. โครงสร้างเศรษฐกิจภายในคณะและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.03$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 38. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศ (มหภาค) มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.87$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 42. สภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านและโลก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.57$



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยสังคมและรายข้อ

ปัจจัยสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
43. ค่านิยมของประชาชนในสังคม	3.83	0.74	มาก
44. วัฒนธรรม ประเพณีของประชาชนในสังคม	3.76	0.85	มาก
45. แนวปทัสถานของประชาชนในสังคม	3.86	0.82	มาก
46. ความเชื่อ ศรัทธาของสังคมไทย	3.87	0.81	มาก
47. ภาพลักษณ์ของอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์	4.09	0.67	มาก
โดยรวม	3.88	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.11 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยสังคมและรายข้อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.88$

2. ปัจจัยสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่ 47. ภาพลักษณ์ของอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.09$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 46. ความเชื่อ ศรัทธาของสังคมไทย มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.87$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 44. วัฒนธรรม ประเพณีของประชาชนในสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.76$



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.12

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยเทคโนโลยีและรายชื่อ

ปัจจัยเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
48. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน	4.17	0.71	มาก
49. สังคมเฟสบุค อินสตราแกรม	4.27	0.76	มาก
50. สังคมไลน์	4.38	0.97	มาก
51. สังคมอินเทอร์เน็ต เน็ตเวิร์คอื่นๆ ทุกรูปแบบ	4.13	0.67	มาก
52. สื่อสารธารณะ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น	4.12	0.76	มาก
53. โทรศัพท์ โทรสาร	3.01	0.76	ปานกลาง
โดยรวม	4.01	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.12 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยเทคโนโลยีและรายชื่อ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยเทคโนโลยีที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.01$

2. ปัจจัยเทคโนโลยีที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า ข้อที่ 50. สังคมไลน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.38$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 49. สังคมเฟสบุค อินสตราแกรม มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.27$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 53. โทรศัพท์ โทรสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.01$

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน และรายชื่อ

ตารางที่ 4.13

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาตามพันธกิจ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนาตามพันธกิจ
ด้านผลิตภัณฑ์ฯ	256	4.15	0.52	มาก
ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ ฯ	256	3.84	0.60	มาก
ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ	256	4.11	0.64	มาก
ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงฯ	256	4.01	0.70	มาก
รวม	256	4.03	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.13 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.03$
2. ด้านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.15$
3. ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.84$
4. ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.11$
5. ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.01$



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตมีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้อ

ด้านผลิตบัณฑิตฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนาตามพันธกิจ
1. กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกนิสิต	3.93	0.62	มาก
2. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการผลิตบัณฑิต	4.13	0.65	มาก
3. ระบบการพัฒนานิสิตระหว่างศึกษา	4.03	0.71	มาก
4. การเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความสอดคล้องต่อความ ต้องการตลาดแรงงาน	4.33	0.68	มาก
5. บัณฑิตมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์	4.34	0.70	มาก
รวม	4.15	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.14 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายข้อดังนี้

1. ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการผลิตมีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.15$

2. การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการผลิตมีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในรายข้อ พบว่าข้อที่ 5 บัณฑิตมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.34$ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ข้อที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความสอดคล้องต่อความต้องการตลาดแรงงาน มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.33$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 1. กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกนิสิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.93$

ตารางที่ 4.15

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม โดยรวม และรายชื่อ

ด้านการวิจัยทางเภสัชศาสตร์ ๓	\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนาตามพันธกิจ
6. การส่งเสริมงานวิจัยของบุคลากรทุกระดับ	3.87	0.67	มาก
7. การส่งเสริมการวิจัยของนิสิต	3.84	0.75	มาก
8. การนำองค์ความรู้ด้านวิจัยไปใช้จริงในการส่งเสริมการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม	3.83	0.65	มาก
9. การประเมินความคุ้มค่างานวิจัยกับผลลัพธ์	3.82	0.74	มาก
10. การปรับปรุงพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรม	3.80	0.71	มาก
รวม	3.84	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.15 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม และรายชื่อ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.84$

2. การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการผลิตมีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในรายชื่อ ข้อที่ 6. การส่งเสริมงานวิจัยของบุคลากรทุกระดับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.87$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 7. การส่งเสริมการวิจัยของนิสิต มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.84$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 10. การปรับปรุงพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.80$

ตารางที่ 4.16

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ

การให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนาตามพันธกิจ
11. นิสิตรักและผูกพันกับชุมชนด้านสุขภาพ	4.15	0.67	มาก
12. คณะดำเนินการบริการชุมชนด้านสุขภาพ	4.03	0.78	มาก
13. การบริการชุมชนด้านสุขภาพเป็นหัวใจและร่างกายสำคัญของเภสัชศาสตร์	4.06	0.77	มาก
14. มีโครงการ กิจกรรมลงปฏิบัติจริงด้านสุขภาพกับชุมชนสม่ำเสมอ	4.19	0.74	มาก
15. ประชาชนเข้าใจคำว่า “สุขภาพ”	4.10	0.78	มาก
รวม	4.11	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.16 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ โดยรวม และรายข้อ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.11$

2. การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ ในรายข้อ พบว่า ข้อที่ 14. มีโครงการ กิจกรรมลงปฏิบัติจริงด้านสุขภาพกับชุมชนสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.19$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 11. นิสิตรักและผูกพันกับชุมชนด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.15$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 12. คณะดำเนินการบริการชุมชนด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.03$

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้าน การส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพโดยรวมและรายข้อ

การส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่นด้านสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการพัฒนาตาม พันธกิจ
16. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมด้านสุขภาพ	4.10	0.78	มาก
17. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ	3.96	0.75	มาก
18. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้านสุขภาพ	3.98	0.81	มาก
19. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ	4.04	0.77	มาก
20. ความสำเร็จและยั่งยืนในการส่งเสริมและ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสุขภาพ	3.95	0.78	มาก
รวม	4.01	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.17 สามารถแปลผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพโดยรวมและรายข้อ โดยรวม และรายข้อ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.01$

2. การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในรายด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพในรายข้อ พบว่า ข้อที่ 16. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.10$ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 19. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ ค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.04$ และสุดท้ายได้แก่ ข้อที่ 20. ความสำเร็จและยั่งยืนในการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.95$

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 9 ปัจจัย ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวแปร คือ การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย 9 ปัจจัย โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.6.1 คุณลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.6.1.1 ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะของตัวแปรที่อิสระใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นตัวแปรในมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Interval) จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยนโยบาย 2) ปัจจัยทรัพยากร 3) ปัจจัยผู้นำ 4) ปัจจัยบุคลากร 5) ปัจจัยนิสิตคณะ 6) ปัจจัยการเมือง 7) ปัจจัยเศรษฐกิจ 8) ปัจจัยสังคม และ 9) ปัจจัยเทคโนโลยี โดยตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรในมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Interval)

