

แนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศรีสมบัติ นวนพรัตน์สกุล^{1*}, สินธุ์ชัย แก้วกิติชัย¹, สมเจตน์ ไวยากรณ² และ จอมจิน จันทรสกุล³

¹ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

² มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

³ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี 34190

* Corresponding author: srisom@su.ac.th

บทคัดย่อ

หลักการและเหตุผล: การศึกษาเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา 90 กว่าปีที่ผ่านมา การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์มีความสำคัญเนื่องจากมีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาเภสัชศาสตร์ ดังนั้นคณะเภสัชศาสตร์ควรเตรียมการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่มีผลในอนาคต **วัตถุประสงค์:** การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์อื่นในประเทศไทย **วิธีการศึกษา:** ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกและการระดมสมองโดยใช้เทคนิคกลุ่มสนทนาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ความสอดคล้องและความต่อเนื่อง **ผลการศึกษา:** องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรสมรรถนะสูง คือ ความต่อเนื่อง ความโดดเด่น ความยั่งยืน ความเหนือกว่าและการมีอัตลักษณ์ อัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรคือมีความโดดเด่นในด้านเทคโนโลยีเภสัชกรรมที่เน้นไปทางสมุนไพร และ/หรือด้านคุ้มครองผู้บริโภค และ/หรือด้านสารสนเทศศาสตร์ทางสุขภาพ แต่อัตลักษณ์ที่เป็นไปได้มากที่สุดคือมีความโดดเด่นในด้านเทคโนโลยีเภสัชกรรมที่เน้นไปทางสมุนไพร ส่วนอัตลักษณ์อื่นสามารถพัฒนาได้เนื่องจากใช้หลักการในการพัฒนาเหมือนกัน แบบจำลองแนวทางการพัฒนาคณะไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูงประกอบด้วย 6 ส่วนใหญ่ คือวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ หลักการพัฒนา มาตรการหลักและเทคนิควิธีการ **สรุป:** แนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเริ่มต้นด้วยการพัฒนาให้มีอัตลักษณ์ของตนเอง พร้อมทั้งสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและโดดเด่น เหนือกว่าคณะเภสัชศาสตร์ และการพัฒนาต้องอย่างต่อเนื่องมีมาตรฐาน และมีเครือข่ายเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

คำสำคัญ: การพัฒนา, คณะเภสัชศาสตร์, องค์กรสมรรถนะสูง, อัตลักษณ์

ไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ 2553;5(1):54-61

บทนำ

การศึกษาเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยจะครบหนึ่งศตวรรษในปี พ.ศ. 2556 เภสัชศาสตร์ศึกษาในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา 90 กว่าปีที่ผ่านมา หลักสูตรทางเภสัชศาสตร์มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาการของวิชาชีพ เภสัชศาสตร์ศึกษาเริ่มต้นจากหลักสูตร 3 ปี (พ.ศ. 2456) แล้วปรับเป็นหลักสูตร 4 ปี (พ.ศ. 2482) ต่อมาปรับเป็นหลักสูตร 5 ปี (พ.ศ. 2500) และเริ่มมีหลักสูตร 6 ปี ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2541 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2551 ได้มีข้อบังคับของสภาเภสัชกรรมที่กำหนดว่าในปี พ.ศ. 2557 สภาเภสัชกรรมจะให้การรับรองเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร 6 ปี¹ การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์มีความสำคัญเนื่องจากมีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการศึกษาเภสัชศาสตร์ ทั้งการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายในและ

ภายนอกวิชาชีพ รวมถึงแนวโน้มการพัฒนาการของวิชาชีพ ซึ่งกล่าวโดยรวมได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของคุณภาพเภสัชกร การเปลี่ยนแปลงกลุ่มนักศึกษา ความต้องการของสังคม การลดลงของทรัพยากร และการมีเทคโนโลยีเกี่ยวข้องทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น² โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ทั้งนี้ องค์กรต่าง ๆ ต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยดังกล่าวในทุกระดับ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ คือ ปัจจัยระดับโลก ระดับชาติ และระดับวิชาชีพ เมื่อพิจารณาในบริบทของวิชาชีพเภสัชกรรม ปัจจัยระดับโลก ได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อตกลงเรื่องเสรีทางการค้าและการเคลื่อนย้ายคนโลกาภิวัตน์ ตลอดจนปัญหาพลังงานและโลกร้อน เป็นต้น ส่วนปัจจัยระดับชาติ ได้แก่ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติที่เน้นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม การพัฒนาสมุนไพร การมีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การบริหารคุณภาพภาครัฐ ระบบการจัดสรรเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา

[§] 15th year of Srinakharinwirot Journal of Pharmaceutical Science

ระบบสอบเข้ามหาวิทยาลัยแบบใหม่เป็นต้น และท้ายสุดปัจจัยในวิชาชีพ ได้แก่ ข้อบังคับของสภาเภสัชกรรม การเพิ่มขึ้นของคณะเภสัชศาสตร์แห่งใหม่ การแข่งขันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การมีโรคใหม่ๆเกิดขึ้น การจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง เป็นต้น^{1,3}

