

การพัฒนาและประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิตา อุบลทิพย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมทักษะการทำงาน และประเมินโครงการฝึกอบรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตของโครงการโดยใช้เกณฑ์ความพึงพอใจเป็นตัวชี้วัดในการประเมินโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ยินดีและสมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 35 คน เนื้อหาของการฝึกอบรม คือ ทักษะการทำงานตามหลัก 4C ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทักษะแห่งความร่วมมือ (Collaboration) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรม มีกระบวนการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาแบ่งได้ 3 ระยะ คือ ก่อนพัฒนาโครงการฝึกอบรม พัฒนาโครงการฝึกอบรมและทดลองใช้โครงการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง และหลังการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

ผลการวิจัยพบว่า

1. การประเมินโครงการฝึกอบรมฯ ด้านบริบท (Context) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการในการฝึกอบรมทักษะการทำงานตามหลัก 4C อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.23) และมีความยินดีในการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.53)

2. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมฯ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ โครงการฝึกอบรมทักษะ 4C มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เวลาและสถานที่ที่มีความเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมมี

ความพร้อมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.42)

3. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมฯ ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ ความเหมาะสมของวิทยากร การประชาสัมพันธ์โครงการ และการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.50)

4. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมฯ ด้านผลผลิต (Product) ได้แก่ มีบุคลากรที่เข้ารับการอบรมคิดเป็นร้อยละ 91.43 จำแนกเป็นเพศหญิง 17 คน (ร้อยละ 53.10) เพศชาย 15 คน (ร้อยละ 46.90) จากจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณสมบัติเป็นบุคลากรสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 35 คน และมีความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรมดังนี้คือ

4.1 ระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.49)

4.2 ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นตามความรู้สึกของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.64)

4.3 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามความรู้สึกของตนเองอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.15)

4.4 เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.24)

Abstract

The purpose of this research is to develop the skill training work and evaluation of training work of supporting personnel's Srinakarinwirot University in the context, input, process and output of the project. Using criteria satisfaction as indicators of the project evaluation. The sample used in the experiments include supporting

personnel who are willing and voluntarily joined the training project of 30 people. The content of the training is based on the 4C working skills including communication skills (Communication) skill of cooperation (Collaboration) Creative skills (Creativity) thinking skills and problem solving (Critical Thinking). The tool used to survey the training needs. Assessment of satisfaction with training and training activities. The research and development process can be divided 3 phases before the project development training. Development training program and implementation training project with the samples. After the trial and training project. Statistical analysis; Basic statistics, Percentage & Mean.

The research is found that;

1. An evaluation of a training company in the context (Context) supporting personnel's Srinakarinwirot University needs in skill training work according to the principle of 4C were as much (\bar{x} = 4.53)

2. Training evaluation, input (Input) project skills training 4C are very clear on the purpose of training. The place was appropriate. Materials and equipment in readings training at a high level (\bar{x} = 4.42)

3. Training evaluation, the process (Process), including the appropriateness of training public relations activities, projects and participation at the highest level (\bar{x} = 4.50)

4. Training evaluation, the output (Product) including personnel have received training 91.43 %. Identification of a female 17 people (53.10 %) male were 15 people (46.90%) from the supporting personnel qualified personnel under the Faculty of Pharmacy, Srinakarinwirot

University of 35 people. And the opinion on training project is as follows;