4.6.1.2 ตัวแปรตาม คุณลักษณะของตัวแปรที่ตามใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นตัวแปรหลัก 1 ตัวแปร คือ การพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1) ด้านผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

2) ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม

3) ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ

4) ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ โดยตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรในมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Interval)

4.6.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (ไพศาล วรคำ 2559, น. 330)

ตารางที่ 4.18

ระดับความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.84 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 - .83	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.83 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi-Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (ไพศาล วรคำ 2559, น. 330)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.6.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 9 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ดังตารางที่ 4.19



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.19

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม (y)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	P-Value
การพัฒนาตาม	X ₁ 1) ปัจจัยนโยบาย	0.63	0.00**
พันธกิจของ	X ₂ 2) ปัจจัยทรัพยากร	0.23	0.00**
คณะเภสัช	X ₃ 3) ปัจจัยผู้นำ	0.29	0.00**
ศาสตร์	X ₄ 4) ปัจจัยบุคลากร	0.20	0.00**
มหาวิทยาลัย	X ₅ 5) ปัจจัยนิสิตคณะ	0.27	0.00**
มหาสารคาม	X ₆ 6) ปัจจัยการเมือง	0.38	0.00**
	X ₇ 7) ปัจจัยเศรษฐกิจ	0.51	0.00**
	X ₈ 8) ปัจจัยสังคม	0.52	0.00**
	X ₉ 9) ปัจจัยเทคโนโลยี	0.52	0.00**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามทั้ง 9 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ปัจจัยนโยบาย ($r = .63$)
- 2) ปัจจัยสังคม ($r = .52$)
- 3) ปัจจัยเทคโนโลยี ($r = .52$)
- 4) ปัจจัยเศรษฐกิจ ($r = .51$)
- 5) ปัจจัยการเมือง ($r = .38$)
- 6) ปัจจัยผู้นำ ($r = .29$)
- 7) ปัจจัยนิสิตคณะ ($r = .27$)
- 8) ปัจจัยทรัพยากร ($r = .23$)
- 9) ปัจจัยบุคลากร ($r = .20$)

4.6.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1, X_2, \dots, X_8) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9
X_1		0.47	0.35	0.34	0.53	0.31	0.32	0.23	0.32
X_2			0.32	0.49	0.68	0.24	0.02	0.09	0.16
X_3				0.65	0.44	0.62	0.33	0.02	0.19
X_4					0.65	.46	0.04	0.01	0.04
X_5						0.32	0.07	0.00	0.12
X_6							0.65	0.39	0.39
X_7								0.63	0.59
X_8									0.55

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปร ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.85 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่ภาวะ Multicollinearity ระหว่างกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4.6.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multi-collinearity



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตามพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กับตัวแปรอิสระจำนวน 9 ตัวคือ 1) นโยบาย 2) ทรัพยากร 3) ผู้นำ 4) บุคลากร 5) นิสิตคณะ 6) การเมือง 7) เศรษฐกิจ 8) สังคม และ 9) เทคโนโลยี จะได้รับผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.21

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการนำไปเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัว กับตัวแปรตาม

R^2 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) เป็นที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

S.E. หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

b หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ

P - Value หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โดยรวม ($y_{รวม}$)

ตัวแปรอิสระ $x_1 - x_9$	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.16	.27		-.597	.551
1) ปัจจัยนโยบาย	.55	.06	.48	8.60	.00*
2) ปัจจัยทรัพยากร	-.00	.06	-.00	-.13	.89
3) ปัจจัยผู้นำ	.11	.07	.10	1.55	.12
4) ปัจจัยบุคลากร	-.00	.06	-.00	-.11	.90
5) ปัจจัยนิสิตคณะ	-.03	.07	-.03	-.39	.69
6) ปัจจัยการเมือง	-.02	.05	-.03	-.43	.66
7) ปัจจัยเศรษฐกิจ	.03	.06	.04	.54	.58
8) ปัจจัยสังคม	.21	.04	.29	4.47	.00*
9) ปัจจัยเทคโนโลยี	.16	.05	.17	3.15	.00*

a : Dependent Variable : การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โดยรวม

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $R = 0.63$ $R^2 = 0.58$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับ การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม ($y_{รวม}$) เท่ากับ 0.63 ($R = 0.63$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม ($y_{รวม}$) เท่ากับ 0.58

($R^2 = 0.58$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร สามารถอธิบายการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม ได้ร้อยละ 58.00

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1) ปัจจัยนโยบาย (X_1 Beta = 0.48)

3.2) ปัจจัยสังคม (X_8 Beta = 0.29)

3.3) ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9 Beta = 0.17)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1) คือเมื่อปัจจัยด้านนโยบาย มีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เปลี่ยนแปลงไป 0.48 หน่วยในทิศทางเดียวกัน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสังคม (X_8) โดยเมื่อปัจจัยด้านสังคม เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เปลี่ยนแปลงไป 0.29 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9) โดยเมื่อปัจจัยเทคโนโลยี เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เปลี่ยนแปลงไป 0.17 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ -0.16 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_9(x_9)$

แทนค่าในสูตร $Y = -.16 + (0.55 X_1) + (0.00 X_2) + 0.11X_3 + 0.00X_4 +$

$(-0.03)X_5 + (-0.02) X_6 + 0.03X_7 + 0.21X_8 + 0.16X_9$

และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_9Z_9$

แทนค่าในสูตร $Z = (.48Z_1) + (-0.00Z_2) + .01Z_3 + -(0.00)Z_4 + (-0.03)Z_5 +$

$(-0.03) Z_6 + 0.04Z_7 + 0.29Z_8 + 0.17Z_9$

เมื่อ Y และ Z = การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.22

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยี
 ที่เหมาะสม (y_1)

ตัวแปรอิสระ $x_1 - x_9$	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.13	.32		.40	.68
1) ปัจจัยนโยบาย	.38	.07	.31	5.07	.00*
2) ปัจจัยทรัพยากร	-.04	.07	-.03	-.51	.60
3) ปัจจัยผู้นำ	.25	.08	.23	3.05	.00
4) ปัจจัยบุคลากร	.00	.07	.00	.02	.98
5) ปัจจัยนิสิตคณะ	-.11	.09	-.10	-1.25	.21
6) ปัจจัยการเมือง	-.01	.06	-.01	-.19	.84
7) ปัจจัยเศรษฐกิจ	-.05	.07	-.07	-.72	.46
8) ปัจจัยสังคม	.29	.05	.37	5.28	.00*
9) ปัจจัยเทคโนโลยี	.24	.06	.25	4.07	.00*

a : Dependent Variable: (y_1)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $R = 0.57$ $R^2 = 0.49$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้าน โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (y_1) เท่ากับ 0.57 ($R = 0.57$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (y_1) เท่ากับ 0.49 ($R^2 = 0.49$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร สามารถอธิบายตัวแปรตามโดยรวมได้ร้อยละ 58.00