ในการพัฒนาองค์กรใด ๆ นั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาเพื่อให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่โดดเด่นต่างจากองค์กรอื่น คือ อัตลักษณ์ ซึ่งหมายถึงลักษณะที่แสดงถึงความเป็นตัวเองเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรซึ่งทำให้เป็นที่รู้จักหรือจำได้ มีลักษณะที่โดดเด่นแตกต่างจากองค์กรอื่นที่อยู่ในแวดวงเดียวกัน มีความสอดคล้องกับแนวคิด นโยบาย ปณิธาน วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น อัตลักษณ์เป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็น HPO เนื่องจากถ้าองค์กรมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน องค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน อัตลักษณ์เป็นสิ่งที่บอกถึงวัตถุประสงค์หรือข้อตกลง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การให้ความคิดหรืออารมณ์ของคนในองค์กร เป็นลักษณะการสร้างกรอบความคิดจากคนภายในองค์กรซึ่งสัมพันธ์กับการยอมรับขององค์กร สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์กรและสถานะขององค์กรทั้งลักษณะโดยทั่วไปและลักษณะเฉพาะรวมทั้งผลลัพธ์ที่ได้ องค์กรอาจมีมากกว่าหนึ่งอัตลักษณ์หรือองค์กรอาจมีอัตลักษณ์ที่ผสมผสานกันของอัตลักษณ์หลายอย่างที่ไปพร้อม ๆ กัน⁴⁻⁸ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอเสนอแนวโน้มในการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยสนับสนุนให้แต่ละมหาวิทยาลัยสร้างอัตลักษณ์ของตนเองภายใต้ปรัชญา วิสัยทัศน์ ทิศทางและพันธกิจรวมทั้งระบบการสอน ระบบสนับสนุน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และสร้างความร่วมมือเพื่อจุดแข็งและเน้นให้มหาวิทยาลัยทำงานตามอัตลักษณ์ของตนเอง^{9,10}

เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นรวมถึงมุมมองด้านอัตลักษณ์ล้วนมีอิทธิพลต่อวิชาชีพและการศึกษาเภสัชศาสตร์ ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเภสัชศาสตร์ศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ เพื่อช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดหาเครื่องมือทำได้นั้นการคณะเภสัชศาสตร์ควรพิจารณาปรับนโยบายรวมทั้งการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น รวมถึงการเพิ่มการตรวจสอบเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งทางเลือกหนึ่ง คือการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง รวมถึงการกำหนดอัตลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทำให้ผลผลิตของคณะเภสัชศาสตร์มีคุณภาพดี มีความโดดเด่นทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (RxSU) เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์อื่นในประเทศไทยต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยแนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (RxSU) เพื่อเป็น HPO ซึ่งแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเอกสาร ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามแก่บุคลากรใน RxSU และระยะที่ 3 การระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ โดยในบทความนี้จะไม่แสดงรายละเอียดผลการวิจัยระยะที่ 1 - 2 ซึ่งเป็นส่วนที่รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับแบบจำลองแนวทางการพัฒนา RxSU สำหรับนำมาผ่านการศึกษาระยะที่ 3 ซึ่งเป็นเนื้อหาเน้นในบทความนี้

ในการศึกษานี้ เป็นการนำแบบจำลองแนวทางการพัฒนา RxSU เพื่อมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์อัตลักษณ์ และแนวทาง/กลยุทธ์การพัฒนาของ RxSU ด้วยวิธีระดมสมองโดยใช้เทคนิคกลุ่มสนทนา (focus group) และวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก ตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ขั้นตอนการระดมสมองโดยใช้เทคนิคกลุ่มสนทนา คือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คนซึ่งเป็นตัวแทนของเภสัชกรจากโรงพยาบาลรัฐ บริษัทยา โรงงานอุตสาหกรรม เภสัชกรชุมชน สภาเภสัชกรรมและเภสัชกรรมสมาคมแห่งประเทศไทย และตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนที่เชี่ยวชาญในเภสัชศาสตร์ศึกษาและการบริหารจัดการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์โดยเป็นคำถามแบบเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น โดยศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การใช้ประโยชน์และความสมบูรณ์ของอัตลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาของ RxSU หลังจากนั้นนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากการระดมสมองไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและวิจารณ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (รวมถึงอัตลักษณ์) กลยุทธ์และหลักการในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์

นำข้อมูลที่ได้อันวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์ความสอดคล้องและความต่อเนื่อง (congruence and consequence analysis) ของแนวทางการพัฒนา RxSU เป็น HPO

ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (RxSU) เป็นคณะเภสัชศาสตร์อันดับที่ 6 จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2528 อยู่ในจังหวัดนครปฐมซึ่งตั้งอยู่ในภาคตะวันตกของประเทศ มีนักศึกษาประมาณ 900 คน บุคลากรจำนวน 150 คน จากการศึกษาแนว