4.1 The satisfaction level towards training at a high level (\bar{x} = 4.49)

4.2 Gain knowledge increased by the sense of self at the highest level (\bar{x} = 4.64)

4.3 Can be applied in practice in the line of duty as their feelings are high level (\bar{x} = 4.15)

4.4 With the morale was high (\bar{x} = 4.24)

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากกว่ายุคอื่น ๆ หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในประเทศจึงให้ความสนใจกับการเตรียมความพร้อมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับสังคมในศตวรรษที่ 21 นี้ ซึ่งอย่างน้อยที่สุดคนทำงานควรมีทักษะในการทำงานอย่างน้อย 4 ทักษะ (4C) ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทักษะแห่งความร่วมมือ (Collaboration) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการมีวิจรรย์ญาณ คติวิเคราะห์ เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนให้ภารกิจและพันธกิจของมหาวิทยาลัยดำเนินไปอย่างบรรลุเป้าหมาย การที่ทรัพยากรบุคคลมีทักษะในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายจะเป็นกลไกช่วยเหลือให้การบริหารงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเกิดคุณภาพ ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความหลากหลาย เช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบุคคล งานกิจการนิสิต ฯลฯ โดยในความหลากหลายของหน้าที่ในการปฏิบัติงานนั้น มีสิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือการใช้ทักษะ 4C ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามหลัก 4C ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติในด้านทักษะการสื่อสาร (Communication) ทักษะแห่งความร่วมมือ (Collaboration) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา (Critical Thinking) และทดลองใช้โครงการฝึกอบรมจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการประเมินโครงการฝึกอบรมดังกล่าวโดยใช้รูปแบบการประเมินชีพ (CIPP MODEL) ประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการ เพื่อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์สูงสุดเต็มตามศักยภาพ และเป็นแนวทางในการนำมาพิจารณาขยายโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมทักษะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตของโครงการ

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ก่อนพัฒนาโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทักษะ 4C (ทักษะการสื่อสาร ทักษะแห่งความร่วมมือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา)

ระยะที่ 2 พัฒนาโครงการฝึกอบรมและการทดลองใช้โครงการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จัดกิจกรรมฝึกอบรมทักษะ 4C (ทักษะการสื่อสาร ทักษะแห่งความร่วมมือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา)

ระยะที่ 3 หลังการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ได้แก่ ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการโครงการฝึกอบรม

ทักษะ 4C (ทักษะการสื่อสาร ทักษะแห่งความร่วมมือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ชั้นปฏิบัติการ ชั้นการเรียนรู้ ชั้นพฤติกรรม และชั้นผลลัพธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความยินดีและสมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 35 คน สำหรับใช้เป็นกลุ่มทดลองแบบ one-group pre-test post-test design เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีคุณสมบัติเป็นบุคลากรในสังกัดคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
 - 1.1 แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหลัก 4C (ทักษะในการสื่อสาร ทักษะแห่งความร่วมมือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา) มีลักษณะแบบมาตราส่วน 5 ระดับตามเทคนิคของลิเคิร์ท (Likert Technique)

1.2 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ (ชั้นปฏิบัติการ) ด้านการเรียนรู้ (ชั้นการเรียนรู้) ด้านการประยุกต์ใช้ (ชั้นพฤติกรรม) และด้านขวัญกำลังใจ (ชั้นผลลัพธ์) มีลักษณะแบบมาตราส่วน 5 ระดับตามเทคนิคของลิเคิร์ท (Likert Technique)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการทำงานตามหลัก 4C ทักษะในการสื่อสาร ทักษะแห่งความร่วมมือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการคิดแก้ไขปัญหา มีลักษณะเป็นฐานกิจกรรม 4 ฐาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามตัวแปรที่

ศึกษา และมีวิทยากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม
รวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน
หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) โดยมีเกณฑ์การ
แปลผลของความต้องการในการฝึกอบรมฯ และความพึง
พอใจที่มีต่อโครงการฝึกอบรม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ได้โครงการฝึกอบรมทักษะการทำงาน ของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผลประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้าน
ผลผลิตของโครงการ ดังนี้

2.1 ด้านบริบท (Context) พบว่า บุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมี
ความต้องการในการฝึกอบรมทักษะการทำงานตามหลัก 4C
อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.23) และมีความยินดีในการเข้ารับ
การฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} =4.53) เรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อยคือ ทักษะแห่งความร่วมมือ (\bar{x} =4.50) ทักษะ
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{x} = 4.20) ทักษะการคิดแก้ไข
ปัญหา (\bar{x} =4.19) และทักษะในการสื่อสาร (\bar{x} = 4.02)