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1) ปัจจัยสังคม (X_8 Beta = 5.28)

3.2) ปัจจัยนโยบาย (X_1 Beta = 5.07)

3.3) ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9 Beta = 4.07)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มากที่สุด คือ คือ ปัจจัยด้านสังคม (X_8) โดยเมื่อปัจจัยด้านสังคม มีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เปลี่ยนแปลงไป 5.28 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1) โดยเมื่อปัจจัยด้านนโยบาย เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เปลี่ยนแปลงไป 5.07 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9) โดยเมื่อปัจจัยเทคโนโลยี เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เปลี่ยนแปลงไป 4.07 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 0.13 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_9(x_9)$

แทนค่าในสูตร $Y_1 = 0.13 + (0.38 X_1) + (-0.04 X_2) + 0.25X_3 + 0.00X_4 + (-0.11)X_5 + (-0.01)X_6 + -0.05X_7 + 0.29X_8 + 0.24X_9$



มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_1 = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_9Z_9$

แทนค่าในสูตร $Z_1 = (0.31Z_1) + (-0.03Z_2) + .23Z_3 + (-0.00)Z_4 + (-0.10)Z_5 +$

$(-0.01)Z_6 + 0.07Z_7 + 0.37Z_8 + 0.25Z_9$

เมื่อ Y_1 และ $Z_1 =$ การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.23

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านวิจัยการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y_2)

ตัวแปรอิสระ $x_1 - x_9$	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.45	.36		-4.01	.00
1) ปัจจัยนโยบาย	.46	.08	.32	5.43	.00*
2) ปัจจัยทรัพยากร	.07	.08	.05	.90	.36
3) ปัจจัยผู้นำ	.32	.09	.25	3.46	.00*
4) ปัจจัยบุคลากร	-.14	.08	-.13	-1.78	.07
5) ปัจจัยนิสิตคณะ	.48	.10	.39	4.82	.00*
6) ปัจจัยการเมือง	-.13	.06	-.14	-1.94	.05
7) ปัจจัยเศรษฐกิจ	.00	.08	.00	.06	.94
8) ปัจจัยสังคม	.02	.06	.02	.40	.68
9) ปัจจัยเทคโนโลยี	.16	.06	.14	2.45	.01*

a : Dependent Variable : (y_2)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 R = 0.56 R² = 0.53



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y_2) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y_2) เท่ากับ 0.56 ($R=0.56$) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y_2) เท่ากับ 0.53 ($R^2=0.53$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร สามารถอธิบายการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม ได้ร้อยละ 53.00

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม (y_2) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1) ปัจจัยนิสิตคณะ (X_5 Beta = 0.39)

3.2) ปัจจัยนโยบาย (X_1 Beta = 0.32)

3.3) ปัจจัยผู้นำ (X_1 Beta = 0.25)

3.4) ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9 Beta = 0.14)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ มากที่สุด คือ ปัจจัยนิสิตคณะ (X_5) โดยเมื่อปัจจัยนิสิตคณะ มีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เปลี่ยนแปลงไป 0.39 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1) โดยเมื่อปัจจัยด้านนโยบาย เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจในด้านวิชาการทางเภสัชศาสตร์ เปลี่ยนแปลงไป 0.32 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ปัจจัยผู้นำ และปัจจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เทคโนโลยี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วยจะส่งผลให้และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9) โดยเมื่อปัจจัยเทคโนโลยี เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะส่งผลให้ การพัฒนาตามพันธกิจในด้านวิจัยการทาง เกษศาสตร์ เปลี่ยนแปลงไป 0.25 หน่วย และ 0.14 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ -1.45 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของ ตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ใน รูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_9(x_9)$

แทนค่าในสูตร $Y_2 = -1.45 + (0.46 X_1) + (0.07 X_2) + 0.32X_3 + -0.14X_4 + (0.48)X_5 + (-0.13)X_6 + -0.00X_7 + 0.02X_8 + 0.16X_9$

และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_1 = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_9Z_9$

แทนค่าในสูตร $Z_2 = (0.32Z_1) + (-0.05Z_2) + .25Z_3 + -(0.13)Z_4 + (0.39)Z_5 + (-0.14)Z_6 + -0.00Z_7 + 0.02Z_8 + 0.14Z_9$

เมื่อ Y_2 และ $Z_2 =$ การพัฒนาตามพันธกิจคณะ เกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านวิจัยการทาง เกษศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและ สังคม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.24

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3)

ตัวแปรอิสระ $X_1 - X_9$	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.96	.46		2.06	.04
1) ปัจจัยนโยบาย	.51	.10	.33	4.70	.00*
2) ปัจจัยทรัพยากร	.00	.11	.00	.04	.96
3) ปัจจัยผู้นำ	-.08	.12	-.06	-.70	.48
4) ปัจจัยบุคลากร	.17	.10	.14	1.63	.10
5) ปัจจัยนิสิตคณะ	-.31	.13	-.23	-2.45	.01*
6) ปัจจัยการเมือง	.11	.08	.11	1.28	.20
7) ปัจจัยเศรษฐกิจ	.17	.11	.17	1.61	.10
8) ปัจจัยสังคม	.13	.08	.14	1.71	.08
9) ปัจจัยเทคโนโลยี	.05	.08	.04	.61	.53

a : Dependent Variable: (y_3)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $R = 0.25$ $R^2 = 0.33$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) เท่ากับ 0.25 ($R=0.25$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

2) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) เท่ากับ 0.33 ($R^2 = 0.33$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร สามารถอธิบาย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) ได้ร้อยละ 33.00

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1) ปัจจัยนโยบาย (X_1 Beta = 0.33)

3.2) ปัจจัยนิสิตคณะ X_5 Beta = -0.23)

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ (y_3) มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1) โดยเมื่อปัจจัยด้านนโยบาย เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ เปลี่ยนแปลงไป 0.33 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ ปัจจัยนิสิตคณะ (X_5) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ เปลี่ยนแปลงไป 0.23 หน่วย ในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 0.96 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_9(x_9)$

แทนค่าในสูตร $Y_3 = 0.96 + (0.51 X_1) + (0.00 X_2) + -0.08X_3 + -0.17X_4 + (-0.31)X_5 + (0.11)X_6 + -0.17X_7 + 0.13X_8 + 0.05X_9$

และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_1 = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_9Z_9$

แทนค่าในสูตร $Z_3 = (0.33Z_1) + (-0.00Z_2) + (-0.06)Z_3 + (0.14)Z_4 + (-0.23)Z_5 + 0.11Z_6 + 0.17Z_7 + 0.14Z_8 + 0.04Z_9$

เมื่อ Y_3 และ Z_3 = การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ

ตารางที่ 4.25

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 ในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4)