ทางการพัฒนา RxSU เป็น HPO และจากเอกสาร “สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในระดับคณะวิชาปีการศึกษา 2543 – 2545”¹¹ รวมทั้งการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของ RxSU (จากการวิจัยเอกสาร) โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของผู้ทำการศึกษาสรุปได้ว่า RxSU ไม่มีการวางแนวทางหรือนโยบายในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่มีผลงานทางวิชาการหรือทางวิชาชีพที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับในแวดวงคณะเภสัชศาสตร์ทั้งในระดับชาติและระดับสากล ผลงานทางวิชาการ วิชาชีพ และงานวิจัยเป็นงานที่สะท้อนผลงานของบุคลากรแต่ละคน ไม่ใช่ภาพรวมของคณะฯ รวมถึงไม่มีความเด่นชัดในการสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศเพื่อสร้างและธำรงไว้ซึ่งความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่า

องค์ประกอบของ HPO และความหมายขององค์ประกอบ

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา RxSU เป็น HPO โดยการวิจัยเอกสารและการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรใน RxSU โดยใช้แบบสอบถาม (ไม่ได้แสดงรายละเอียดของบทความนี้) ผู้วิจัยได้ร่างแนวคิด องค์ประกอบ หลักการและแนวทางในการพัฒนาคณะให้เป็น HPO ซึ่งนำมาใช้ในแบบจำลองให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาในการสนทนากลุ่ม แล้วตามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกในผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับความหมายองค์ประกอบ รวมทั้งหลักการหรือแนวทางในการพัฒนาคณะให้

เป็น HPO โดยสรุปคำจำกัดความของ HPO ว่าหมายถึง องค์กรที่มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง ผลิตผลผลิตที่มีคุณภาพ ผลผลิตมีความโดดเด่น มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีมาตรฐาน และมีเครือข่ายองค์ประกอบที่สำคัญของ HPO คือ ความต่อเนื่อง ความโดดเด่น ความยั่งยืน ความเหนือกว่าและการมีอัตลักษณ์ ทั้งนี้รายละเอียดองค์ประกอบที่สำคัญของ HPO ได้แสดงในตารางที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน คือ หากคณะฯ มีความเป็น HPO จะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และ RxSU มีศักยภาพในการพัฒนาไปเป็น HPO ทั้งนี้พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับความเห็นจากการระดมสมองโดยผู้เชี่ยวชาญ ในการมุ่งพัฒนา RxSU ให้เป็น HPO นั้น ทั้งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเป็นการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย คือ มุ่งสู่การเป็น HPO โดยจะต้องเป็นองค์กรที่บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิตรีเริ่ม เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ¹²

ในการนี้ ผู้วิจัยได้สรุปหลักการและประเด็นขององค์กรแบบดั้งเดิมและองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณลักษณะของ HPO ตามตารางที่ 2 และเปรียบเทียบลักษณะของ HPO ที่มีผู้ทำการศึกษาไว้ รวมถึงข้อมูลซึ่งการศึกษานี้ได้ค้นพบประเด็นที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของ HPO ซึ่งได้แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 1 องค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูง (high performance organization; HPO)

องค์ประกอบ	คำจำกัดความ/ความหมายขององค์ประกอบของ HPO
อัตลักษณ์	สร้างอัตลักษณ์ของตนเองซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว
ความต่อเนื่อง	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างหรือนำเสนอความสามารถหลัก
ความยั่งยืน	มีการพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน พร้อมทั้งจะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ความเหนือกว่า	มีมาตรฐานอย่างยั่งยืนและเหนือกว่าลักษณะที่แสดงของกลุ่มที่เทียบเคียงกัน
ความโดดเด่น	มีผลผลิต/ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและโดดเด่น

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณลักษณะขององค์กรแบบดั้งเดิมและองค์กรสมรรถนะสูงตามประเด็นการบริหารจัดการ^{13,14}

ประเด็น	องค์กรแบบดั้งเดิม	องค์กรสมรรถนะสูง
1) การจัดการ	การควบคุมสูง	ความเชื่อใจ
2) เป้าหมาย	มุ่งผลผลิตสิ่งของ	มุ่งผลผลิตองค์ความรู้
3) การตัดสินใจ	โดยบุคคล	โดยทีม
4) การให้รางวัล	รายบุคคล	ทีม
5) ลำดับขั้นการบังคับบัญชา	องค์กรในแนวตั้ง	องค์กรในแนวราบ
6) โครงสร้าง	คงตัว	ยืดหยุ่น
7) ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น	ยึดมั่นความเป็นตัวของตัวเอง	ให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
8) ข้อมูลทางการเงิน	ความลับ	เปิดเผย
9) ความรับผิดชอบต่อความผิดพลาด	ความผิดของบุคคล	ความรับผิดชอบของทีม