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่
โครงการฝึกอบรมทักษะ 4C มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์
ของการฝึกอบรม เวลาและสถานที่มีความเหมาะสม
วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก
(\bar{x} =4.42)

2.3 ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่
ความเหมาะสมของวิทยากร การประชาสัมพันธ์โครงการ

และการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.50)

2.4 ด้านผลผลิต (Product) ได้แก่

2.4.1 บุคลากรที่เข้ารับการอบรมคิด

เป็นร้อยละ 100

2.4.2 ความคิดเห็นต่อโครงการฝึก

อบรม ดังนี้

2.4.2.1 ชั้นปฏิบัติการ (Reaction) คือ มีระดับ
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.49)

2.4.2.2 ชั้นการเรียนรู้ (Learning) คือ เกิดการ
เรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ และได้รับความรู้เพิ่มขึ้นตามความ
รู้สึกรู้สีกของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.64)

2.4.2.3 ชั้นพฤติกรรม (Behavior) คือ สามารถ
นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองได้
ตามความรู้สึกของตนเองอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.15)

2.4.2.4 ชั้นผลลัพธ์ (Outcomes) เกิดขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.24)

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรมให้กับบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างต่อเนื่อง
ให้กิจกรรมอบรมมีความแคบแต่ลึกมากขึ้น โดยมุ่ง
เน้นการฝึกอบรมในประเด็นที่ความต้องการให้ดำเนินการ
มากที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต้องการรับการฝึก
อบรมทักษะแห่งความร่วมมือมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

1. กนกนุช วสุธารัตน์. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนสำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปรินญาณิพนธ์ดุขุภักดิ์บัณฑิต.* (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
2. พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
3. วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554).

ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : โอเพ่นเวิลด์ส.

4. สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. (2558). *ทักษะสำคัญของนักสื่อสารที่ดี*. ที่ http://www.enttraining.net/knowledge_communication_skills.php สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2558.
5. สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ์ เกษสาคร. (2549). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พีเค อินเทอร์เน็ต จำกัด.
6. Dessler, G. (1994). *Organization Theory : Integrating Structure and Behavior*. 2nd ed. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.

ประวัติ

นางสาวนิตา อุบลทิพย์

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลงานวิจัย

- นิตา อุบลทิพย์. 2553. “บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศตามการรับรู้ของนิสิตเภสัชศาสตร์และอาจารย์ประจำแหล่งฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพ” **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**. ทนสนับสนุนวิจัยประเภทเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2550.
- นิตา อุบลทิพย์. 2554. “สภาพความพร้อมในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**. ทนสนับสนุนวิจัยประเภทเงินรายได้คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2549.
- นิตา อุบลทิพย์. 2556. “การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในการดำเนินงานโครงการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากเงินรายได้หน่วยงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. **บทความ**. วารสารบริหารและธุรกิจ ปีที่ 12. ทนสนับสนุนวิจัยประเภทเงินรายได้

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555.

- นิตา อุบลทิพย์ และปิยชาติ บุญเพ็ญ. 2557. “การประเมินประสิทธิผลของคู่มือการดำเนินงานโครงการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากเงินรายได้หน่วยงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. **บทความ**. วารสารวิชาการ ปชมท. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2. ทนสนับสนุนวิจัยประเภทเงินรายได้คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2556.
- นิตา อุบลทิพย์. **อยู่ระหว่างดำเนินการ**. “การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับงานประจำสู่งานวิจัย (R2R) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. ทนสนับสนุนวิจัยจากเงินรายได้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2557.
- นิตา อุบลทิพย์. **อยู่ระหว่างดำเนินการ**. “การพัฒนาและประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”. ทนสนับสนุนวิจัยจากเงินรายได้คณะเภสัชศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2558.