ตัวแปรอิสระ $x_1 - x_9$	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.30	.42		-.71	.47
1) ปัจจัยนโยบาย	.86	.09	.52	8.75	.00*
2) ปัจจัยทรัพยากร	-.08	.10	-.05	-.78	.43
3) ปัจจัยผู้นำ	-.05	.11	-.03	-.46	.64
4) ปัจจัยบุคลากร	-.05	.09	-.04	-.59	.55
5) ปัจจัยนิสิตคณะ	-.17	.11	-.12	-1.48	.13
6) ปัจจัยการเมือง	-.05	.07	-.05	-.73	.46
7) ปัจจัยเศรษฐกิจ	.01	.10	.01	.16	.87
8) ปัจจัยสังคม	.39	.07	.37	5.38	.00*
9) ปัจจัยเทคโนโลยี	.18	.07	.13	2.33	.02*

a : Dependent Variable: (y_4)

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $R = 0.61$ $R^2 = 0.52$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1) ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 9 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) เท่ากับ 0.61 ($R = 0.61$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

2) ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 9 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) เท่ากับ 0.52 ($R^2 = 0.52$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 9 ตัวแปร สามารถอธิบายการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) ได้ร้อยละ 52.00

3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1) ปัจจัยนโยบาย (X_1 Beta = 0.52)

3.2) ปัจจัยสังคม (X_8 Beta = 0.37)

3.3) ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9 Beta = 0.13)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) มากที่สุด คือ ปัจจัยนโยบาย (X_1) โดยเมื่อปัจจัยนโยบาย มีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) เปลี่ยนแปลงไป 0.52 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม (X_8) โดยเมื่อปัจจัยด้านสังคม เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) เปลี่ยนแปลงไป 0.37 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยี (X_9) โดยเมื่อปัจจัยเทคโนโลยี เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ (y_4) เปลี่ยนแปลงไป 0.13 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ -0.30 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y_4 = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_9(x_9)$

แทนค่าในสูตร $Y_3 = -0.30 + (0.86 X_1) + (-0.08 X_2) + -0.05X_3 + -0.05X_4 + (-0.17)X_5 + (-0.05)X_6 + -0.01X_7 + 0.39X_8 + 0.18X_9$



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_1 = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_9Z_9$

แทนค่าในสูตร $Z_4 = (0.52Z_1) + (-0.05Z_2) + (-0.03)Z_3 + (-0.04)Z_4 + (-0.12)Z_5 +$

$-0.05Z_6 + 0.017Z_7 + 0.37Z_8 + 0.13Z_9$

เมื่อ Y_4 และ Z_4 = การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ในด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยใช้การจัดกลุ่มเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกลุ่มข้อความโดยมีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความสามัคคีของบุคลากรในคณะบุคลากร สนับสนุนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจน และเข้าใจร่วมกัน เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามพันธกิจ พัฒนาระบบการบริการให้การจัดการต่าง คล่องตัวและสนับสนุนงานทุกส่วนให้สอดคล้องกันทั้งบริหารวิชาการและสนับสนุน สนับสนุนจิตใจให้อาจารย์และบุคลากรสนใจในด้านบริการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเช่นเกณฑ์การประเมินความถี่ความชอบ

4.7.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ พบว่า อยากรมีอุปกรณ์เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลายมากขึ้น พัฒนาบุคลากรห้องปฏิบัติการ ติดแอร์เพิ่ม เพิ่มอุปกรณ์ห้องปฏิบัติการเยอะๆ ควรมีเทคโนโลยีและการปฏิบัติการทางการผลิตยามากขึ้น ควรพิจารณาเรื่องความปลอดภัยในชีวิตของนิสิต ทำที่จอดรถมากขึ้น

4.7.3 ด้านกิจกรรม พบว่า ควรมีการจัดโครงการธรรมะ ต้องการเข้าโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนต่างประเทศ ควรจัดให้มีการแข่งกีฬาหลายชนิด

4.7.4 ด้านการจัดเรียนการสอน พบว่า ควรมีพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ที่คณะ โดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งควรเพิ่มการปฏิบัติงานมากขึ้นศึกษาร่วมกับคณะอื่น ๆ ให้เกิดการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพ โดยการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะส่งเสริมให้มีภาษาที่ 3 มีการทบทวนการบ้านแบบบูรณาการในห้องเรียน อีกทั้งต้องการให้มีการเรียนแบบ 4.0 ซึ่งสอนแบบให้เด็กมี Thinking แล้วต่อมาอยากให้นั้นในสิ่งที่ควรจะต้องรู้จริง ๆ ควรพัฒนาการสื่อสารของอาจารย์ให้สามารถสื่อสารกับนิสิตได้ ส่งการบ้าน

ให้น้อยลงอาจจะเน้นด้านการฝึกปฏิบัติงานมากขึ้น ต้องการให้พัฒนานิสิตให้มีทักษะความรู้ความสามารถสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน อยากให้พัฒนาเทคโนโลยีเทคโนโลยีในการสอนให้แก่นิสิตให้เพียงพอ ต้องการให้มีการส่งเสริมทางด้านการนำไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจนมากขึ้น ความรู้ที่เรียนมา

4.7.4 ด้านงบประมาณ พบว่า ควรมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยสโมสรกับนิสิต โดยผู้บริหารจัดสรรงบประมาณกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิต ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณให้กิจกรรมด้าน ๆ ให้เหมาะสมตามค่าธรรมเนียมที่เสียไป ควรมีงบประมาณสนับสนุนการผลิตงานต่าง ๆ ให้มากกว่านี้และควรมีชมรมภาษาอังกฤษที่เปิดโอกาสและประชาสัมพันธ์ให้คนในคณะทราบทั่วถึงกัน รวมถึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้นิสิตในการทำกิจกรรมส่วนรวมให้อย่างเต็มที่ เพราะเป็นการศึกษาของนิสิต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 72 คน และนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 635 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 707 คน (คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กันยายน 2559) หากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane. 1973, p. 727) จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)



ราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้งหมดจำนวน 9 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยผู้นำเป็นปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยนโยบาย ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยนิสิตคณะ ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยการเมือง ปัจจัยสังคม ปัจจัยเศรษฐกิจ และสุดท้ายได้แก่ ปัจจัยทรัพยากร

2. ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายได้แก่ 4) ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาพแก่ประชาชนและสังคม อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยนโยบาย 2) ปัจจัยสังคม และ 3) ปัจจัยเทคโนโลยี โดยมีสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + b_3(x_3) + \dots + b_9(x_9)$

แทนค่าในสูตร $Y = -.16 + (0.55 X_1) + (0.00 X_2) + 0.11X_3 + 0.00X_4 +$

$(-0.03)X_5 + (-0.02)X_6 + 0.03X_7 + 0.21X_8 + 0.16X_9$

และสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_9Z_9$

แทนค่าในสูตร $Z = (.48Z_1) + (-0.00Z_2) + .01Z_3 + (-0.00)Z_4 + (-0.03)Z_5 +$

$(-0.03)Z_6 + 0.04Z_7 + 0.29Z_8 + 0.17Z_9$

เมื่อ Y และ Z = การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความสามัคคี ของบุคลากรในคณะ บุคลากรสนับสนุนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีกลยุทธ์ ในการบริหารงานที่ชัดเจน และเข้าใจ