ประเด็น	Kaplan & Norton (2001)	Gather (2004)	Linder & Brooks (2004)	Jupp & Younger (2004)	PMQA (2005)	กรมอนามัย	งานวิจัยนี้
เป้าหมายชัดเจน		√				√	√
ความคิดริเริ่ม		√				√	√
กลยุทธ์	√	√	√		√	√	√
โครงสร้างยืดหยุ่น		√	√	√			√
มุ่งเน้นผลผลิต			√		√	√	√
เครือข่าย			√				√
การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม				√			√
ความสามารถหลัก				√		√	√
ภาวะผู้นำ	√			√	√	√	√

อัตลักษณ์ของ RxSU ที่ควรพัฒนาให้โดดเด่น

อัตลักษณ์เป็นคุณสมบัติที่โดดเด่นของแต่ละองค์กรซึ่งบางครั้งสามารถใช้เป็นเป้าหมายของตัวอย่างที่ดี (best practice) จากการวิจัยเอกสาร พบรายงานการประเมินตนเองของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีการศึกษา 2549¹⁷ ที่เสนอว่า คณะเภสัชศาสตร์ที่มีคุณสมบัติโดดเด่นเป็นตัวอย่างที่ดีของคณะเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยในตารางที่ 4 ดังนั้นหากคณะเภสัชศาสตร์แต่ละคณะมีการกำหนด best practice ตามอัตลักษณ์ความสามารถ จุดแข็งและโอกาสที่มี รวมทั้งคนในองค์กรเห็นชอบจะสามารถพัฒนาเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีของคณะเภสัชศาสตร์นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพเภสัชกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ตารางที่ 4 ตัวอย่างที่ดีของคณะเภสัชศาสตร์ในประเทศไทย¹⁷

ความเด่นที่เป็น best practice	คณะเภสัชศาสตร์
การแข่งขันด้านการผลิตบัณฑิต	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
การวิจัย	มหาวิทยาลัยมหิดล
การบริการวิชาการ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	มหาวิทยาลัยมหิดล
การบริหารจัดการองค์กร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตามแนวทางในการสร้างอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์ คือ การบูรณาการการสอน การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในบริบทของแต่ละท้องถิ่นโดยมีการวิจัยเป็นฐาน⁵ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์แนวทางการสร้างอัตลักษณ์โดยมีพื้นฐานจากแนวทางดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญสรุปอัตลักษณ์ของ RxSU ที่มีความเป็นไปได้ 3 ด้าน คือ มีความโดดเด่นใน 1) ด้านเทคโนโลยีเภสัชกรรมที่เน้นสมุนไพรร 2) ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค และ 3) ด้านสารสนเทศศาสตร์ทางสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญเสนอว่า

RxSU สามารถสร้างความโดดเด่นทั้ง 3 ด้าน เนื่องจาก RxSU มีจุดแข็งและศักยภาพในทุกด้านของความโดดเด่นที่ผู้วิจัยนำเสนอ แต่อัตลักษณ์ที่เป็นไปได้มากที่สุด คือ ความโดดเด่นในด้านเทคโนโลยีเภสัชกรรมที่เน้นสมุนไพรร เนื่องจากมีศักยภาพทั้งในด้านบุคลากรและครุภัณฑ์ต่าง ๆ แต่หาก RxSU มีความต้องการที่จะมีอัตลักษณ์มากกว่า 1 อัตลักษณ์ก็เป็นไปได้ เนื่องจาก RxSU มีศักยภาพในหลายด้าน และสามารถพัฒนาต่อไปได้โดยใช้หลักการและกลยุทธ์ที่ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ พบว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวของผู้เชี่ยวชาญเป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย ที่ให้นโยบายในการสร้างอัตลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย^{9,10} และสอดคล้องกับงานของสถาบันพระบรมราชชนกที่ทำการศึกษากำหนดภาพลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนคือ เริ่มต้นจากการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กรก่อน¹⁸ ดังนั้นหากคณะเภสัชศาสตร์กำหนดอัตลักษณ์ของตนเองตามจุดแข็งหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อให้มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา คณะจะทำให้คณะเภสัชศาสตร์ประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดเป้าหมายได้ ปัญหาของการสร้างอัตลักษณ์ของแต่ละคณะหรือมหาวิทยาลัยอาจเกิดจากขอบเขตของพันธกิจและกฎระเบียบของแต่ละมหาวิทยาลัย