ร่วมกัน อยากรมีอุปกรณ์เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลายมากขึ้น พัฒนาคณะกรรมการห้องปฏิบัติการ ติดแอร์ เพิ่ม เพิ่มอุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการเยอะๆ ควรมีการจัดโครงการ ธรรมชาติ ต้องการเข้าโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนต่างประเทศ ควรมีพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ที่คณะโดย การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งควรเพิ่มการปฏิบัติงานมากขึ้นศึกษาร่วมกับคณะอื่นๆให้เกิดการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพ ควรมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยสโมสรกับนิสิต โดยผู้บริหารจัดสรรงบประมาณกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิต ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณให้กิจกรรมด้านๆ ให้เหมาะสมตามค่าธรรมเนียมที่เสียไป

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ โดยการใช้ความถี่ (Frequency) และการจัดกลุ่มข้อความ (Context Grouping) พบว่า

5.1 ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความสามัคคีของบุคลากรในคณะ บุคลากร สนับสนุนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจน และเข้าใจร่วมกัน เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามพันธกิจ จำนวน 32 คน พัฒนาระบบบริการให้การจัดการต่าง คล่องตัวและสนับสนุนงานทุกส่วนให้สอดคล้องกันไป ทั้งบริหารวิชาการและสนับสนุน สนับสนุนจิตใจให้อาจารย์และบุคลากรสนใจในด้านบริการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเช่นเกณฑ์การประเมินความถี่ความชอบ จำนวน 26 คน

5.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ พบว่า อยากรมีอุปกรณ์เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่หลากหลายมากขึ้น จำนวน 54 คน พัฒนาคณะกรรมการห้องปฏิบัติการ ติดแอร์ เพิ่มเพิ่มอุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการเยอะๆ จำนวน 39 คน ควรมีเทคโนโลยีและการปฏิบัติการทางการผลิตยา มากขึ้น จำนวน 11 คน ควรพิจารณาเรื่องความปลอดภัยในชีวิตของนิสิต จำนวน 23 คน ทำที่จอดรถมากขึ้น จำนวน 8 คน

5.3 ด้านกิจกรรม พบว่า ควรมีการจัดโครงการ ธรรมชาติ จำนวน 28 คน ต้องการเข้าโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนต่างประเทศ จำนวน 14 คน ควรจัดให้มีการแข่งกีฬาหลายชนิด จำนวน 25 คน

5.4 ด้านการจัดเรียนการสอน พบว่า ควรมีพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ที่คณะ โดย การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน จำนวน 33 คน อีกทั้งควรเพิ่มการปฏิบัติงานมากขึ้นศึกษาร่วมกับคณะอื่นๆให้เกิดการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพ จำนวน 21 คน ควรมีพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะส่งเสริมให้มีภาษาที่ 3 จำนวน 32 คน มีการทบทวนการบ้านแบบบูรณาการในห้องเรียน จำนวน 16 คน อีกทั้งต้องการให้มีการเรียนแบบ 4.0 ซึ่งสอนแบบให้เด็กมี Thinking แล้วต่อมาอยากให้เน้นในสิ่งที่ควรจรรู้จริง ๆ จำนวน 37 คน ควรพัฒนาการสื่อสารของอาจารย์ให้สามารถสื่อสารกับนิสิตได้ จำนวน 67 คน ส่งการบ้านให้น้อยลง อาจจะเน้นด้านการฝึกปฏิบัติงานมากขึ้น จำนวน 58 คน ต้องการให้พัฒนานิสิตให้มีทักษะความรู้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความสามารถสอดคล้องต่อความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวน 29 คน อยากรให้พัฒนาเทคโนโลยี เทคโนโลยีในการสอนให้แก่บัณฑิตให้เพียงพอ จำนวน 36 คน ต้องการให้มีการส่งเสริมทางด้านการนำไปประยุกต์ใช้อย่างชัดเจนมากขึ้น ความรู้ที่เรียนมา จำนวน 17 คน

5.5 ด้านงบประมาณ พบว่า ควรมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น โดยสโมสรกับนิสิต โดยผู้บริหารจัดสรรงบประมาณกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิต จำนวน 71 คน ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณให้กิจกรรมด้าน ๆ ให้เหมาะสมตามค่าธรรมเนียมที่เสียไป จำนวน 62 คน ควรมีงบประมาณสนับสนุนการผลิตงานต่าง ๆ ให้มากกว่านี้ จำนวน 18 คน และควรมีชมรมภาษาอังกฤษที่เปิดโอกาสและประชาสัมพันธ์ให้คนในคณะทราบทั่วถึงกัน จำนวน 42 รวมถึงควรมีการสนับสนุนงบประมาณให้นิสิตในการทำกิจกรรมส่วนรวมให้อย่างเต็มที่เพราะเป็นการศึกษางานของนิสิต จำนวน 22 คน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐาน : ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($R = 0.63$, $R^2 = 0.58$) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก จนทำให้เป็นปัจจัยนั้นส่งผลต่อการพัฒนาพันธกิจอย่างชัดเจน การที่ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 63 และร้อยละ 58 ตามลำดับนั้นก็สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้ง 9 ปัจจัยนั้นส่งผลต่อการพัฒนาพันธกิจ แต่หากพิจารณาแล้วจะพบว่าปัจจัยด้านนโยบาย ด้านสังคมและด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการพัฒนาที่ชัดเจนและสำคัญกว่าปัจจัยอื่น ๆ หากพิจารณาจากตารางที่ 4.3 จะพบว่าทุกปัจจัยส่งผลต่อพัฒนาพันธกิจอยู่ระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยผู้นำ ปัจจัยนโยบาย ปัจจัยบุคลากรและปัจจัยเทคโนโลยี มีความสำคัญเรียงลำดับกัน หากวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.3 จะแสดงให้เห็นว่านโยบายและผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสุดในการพัฒนาพันธกิจของคณะ เช่น นโยบาย การพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นต้น (ตารางที่ 4.4) และผู้นำที่สำคัญที่สุดคือ คณบดีและการมีภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละส่วนในคณะ (ตารางที่ 4.6)

โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรินทร์ สุทธิชัย (2555, น. 211-218) ซึ่งวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ ได้แก่ ปัจจัยเทคโนโลยี และปัจจัยการมีเครือข่าย ไม่สอดคล้องกับทิพย์วรรณ จุมแพง และคณะ (2555, น. 39-51) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานระดับเขต กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรับรู้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับปานกลาง และพิชญานา พิมพิสิทธิ์ (2558, น. 45-54) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jack K. Fordye และ Reymond Well (1982) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรคือ ภาพพจน์ขององค์กร รวมทั้งสร้างด้านทัศนคติและค่านิยมในทางบวกของสมาชิกในองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. คณะจะต้องให้ความสำคัญกับตำแหน่งคณบดี นโยบาย ผู้นำและภาวะผู้นำเทคโนโลยีในการพัฒนาพันธกิจของคณะ
2. ควรเน้นนโยบายการพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ควรให้ความสำคัญกับสังคมมากขึ้น ในการทำงาน บริการ ร่วมมือต่าง ๆ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.21 ควรมีการวิจัยถึงรูปแบบและการพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมเพื่อให้เห็นถึงลักษณะโครงสร้างตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของเครือข่ายในการพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัญหา ความคาดหวังความต้องการของชุมชนที่มีต่อคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่ชุมชนท้องถิ่นอันจะนำไปสู่การให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในอนาคตต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก <http://www.qa.swu.ac.th>.
- การพัฒนาองค์กร. สืบค้นจาก <http://us.geocities.com/odsantad/whydood.htm>
- กล้า ทองขาว. (2548). *การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ แนวคิดและทฤษฎีและแนว
การดำเนินงาน*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2547). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณิง สายแก้ว. (2549). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยในจังหวัดสุรินทร์*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพย์วรรณ จุมแพง และคณะ. (2555). The Public Health Journal of Burapha
University.Vol.7 No.2 July-December 2012.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2547). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟฟิคฟอร์แมค
(ไทยแลนด์) จำกัด.
- ธนิษฐา ฤ สุนทร. (2545). *การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การบริหารคุณภาพ สำหรับกิจการ
นักศึกษา มหาวิทยาลัยเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2527). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์โรงเรียนสตรีเนติศึกษา.
- ประชุม โพธิกุล. (2548). สถานศึกษาของท่าน ควรมีการ “จัดการความรู้” แล้วหรือ?, *วารสารพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา*. 22 (เมษายน - พฤษภาคม 2548). 3 – 5.
- ประสิทธิ์ สารธรรม. (2517). *การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท
จังหวัดเพชรบูรณ์ ; ศึกษาเฉพาะกรณีแผนงานถนนชนบท*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ประเวศ มหารัตน์สกุล. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- ปรีชา หงส์ไกรเลิศ. (2547). *การวางแผนกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2551). *การวิเคราะห์การศึกษาเชิงวิพากษ์ : พื้นฐานการศึกษาด้านประเด็น
วิฤทธิทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญานา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์* 10(1) ม.ค.-มี.ย.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์. (2540). *การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดการ
บริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ : กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2534). *หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ : ไทยอนุเคราะห์
ไทย.
- รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และสิทธิพร สุนทร. (2556). *หลักปรัชญาสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม
- วรพงศ์ มหาโพธิ์. (2547). *การพัฒนาองค์การ*. สืบค้นจาก : <http://www.siamhr.com>
- วรรณี ต. ตระกูล. (2551). *การบริหารและการพัฒนาองค์การ*. สืบค้นจาก
<http://www.kmitnbxmie8.com>.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไป
ปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2558). *การวิเคราะห์โครงการและการบริหารโครงการ แนวคิดและแนวทางเชิง
สร้างสัมฤทธิ์ผล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ. (2546). *การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์การสู่ความ
เป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สนธยา พลศรี. (2545). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2545). *การพัฒนาชุมชน*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ อนันตชัย. (2532). *การระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน : การพัฒนา
ชนบทสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์*. กรุงเทพฯ : วิกตอรีเทอเวอร์พอยท์.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

- Aiken, William Curtis. (1977). *"The Leadership Behavior of Selected Local Directors of Vocational of Educational in Tennessee,"* Dissertation Abstracts International. 37 (8) : 5074 – A.
- Burke, W. Warner. (1988). *"Team Building" in Team Building*". P.3-13 edited by W. Brendan Reddy. California : NTL Institute for Applied Behavioral Science.
- Beckhard, Richard. (1969). *Organizationnal Development : Strategies and Models*. Reading, Massachusetts : Addison – Wesley.
- Certo, S.C.,and Peter, J.P. (1991). *Strategic Management : Concept and Applications*. New York : MacGraw – Hill.
- Cohen, John and Upholf, Norman. (1972). *Participation in Rural Development : Seeking Clarity Through Specifeity*. *World Development*. 8 – 13 January.
- Company. Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4thed. New York : Houghton Fifflin.
- David, F.R., (2001). *Strategic Management Concept and Cases*. New York. : Macmillan Publishing
- French, Wendell. (1969). *The Personnel Management Process : Human Resource Administration*. Boston : Houghton.
- Kotler, P., and Murphy P.E. (1981). *Strategic planning for higher education*. *Journal of Education*, 52 (5), 470-489.
- Meter, Donald S. (1975). Van and Horn, Carl E. Van. *The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework, Administration and Society*.
- Michael Beer. (1969). *Human resource Management :a general manager's perspective: text and case*. New York : Free Press.
- Nakamura, R.T. and F. Smallwood. (1980). *The Politics of Policy Implementation*. New York : St. Marin's.
- Passemard, D., and Kleiner, B. H. (2000). *Competitive advantage in global industries*. *Management Research*. News, 23(7/8), 111-117.
- Phillips, Louise and Marianne W. Jorgensen (2002). *Discourse Analysis as Theory and Method*. London : SAGE Publications Inc.
- Rothwell, William J. and Kazanas, H.C. (1992). *Mastering the Instructional Design Process*. San Francisco : Jossey-Bass.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Sabatier, P. and D. Mazmanian. (1973). *"The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis"*. Policy Studies Journal Contents. 6(4), 1980.

Sabatier, P. and D. Mazmanian. (1980). *A Multivariate Model of Public Making*. American Journal of Political Science 24.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics : an introductory analysis*. New York : Harper and Row.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการ
2. คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะสงเคราะห์เป็นภาพรวมของงานวิจัย เพื่อประโยชน์ในการใช้
3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ส่วน จำนวน 65 ข้อ ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ จำนวน 53 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตามพันธกิจจำนวน 20 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 ข้อมูลข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจ
 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญศิริ คำคำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่แท้จริงของท่านมากที่สุด และเติมข้อความให้สมบูรณ์

เพศ () ชาย
() หญิง

สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม () บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์
() นิสิตชั้นปีที่ 1 คณะเภสัชศาสตร์
() นิสิตชั้นปีที่ 2 คณะเภสัชศาสตร์
() นิสิตชั้นปีที่ 3 คณะเภสัชศาสตร์
() นิสิตชั้นปีที่ 4 คณะเภสัชศาสตร์
() นิสิตชั้นปีที่ 5 คณะเภสัชศาสตร์
() นิสิตชั้นปีที่ 6 คณะเภสัชศาสตร์

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์

ข้อความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม โดยแสดงความคิดเห็นด้วยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมตรงกับสภาพความเป็นจริงและตอบเพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม มากที่สุด มี 5 ระดับ

- 5 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ปัจจัยข้อคำถามนี้มีผลต่อการพัฒนาพันธกิจมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ปัจจัยข้อคำถามนี้มีผลต่อการพัฒนาพันธกิจมาก
- 3 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ปัจจัยข้อคำถามนี้มีผลต่อการพัฒนาพันธกิจปานกลาง
- 2 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ปัจจัยข้อคำถามนี้มีผลต่อการพัฒนาพันธกิจน้อย
- 1 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ปัจจัยข้อคำถามนี้มีผลต่อการพัฒนาพันธกิจน้อยที่สุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยนโยบาย					
1. ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรของคณะเภสัชศาสตร์ให้ตอบสนองความต้องการของประเทศและมีมาตรฐานระดับสากล					
2. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถบูรณาการความรู้และทักษะปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรม					
3. การพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเน้นคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
4. การพัฒนาแหล่งฝึกและสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานวิชาชีพเภสัชกรรมให้ได้มาตรฐาน					
5. พัฒนางานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง และต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากล					
6. พัฒนางานบริการวิชาการนำความรู้สู่ชุมชน ทำนุบำรุงสนับสนุน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม					
7. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
8. บุคลากรคณะภาพรวมมีคุณภาพและคุณธรรม					
9. การสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อยกระดับคณะเข้าสู่สากล					
ปัจจัยทรัพยากร					
10. วัสดุ อุปกรณ์คณะทั้งการทำงานและการเรียนการสอน					
11. ที่ตั้งคณะ					
12. สถานที่ บริเวณสภาพแวดล้อมคณะ					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. จำนวนห้องเรียน ห้องปฏิบัติและอื่น ๆ ที่ใช้เรียน ใช้ทำงาน					
14. ระยะเวลาของการเรียนนิสิต					
15. งบประมาณทำงานของนิสิตและขององค์การ					
ปัจจัยผู้นำ					
16. คณบดี					
17. รองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี					
18. หัวหน้าหน่วยงานในคณะ					
19. ภาวะผู้นำของผู้นำ					
20. คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ					
ปัจจัยบุคลากร					
21. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)					
22. ศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์)					
23. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)					
24. ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่)					
25. การประสานงานและกลไกการทำงานของคน					
ปัจจัยนิสิตคณะ					
26. จำนวนและศักยภาพนิสิตเมื่อแรกเข้า					
27. การให้ความร่วมมือของนิสิต					
28. ผู้นำนิสิตในระดับคณะ					
29. หัวหน้าห้องและผู้นำหมู่เรียน					
30. กิจกรรมและการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียน					
31. การติดตามและส่งเสริมพัฒนาภายหลังสำเร็จ การศึกษา					
32. ตัวนิสิตเอง					
33. การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลระดับประเทศ					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34. การเปลี่ยนแปลงอธิการบดีและทีมบริหาร					
35. การเปลี่ยนแปลงคณบดีและทีมบริหาร					
36. ความขัดแย้งภายในคณะ					
37. การเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์					
ปัจจัยเศรษฐกิจ					
38. สภาวะเศรษฐกิจของประเทศ (มหภาค)					
39. ระบบและกลไกเศรษฐกิจของสังคมมหภาค					
40. รายได้และสถานะเศรษฐกิจจุลภาค					
41. โครงสร้างเศรษฐกิจภายในคณะและมหาวิทยาลัย					
42. สภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านและโลก					
ปัจจัยสังคม					
43. ค่านิยมของประชาชนในสังคม					
44. วัฒนธรรม ประเพณีของประชาชนในสังคม					
45. แนวปทัสสถานของประชาชนในสังคม					
46. ความเชื่อ ศรัทธาของสังคมไทย					
47. ภาพลักษณ์ของอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเภสัชศาสตร์					
ปัจจัยเทคโนโลยี					
48. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน					
49. สังคมเฟสบุค อินสตราแกรม					
50. สังคมไลน์					
51. สังคมอินเทอร์เน็ต เน็ตเวิร์คอื่นๆ ทุกรูปแบบ					
52. สื่อสารธารณะ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น					
53. โทรศัพท์ โทรสาร					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อความกรุณาทำตอบแบบสอบถาม โดยแสดงความคิดเห็นด้วยการใส่เครื่องหมาย ✓

ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่านที่ท่านคิดว่าถูกต้องเหมาะสมตรงกับ สภาพความเป็นจริงมากที่สุด

และตอบเพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม โดยมี 5 ระดับ

- 5 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ระดับการพัฒนาพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มากที่สุด
- 4 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ระดับการพัฒนาพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ มาก
- 3 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ระดับการพัฒนาพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ ปานกลาง
- 2 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ระดับการพัฒนาพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ น้อย
- 1 หมายความว่า ความคิดเห็นว่า ระดับการพัฒนาพันธกิจของคณะเภสัชศาสตร์ น้อยที่สุด

การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาเภสัชศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม					
1. กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกนิสิต					
2. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการผลิตบัณฑิต					
3. ระบบการพัฒนานิสิตระหว่างศึกษา					
4. การเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความสอดคล้องต่อความต้องการตลาดแรงงาน					
5. บัณฑิตมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์					
ด้านวิจัยทางเภสัชศาสตร์ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม					
6. การส่งเสริมงานวิจัยของบุคลากรทุกระดับ					
7. การส่งเสริมการวิจัยของนิสิต					
8. การนำองค์ความรู้ด้านวิจัยไปใช้จริงในการส่งเสริมการ สร้างสุขภาวะแก่ประชาชนและสังคม					
9. การประเมินความคุ้มค่างานวิจัยกลับผลลัพธ์					
10. การปรับปรุงพัฒนางานวิจัยและสร้างนวัตกรรม					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านให้บริการชุมชนด้านสุขภาพ					
11. นิสิตรักและผูกพันกับชุมชนด้านสุขภาพ					
12. คณะดำเนินการบริการชุมชนด้านสุขภาพ					
13. การบริการชุมชนด้านสุขภาพเป็นหัวใจและร่างกายสำคัญของเภสัชศาสตร์					
14. มีโครงการ กิจกรรมลงปฏิบัติจริงด้านสุขภาพกับชุมชนสม่ำเสมอ					
15. ประชาชนเข้าใจคำว่า “สุขภาพ”					
ด้านส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ					
16. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมด้านสุขภาพของคณะ					
17. การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพของคณะ					
18. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้านสุขภาพของคณะ					
19. ทำนุบำรุงภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพของคณะ					
20. ความสำเร็จและยั่งยืนในการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม

โปรดเขียนข้อเสนอแนะที่ท่านเห็นเป็นการที่จะเสริมสร้างการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ดียิ่งขึ้น (แยกเป็นข้อๆ)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบคำถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข
ค่าความสอดคล้อง IOC