แนวทางและขั้นตอนในการพัฒนา RxSU เพื่อเป็น HPO

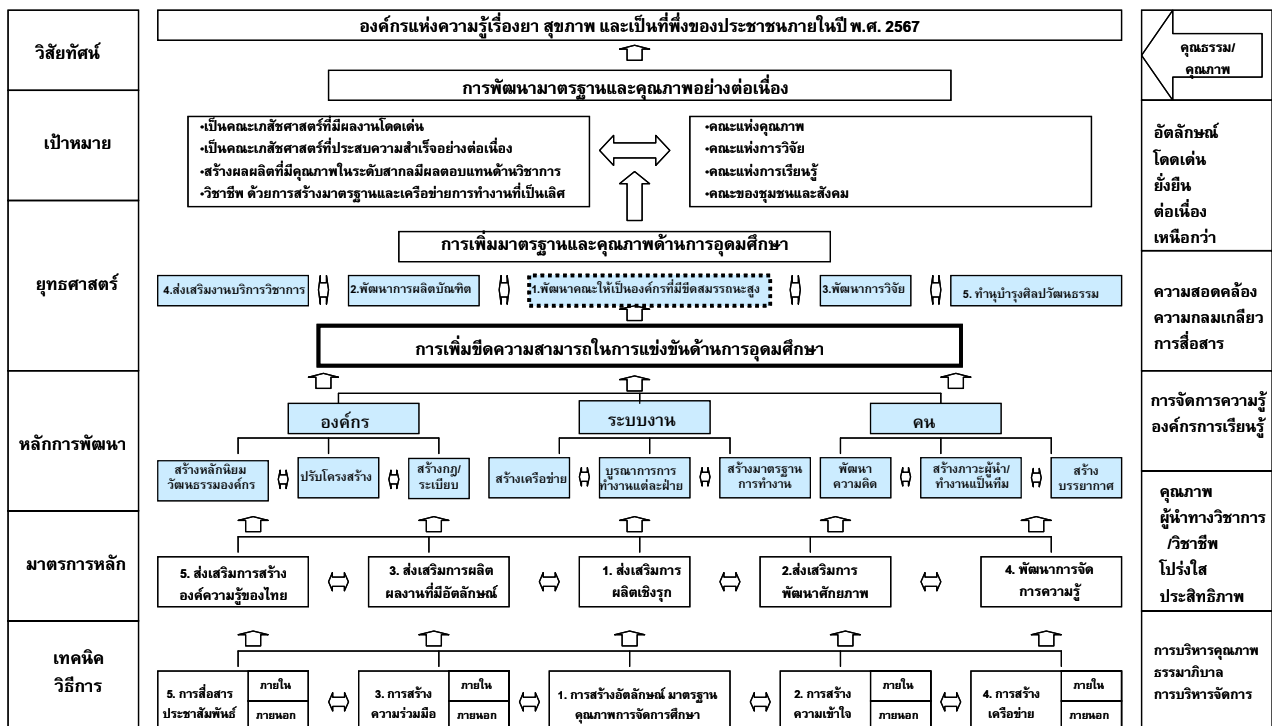
จากการศึกษาแบบจำลองที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา RxSU พบว่าควรมุ่งประเด็นไปที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ (รูปที่ 1) โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาคณะเป็น 4 องค์ประกอบคือ องค์กร ระบบงาน คนและการบริหารจัดการ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากรูปที่ 1 พบว่า “การพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง” เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด (เป็นอันดับ 1 ดังในรูปแบบจำลอง) ในการก้าวไปเป็นองค์กรที่มีการพัฒนา

มาตรฐานและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ ถือเป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรทางการศึกษาที่สุด ส่วนยุทธศาสตร์ที่สำคัญรองลงมาและเป็นรูปธรรมที่สุด คือ การพัฒนาการผลิตบัณฑิต

จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญพบว่าการเริ่มต้นพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ควรเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจของคณะที่ชัดเจน และต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างเป้าหมายของบุคคล ทีมและองค์กร ทั้งนี้วิสัยทัศน์ของ RxSU ที่ใช้ในปัจจุบันได้จากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายใน RxSU โดยไม่ได้รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก รวมทั้งไม่ได้พิจารณาถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการจัดการการศึกษาทางเภสัชศาสตร์ นอกจากนี้วิสัยทัศน์ปัจจุบันของ RxSU ยังมีลักษณะที่เป็นนามธรรม เนื่องจากคำว่าองค์กรสร้างปัญญาทางเภสัชศาสตร์ ของแต่ละบุคคลอาจมีความหมายที่ต่างกันไปขึ้นกับการตีความของแต่ละบุคคล ดังนั้นการกำหนดวิสัยทัศน์ควรเริ่มต้นจากกำหนดจากบุคลากรภายในคณะเภสัชศาสตร์โดยก่อนทำการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรภายในคณะเภสัชศาสตร์ ให้มีความเข้าใจที่ตรงกันถึงเป้าหมายของคณะเภสัชศาสตร์ บุคลากรต้องมีความเข้าใจว่าคณะเภสัชศาสตร์มีความ

พร้อมและมีอัตลักษณ์ของคณะเป็นอย่างไร และร่วมกันกำหนดเป้าหมายว่าจะร่วมกันสร้างเป้าหมายในการทำงานอย่างไร มีระยะเวลากำหนดว่า เป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องใช้เวลาในการทำให้สำเร็จเมื่อไร พร้อมทั้งควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าต้องการให้คณะเภสัชศาสตร์มุ่งพัฒนาไปในทิศทางใด โดยวิสัยทัศน์ที่ควรเป็นควรครอบคลุมทั้งด้านยา สุขภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม และคณะเภสัชศาสตร์ก็จะปรับวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับความพร้อมและบริบทของแต่ละคณะเภสัชศาสตร์ก็กระทำได้ โดยพิจารณาจากความพร้อมและอัตลักษณ์ของแต่ละมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาแบบจำลองสรุปได้ว่าหลักการพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาคณะให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้แก่ 1) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (good governance) ซึ่งเน้นที่การมีส่วนร่วม ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การตอบสนอง การตกลงร่วมกัน สามารถอธิบายได้ ความเท่าเทียมและความเสมอภาค ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเน้นที่การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และความคิดความเข้าใจเชิงระบบ และ 3) การบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งหลักการนี้ปรับมาจาก Malcom Baldrige National Quality Award เพื่อนำมาใช้กับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย



รูปที่ 1 แนวคิดรวบยอดแนวทางการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ไปเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

โดยหลักการ Malcom Baldrige National Quality Award นี้ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ ความรู้ การจัดการ การพัฒนาบุคลากร การจัดการระบบ และผลลัพธ์ นอกจากนี้ยังนำหลักการของการจัดการเชิงกลยุทธ์แบบมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการ

พบว่าวิสัยทัศน์ของ RxSU ในปัจจุบันคือ "องค์กรสร้างปัญญาทางเภสัชศาสตร์" ซึ่งจากการระดมสมองผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าวิสัยทัศน์นี้เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้จากการทำประชาพิจารณ์ของบุคลากรภายในคณะ โดยไม่ได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการตรวจสอบความเป็นนามธรรม รวมถึงไม่มีการกำหนดกรอบเวลา ทั้งนี้จากการสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการระดมสมองได้เสนอวิสัยทัศน์ของคณะเภสัชศาสตร์ในภาพรวมว่า "มุ่งเน้นการทำงานในด้านยา สุขภาพและเป็นที่ยิ่งของประชาชน" โดยให้ระบุกรอบเวลาที่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด เช่น ภายในระยะเวลาที่ปี เพื่อให้ครอบคลุมในทุกด้านและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และหากคณะเภสัชศาสตร์ใดจะนำไปใช้จริงสามารถปรับให้เหมาะสมกับคณะเภสัชศาสตร์นั้น ๆ โดยกำหนดวิสัยทัศน์จากจุดแข็ง ความพร้อมและจากอัตลักษณ์ของคณะเภสัชศาสตร์เอง

จากการศึกษาสามารถสรุปขั้นตอนในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ได้ดังนี้ 1) ปรับพื้นฐานและเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยเริ่มต้นจากการให้ความรู้และปรับพื้นฐาน ความเข้าใจของบุคลากร ดำเนินการปรับวิสัยทัศน์โดยการใช้วิสัยทัศน์ร่วม การมีเป้าหมายชัดเจนและการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กร 2) ประกาศตัวถึงอัตลักษณ์ของตนเอง เพื่อที่จะเทียบเคียงกับคณะอื่นและการทำงานร่วมกับเครือข่ายคณะเภสัชศาสตร์ 3) การขยายสู่ความยั่งยืน และ 4) การรักษาความยั่งยืนขององค์กร ทุกขั้นตอนใช้เครื่องมือเดียวกันหรือหลักการพื้นฐานเหมือนกัน กระบวนการสำคัญในการพัฒนาคือการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือในการบริหารให้เข้ากับลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงตัวอย่างเช่น การนำเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารได้แก่ การจัดการความรู้หรือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อพัฒนาคณะให้ไปสู่เป้าหมายของแต่ละองค์ประกอบของ HPO สำหรับหลักการสำคัญของการพัฒนาคณะที่ได้จากการทำเทคนิคกลุ่มสนใจแสดงในตารางที่ 5

แนวทางและขั้นตอนในการพัฒนา RxSU

จากการศึกษาสรุปกรอบแนวทางการพัฒนาคณะเป็นแบบจำลองของ HPO เพื่อช่วยในการพัฒนา RxSU แบบจำลอง

ประกอบด้วย 6 ส่วน (วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ หลักการพัฒนา มาตรการหลักและเทคนิควิธีการ) ดังรูปที่ 1 กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องทำตามลำดับ แต่สามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกันโดยการทำงานร่วมกัน การพัฒนาคณะให้เป็น HPO เริ่มต้นที่วิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดอัตลักษณ์และเป้าหมายที่ชัดเจนของแต่ละคณะ การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาที่ไม่มากเกินไป โดยมีหลักการในการพัฒนาแบ่งเป็นองค์กร ระบบงาน และคน มีการกำหนดมาตรการหลักและเทคนิควิธีการ ขั้นตอนในการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายคือการเป็น HPO แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนจะแบ่งการพัฒนาเป็น องค์กร ระบบงาน คน และการบริหารจัดการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551 - 2555 คือระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล¹² ศูนย์ประสานงานการศึกษาเภสัชศาสตร์แห่งประเทศไทย (ศศภท.) เสนอวิสัยทัศน์ของการศึกษาทางเภสัชศาสตร์ว่าเป็นองค์กรที่ส่งเสริมการศึกษา สร้างบัณฑิตที่มีจริยธรรม มีความสามารถทางเภสัชศาสตร์และเป็นที่ยิ่งของสังคม บัณฑิตเภสัชศาสตร์ควรจะมีจริยธรรม มีความสามารถ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในวิชาชีพเภสัชกรรมและมีความเป็นผู้นำของสังคมและประเทศ พันธกิจคือสนับสนุนวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนหลักสูตรและกระบวนการจัดการเพื่อสร้างบัณฑิตที่พึงประสงค์เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรวิชาชีพเภสัชกรรมรวมทั้งองค์กรทางสุขภาพอื่น กลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรทางเภสัชศาสตร์ 1) การสร้างที่ปรึกษาของการศึกษาทางเภสัชศาสตร์ใน ASEAN 2) พัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศภายใน ASEAN 3) ตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการผลิตวารสารทางวิทยาศาสตร์และวารสารทางวิชาชีพ 4) แลกเปลี่ยนบุคลากรและสื่อการสอนต่าง ๆ 5) มีกรรมการประเมินโปรแกรมต่าง ๆ¹⁹

ในปัจจุบัน มีคณะเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยทั้งหมด 16 คณะ โดยเป็นคณะเภสัชศาสตร์เอกชน 5 คณะ ในการเริ่มต้นพัฒนาเภสัชศาสตร์ศึกษา ควรเริ่มต้นพัฒนาแต่ละคณะซึ่งมีความแตกต่างกันในความสามารถและแนวโน้มในการผลิตเภสัชกรของแต่ละคณะ คณะเภสัชศาสตร์แต่ละคณะมีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันขึ้นกับอายุและปรัชญาของแต่ละคณะ เมื่อแต่ละคณะมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาคณะแล้ว จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเภสัชศาสตร์ศึกษาต่อไป ศศภท. ได้เสนอระยะเวลาในการพัฒนาเภสัชศาสตร์ศึกษาเป็น 3 ระยะคือ 1) สร้างเครือข่าย (2544 - 2556) 2) พัฒนาเครือข่ายของความรู้ (2557 - 2563) 3) สร้างความเป็นหนึ่งของวิชาชีพ (2564 เป็นต้นไป)¹ ซึ่งการดำเนินการ

ตารางที่ 5 หลักการสำคัญของการพัฒนาคณะเป็น HPO ที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการทำเทคนิคกลุ่มสนใจ

ประเด็น	แบบจำลองที่เหมาะสม
วิสัยทัศน์	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดจากบุคลากรในคณะโดยต้องมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจ กำหนดจากความพร้อมและอัตลักษณ์ของแต่ละคณะ สร้างเป้าหมายและมีกรอบเวลา รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิสัยทัศน์ของภาพรวมคณะเภสัชศาสตร์ครอบคลุมยา สุขภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม
เป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมายของแต่ละคณะจากความพร้อมและอัตลักษณ์ของแต่ละคณะ มีผลผลิตหลายชนิดขึ้นกับแต่ละคณะ เป้าหมายของคณะเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในลำดับต้นๆของการจัดอันดับมหาวิทยาลัย สร้างเครือข่ายในกลุ่มของคณะเภสัชศาสตร์ องค์กรทางวิชาชีพ และองค์กรเอกชน
ยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดโครงสร้างของกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ กำหนดลำดับในการจัดการ กระบวนการ ผู้รับผิดชอบ สร้างความโดดเด่นของแต่ละคณะ และใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ควรมียุทธศาสตร์มากเกินไป
แนวทางการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนทางด้านวิชาการ ไม่จำกัดเฉพาะแต่การเรียนการสอน พัฒนาระบบครอบคลุมยา สุขภาพ และการถ่ายทอดความรู้ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของยาและสุขภาพสำหรับประชาชนในประเทศ ปรับโครงสร้าง กฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กรภายใต้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรควรเพิ่มความมั่นคง ความก้าวหน้า รางวัลและสวัสดิการ

จะสำเร็จหรือไม่ คณะเภสัชศาสตร์ในประเทศไทยควรวางแผนร่วมกันในการกำหนดแผนในการผลิตเภสัชกรที่มีจุดแข็งของแต่ละคณะและกำหนดจำนวนผลิตและคุณภาพบัณฑิตในแต่ละปี คณะเภสัชศาสตร์ที่มีศักยภาพในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทควรพิจารณาเพิ่มทั้งคุณภาพและปริมาณของบัณฑิตมากกว่าการผลิตปริญญาบัณฑิต และสร้างหลักสูตรใหม่สำหรับกรวิจัยและพัฒนาเร่งผลิตผู้เชี่ยวชาญทางเภสัชศาสตร์ แบบจำลองที่ทำการศึกษสำหรับคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรนั้นสามารถปรับใช้กับคณะเภสัชศาสตร์ในการพัฒนาไปเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ และนำคณะเภสัชศาสตร์ไปสู่เป้าหมายที่คณะเภสัชศาสตร์แต่ละคณะรวมถึงที่ ศศภท. ได้นำเสนอ

แนวทางในการพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ จากการวิจัยครั้งนี้สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาคณะเป็น 4 องค์ประกอบคือ 1) องค์กร เริ่มจากการปรับโครงสร้าง ปรับกฎระเบียบและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยปรับให้เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน การดำเนินการพร้อมกับ 2) ระบบงานคือการบูรณาการงานในแต่ละหน่วยงาน การสร้างมาตรฐานของการทำงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน 3) คนคือการสร้างภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาทางด้านความคิด และ 4) การบริหารจัดการ โดยใช้หลักการของการบริหารจัดการภาครัฐและใช้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาช่วยในการบริหารจัดการ ในการดำเนินการ

ต้องดำเนินการและพัฒนาไปพร้อมกัน เนื่องจากมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน

สรุปผลการศึกษา

สิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาเภสัชศาสตร์ศึกษาคือการเตรียมคณะเภสัชศาสตร์ที่พร้อมทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายทั้งในคณะเภสัชศาสตร์ องค์กรวิชาชีพและหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์แต่ละคณะควรเริ่มต้นพัฒนาอัตลักษณ์ของตนเอง สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและโดดเด่นตามจุดแข็งของตนเอง และพัฒนาคณะเภสัชศาสตร์ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (high performance organization) ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาเภสัชศาสตร์ศึกษาในประเทศไทย และประโยชน์สูงสุดเกิดขึ้นกับคณะเภสัชศาสตร์ สังคมและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. บังอร ศรีพานิชสกุลชัย. สถานการณ์และข้อเสนอแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาวิชาชีพเภสัชกรรมสาขาการศึกษาเภสัชศาสตร์. เอกสารประกอบการประชุมการประชุมสมัชชาเภสัชกรรมไทย 95 ปีมุ่งสู่ศตวรรษใหม่. กรุงเทพฯ. คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ธันวาคม 2551.

2. Boyden KM. Development of new faculty in higher education. *J Prof Nurs* 2000;16(2):104-111.
3. Sripandikulchai B. Trends and challenges of collaborative management under future US-Thai consortium. Proceeding of the 10th US-Thai consortium meeting, Wisconsin, USA. July 2008.
4. Anthony L. Branding higher education: Equivalence and difference in developing identity. *J Bus Res* 2007;60:990-999.
5. Flores-Crespo P. Ethnicity, identity and educational achievement in Mexico. *Inter J Edu Develop* 2007; 27:331-339.
6. Oliver D. Studying organization identity empirically: a review (Accessed on July 16, 2008, at <http://www.imagilab.org>)
7. Berzonsky MD, Kuk LS. Identity style, psychosocial maturity, and academic performance. *Personal Ind Differ* 2005;39:235-247.
8. Puua A, Tolvanen U. Organizational identity and trust. *Elec J Bus Eth Org Stud* 2006;11(2):29-32.
9. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551-2554). (สืบค้นเมื่อ 16 กค. 2551, ที่ <http://www.mua.go.th>)
10. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565). (สืบค้นเมื่อ 16 กพ. 2552, ที่ <http://www.mua.go.th>)
11. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในระดับคณะวิชา ปีการศึกษา 2543-2549.
12. คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2555). (สืบค้นเมื่อ 16 กค. 2551, ที่ http://www.opdc.go.th/index_popup.php)
13. Miller LM. The high-performance organization an assessment of virtues and values prepared for the European BAHAI business forum. (Accessed on July. 16, 2008, at <http://www.lmmiller.com>)
14. Willcoxson L. Defining and creating a high performance organization. *Aust J Manag & Org Behav* 2006;4(1):100-106.
15. พสุ เดชะรินทร์. การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โครงการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549: น.1-18.
16. กรมอนามัย. คู่มือการประยุกต์ใช้ PMQA. (สืบค้นเมื่อ 30 กค. 2551, ที่ <http://www.anamai.moph.go.th>)
17. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานการประเมินตนเองปี การศึกษา 2549.
18. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ชุดรายงาน การศึกษาโรงพยาบาลชุมชน มุมมองผู้ทรงคุณวุฒิ บทสัมภาษณ์ เพื่อ กำหนดภาพลักษณ์และกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนในสอง ทศวรรษหน้า. น.5-23.
19. Hussin AH. The Regional workshop on the development of pharmacy curriculum for countries in Asean and western pacific region [proceeding]. Penang, Malaysia. 2003.