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจคณะ เภสัชศาสตร์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่าเฉลี่ย IOC
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1		
ข้อที่ 1	+1	+1	0	2	0.66
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 3	0	+1	+1	2	0.66
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 6	+1	0	+1	2	0.66
ข้อที่ 7	0	+1	+1	2	0.66
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่าเฉลี่ย IOC
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1		
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	3	1.00

(ต่อ)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่าเฉลี่ย IOC
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	1	1		
ข้อที่ 48					
ข้อที่ 49	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	3	1.00



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.2

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การพัฒนามตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาตามพันธกิจคณะเภสัชศาสตร์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่าเฉลี่ย IOC
	คนที่ 1	คนที่ 1	คนที่ 1		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 4	+1	0	+1	2	0.66
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale	ScaleCorrected			
Mean	Variance	Item-	Alpha	
if Item	if Item	Total	if Item	
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted	
A1	209.7000	1507.0872	.3480	.9805
A2	210.0750	1481.3019	.6687	.9800
A3	210.2500	1484.5000	.6890	.9799
A4	210.3250	1487.1481	.6586	.9800
A5	209.9500	1485.8436	.6186	.9800
A6	210.1750	1487.6353	.5487	.9802
A7	210.2500	1477.8333	.6798	.9799
A8	210.2250	1464.6917	.8102	.9797
A9	210.2750	1487.8455	.6195	.9800
B1	210.5250	1471.5378	.7969	.9797
B2	210.4750	1480.3583	.7023	.9799
B3	210.2500	1482.8590	.6902	.9799
B4	210.1500	1468.5410	.8195	.9797
B5	210.2250	1474.0250	.7282	.9798
B6	210.3000	1470.4205	.8273	.9797
C1	210.1500	1479.9256	.6854	.9799
C2	209.8250	1493.0199	.5794	.9801
C3	209.9500	1489.9974	.7342	.9799
C4	210.0500	1477.7410	.7415	.9798
C5	210.0750	1481.5071	.7080	.9799
C6	210.0750	1483.7635	.6007	.9801



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

C7	210.1750	1476.8147	.6564	.9800
C8	210.0500	1480.2538	.6657	.9800
C9	210.0250	1476.4865	.7620	.9798
C10	209.8750	1482.7276	.5899	.9801
D1	209.9750	1473.2045	.6138	.9801
D2	210.0750	1469.0455	.6923	.9799
D3	210.0250	1475.6147	.6190	.9801
D4	210.0000	1496.6667	.5102	.9802
D5	210.0000	1498.2051	.4870	.9803
D6	209.9500	1491.7410	.5061	.9803
D7	209.9500	1502.6641	.3727	.9805
E1	210.0750	1503.9686	.3818	.9805
E2	209.9750	1485.6660	.6580	.9800
E3	210.4000	1485.1179	.4800	.9804
E4	210.0000	1500.8205	.5571	.9802
E5	210.0750	1498.5327	.4202	.9804
F1	209.9250	1509.3019	.3545	.9804
F2	209.9750	1505.7173	.3628	.9805
F3	209.9000	1491.1179	.5704	.9801
F4	210.2750	1491.8455	.6533	.9800
F5	210.2750	1473.6404	.8028	.9797
G1	210.1500	1462.2846	.8587	.9796
G2	210.2000	1463.4974	.8053	.9797
G3	210.0000	1480.4103	.7321	.9799
G4	209.9250	1481.1481	.8244	.9797
G5	209.9000	1480.1436	.8152	.9797
H1	209.9500	1480.9718	.7875	.9798
H2	209.9500	1474.3051	.7810	.9798



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

H3	209.9500	1472.0487	.8384	.9797
H4	210.0750	1467.1481	.7983	.9797
H5	210.1000	1475.7846	.7903	.9798
I1	210.0750	1481.3019	.6687	.9800
I2	210.3250	1487.1481	.6586	.9800
I3	210.1750	1487.6353	.5487	.9802
I4	210.2250	1464.6917	.8102	.9797
I5	210.2500	1482.8590	.6902	.9799



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale	ScaleCorrected	Item-	Alpha	
Mean	Variance	Item-	if Item	
if Item	if Item	Total	Deleted	
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted	
J1	210.1000	1461.2718	.7662	.9798
J2	210.2000	1462.1641	.8038	.9797
J3	210.0250	1460.2814	.8914	.9795
J4	210.0000	1467.6410	.7442	.9798
J5	210.1000	1463.4256	.8451	.9796
K1	210.0250	1476.2301	.7430	.9798
K2	210.1000	1484.6051	.7675	.9798
K3	210.3500	1483.0026	.6219	.9800
K4	210.2250	1474.0250	.7282	.9798
K5	210.2750	1487.8455	.6195	.9800
L1	210.1500	1479.9256	.6854	.9799
L2	210.0750	1481.5071	.7080	.9799
L3	210.4750	1480.3583	.7023	.9799
L4	210.0750	1503.9686	.3818	.9805
L5	210.4000	1485.1179	.4800	.9804
M1	210.0250	1475.6147	.6190	.9801
M2	209.9750	1505.7173	.3628	.9805
M3	210.1500	1462.2846	.8587	.9796
M4	209.9500	1474.3051	.7810	.9798
M5	210.0750	1481.3019	.6687	.9800
N1	210.0750	1467.1481	.7983	.9797
N2	210.0000	1480.4103	.7321	.9799



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

N3	209.9000	1480.1436	.8152	.9797
N4	210.2250	1464.6917	.8102	.9797
N5	210.4750	1480.3583	.7023	.9799

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 73

Alpha = .9803



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ๐๓๘๘/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้วย นางสาวขวัญศิริ คำคำ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๒๕๐๕๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ๗๒ คน และนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรและนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
 เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อโปรดพิจารณา -อนุบาท
 เห็นสมควรแจ้ง

ขอแสดงความนับถือ

(อ.จรรย์ฉัตรภัทร์ ลอยจิรัตน์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อนุบาท

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕
โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศร.ป. ว ๐๓๘๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไวย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวขวัญศิริ คำคำ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๘๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์)
รองคณบดี รักษาราชการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ว ๐๓๘๖/๒๕๕๔



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไวย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวขวัญศิริ คำคำ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๘๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ว ๐๓๘๖/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพุลสิทธิ์ สิงห์พันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวขวัญศิริ คำคำ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๘๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๓๘๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้วย นางสาวขวัญศิริ คำคำ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๘๐๒๐๓ นักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตามพันธกิจ
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย คือ คณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรและนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (บุคลากร
๗๒ คน นักศึกษา ๒๓๕ คน รวม ๓๐๗ คน) /กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรและนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน ๒๕๖ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวขวัญศิริ คำคำ
วันเกิด	10 สิงหาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 149/35 หมู่บ้านเฮา ตำบลเกิ้ง อำเภอเมือง 44000 จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	นักวิชาการการเงินและบัญชี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY