

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัจจัยและเงื่อนไขต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ มากขึ้นทุกขณะ ภาครัฐกิจพยายามทุกวิถีทางในการได้มาซึ่งความสามารถและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนภาครัฐต้องพยายามปรับปรุงการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามเป้าหมายการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องมีความเข้าใจต่อพลวัตที่เกิดขึ้น ต้องมีการวางแผนการจัดการองค์กร รวมทั้งต้องมีวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและความเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป้าหมายและนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วารจนา ผลประเสริฐ 2554, น. 5)

การวางแผนทั่วไป เป็นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา การป้องกันปัญหาหรือการพัฒนาผลผลิตขององค์กร ดังนั้นการวางแผนทั่วไปจึงมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่การวางแผนยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นการวางแผนในภาพรวมขององค์กร ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นเป็นปัจจัยที่ชี้อนาคตขององค์กรนั้น (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 2557, น.2)

ยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ (strategy) หมายถึง การวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคามหรืออุปสรรค (SWOT Analysis) ขององค์กร ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อประกอบการวางแผนการในการใช้วิธีการ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (strategic plan) เป็นแนวคิดมาจากภาคเอกชน เพื่อเพิ่มคุณค่าของการดำเนินงานหน่วยงาน ต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นและมีภารกิจกำกับ ชวนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์ใหม่ ก้าวสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคต การวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นความพยายามขับเคลื่อนองค์กรในภาพรวม ความสำเร็จในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญ

ที่ทำให้องค์กรเดินทางไปถึงวิสัยทัศน์ โดยถูกต้องตรงตามภารกิจ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ขององค์กรนั้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2556)

แผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญในการกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติ ช่วยให้องค์กรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ที่มีส่วนเอื้ออำนวยความสำเร็จและความล้มเหลวต่อเป้าประสงค์ขององค์กร แผนยุทธศาสตร์ยังให้ความสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรทั้งระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยังกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติที่มีส่วนช่วยสนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ในแง่ของการมีส่วนร่วม (Participation) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2556) จะเห็นได้ว่าแผนยุทธศาสตร์มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารองค์กร แต่การมีแผนยุทธศาสตร์ที่ดี ไม่ได้หมายความว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จทุกครั้งไป สาเหตุเกิดจากอะไรนั้น ต้องย้อนกลับไปพิจารณาที่ละขั้นตอนของแต่ละกระบวนการ เพื่อแก้ไขปัญหาก็ถูกต้องตรงประเด็น

โอกาสที่แผนยุทธศาสตร์จะล้มเหลวย่อมเกิดขึ้นได้ ในทุกขั้นตอนของการวางแผนยุทธศาสตร์ไม่ว่าจะเป็น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กร การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติหรือขั้นการประเมินผลและควบคุมแผน จากการสำรวจสาเหตุสำคัญของความล้มเหลวของแผนยุทธศาสตร์ พบว่าสาเหตุที่ทำให้องค์กรหลายองค์กรประสบกับความล้มเหลวมากที่สุดสำหรับการวางแผนยุทธศาสตร์ คือ การไม่ได้ตระหนักและไม่ได้ให้ความสำคัญกับการนำแผนไปปฏิบัติ นั่นหมายความว่าส่วนใหญ่แล้วแผนยุทธศาสตร์ได้ถูกกำหนดเป็นอย่างดีแต่ไม่ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมนั่นเอง แผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้มีการถ่ายทอดไปสู่พนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่ ใครเป็นผู้ถ่ายทอด การสื่อความหมายถูกต้องตรงกันหรือไม่ พนักงานผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจแผนยุทธศาสตร์แล้วหรือไม่ ผู้นำองค์กรมีระบบการกระตุ้นและสร้างบรรยากาศให้เกิดการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์มากน้อยเพียงใด บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์มากน้อยเพียงใด มีการประชุมชี้แจงและร่วมกันวางแผนบ่อยครั้งเพียงใด เป็นต้น (สิริลักษณ์ สุวรรณบดี 2559)

ในการบริหารองค์กรที่มีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะแวดล้อมภายนอก จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารเพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เครื่องมือทางการบริหารที่ถูกนำมาใช้ในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่นิยมใช้กันแพร่หลายได้แก่ กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) ซึ่งเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่างทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Gap Analysis) เพื่อปรับศักยภาพองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เกริกพล ชลาชนเดช 2554) ปัจจุบันจึงจัดตามกรอบแนวคิดของแมคคินซี ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร 2. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการประสานงานตามกลยุทธ์ ขนาดและความหลากหลายในองค์กร 3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) เป็นกระบวนการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์และ โครงสร้างองค์กร 4. รูปแบบการบริหาร (Style) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร 5. บุคลากร (Staff) หมายถึง การจัดสรรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วยการจัดการ การสรรหาและการฝึกอบรม 6. ทักษะ (Skill) เป็นทักษะเฉพาะและสมรรถนะของบุคลากรที่ทำงาน 7. ค่านิยมร่วม (Shared Value) เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กร เรียบง่าย ทุกคนในองค์กรยึดถือ มีคุณค่ามีความหมายกับองค์กรแม้บุคคลภายนอกจะไม่รับรู้หรือเข้าใจก็ตาม (Hanafizadeh & Ravasan 2011)

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง การวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวมของวิทยาการหลายแขนง และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น “ตัวนำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้อง ดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะนำประเทศไปสู่ สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจึงทำให้สถาบันอุดมศึกษามีกิจกรรม ที่กว้างขวาง เกี่ยวข้องกับ บุคลากรและงบประมาณเป็นจำนวนมาก (ภาวิข ทองโรจน์ 2559) เพื่อให้องค์กรอยู่รอดอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุก ต้องมีแผนกลยุทธ์การเงิน และพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา 2556) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษามีเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาเพื่อควบคุมให้การจัดการศึกษามีมาตรฐาน ซึ่งเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ ที่ 1 การผลิตบัณฑิต องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการ องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ระดับสถาบัน พิจารณาให้เป็นไปตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ มาตรฐาน ด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยด้านกายภาพด้านวิชาการ ด้านการเงิน ด้านการบริหารจัดการมาตรฐานด้านการ ดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2557)

วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยฯ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ไว้ว่าองค์กรจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับประเทศด้านสุขภาพชุมชนที่ได้รับการยอมรับในระดับอาเซียน วิทยาลัยฯมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ปี 2555-2559 เพื่อวางแผนในภาพรวมขององค์กร ในแผนยุทธศาสตร์มีการระบุประเด็นยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เพื่อให้องค์กรเดินทางไปถึงวิสัยทัศน์ โดยถูกต้องตรงตามภารกิจ และสัมฤทธิ์ผล สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งไม่พบการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ปี 2555-2559 แต่มีการติดตามตัวชี้วัด มีการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์เพื่อรับการประเมินจากคณะกรรมการผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งพบว่ายังมียุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ ที่ไม่ผ่านตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการวิจัย และด้านการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ปี 2555-2559 ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์โดยวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของแมคคินซี ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ข้อมูล ตลอดจนทราบถึงปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารแผนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปัญหาการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาดังนี้

- 2.1 ระดับความสำเร็จของการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ปี 2555-2559 อยู่ในระดับใด
- 2.2 มีปัจจัยใดที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
- 2.3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธาณสุขสิรินธร จังหวัดยะลามีอะไรบ้าง

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

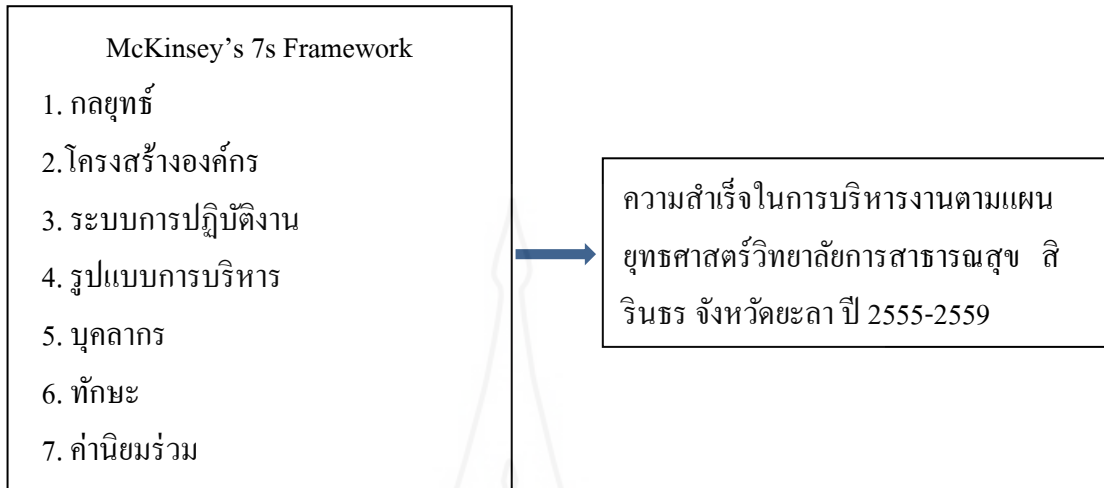
- 3.1 เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์
- 3.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะและค่านิยมร่วม
- 3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์
- 3.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

4. กรอบแนวคิดงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาปี 2555-2559 ที่ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา 2554) มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหาร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์โดยใช้กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7s Framework) (เกริกพล ชลาชนเดชะ 2554)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
ตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

5. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหารงาน ค่านิยมร่วม มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2555-2559 จำนวน 110 คน

6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เนื้อหาประกอบด้วย

6.2.1 ตัวแปรรัสระ ใช้กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7s Framework) ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) และค่านิยมร่วม (Shared Value) (เกริกยศ ชลาชนเดชะ 2554)

6.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา โดยวัดตามประเด็นในยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ

6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือระหว่าง พฤศจิกายน-ธันวาคม 2560

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ขอนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

7.1 แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ปี 2555-2559 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่

7.1.1 การผลิตบัณฑิตที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์

7.1.2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน

7.1.3 การบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7.1.4 การมุ่งทำนุบำรุงและสืบสานศิลปวัฒนธรรม

7.1.5 การพัฒนาองค์กรและการประชาสัมพันธ์

7.2 ความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ความสำเร็จของบุคลากรวิทยาลัยฯต่อระดับผลการดำเนินงานตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ

7.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหารและค่านิยมร่วม

7.3.1 กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง ความสำเร็จของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อปัจจัยด้านกลยุทธ์ อันประกอบด้วย การวางแผนเพื่อตอบสนองต่อการ

เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ความเข้าใจแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ มีการแปลงแผนเป็นแผนปฏิบัติการที่ระบุกิจกรรมและโครงการที่จะดำเนินการ มีการควบคุม ประเมินผล กำกับกับการดำเนินงานตามแผนสม่ำเสมอ

7.3.2 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อบังคับจัด้าน โครงสร้างองค์กรที่มีการกำหนดความสัมพันธ์ในองค์กรตามลำดับชั้นที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการการบริหาร โดยใช้รูปแบบคณะกรรมการบริหารทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ยึดตามเกณฑ์ความชำนาญเฉพาะทางตามหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล มีเอกภาพในการบังคับบัญชาคือผู้ปฏิบัติรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวทุกๆฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ขององค์กร

7.3.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อการจัดระบบการทำงาน การแบ่งกลุ่มความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและบุคลากรในวิทยาลัยฯมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี

7.3.4 รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อ รูปแบบการบริหาร วิธีการบริหารที่ผู้นาองค์กรนำมาใช้ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายขององค์กร

7.3.5 บุคลากร (Staff) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อกระบวนการสรรหา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

7.3.6 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและทักษะพิเศษที่ทำให้บุคคลโดดเด่น

7.3.7 ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลาต่อค่านิยมร่วมที่บุคลากรองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนด รับรู้ มีการยึดถือค่านิยมร่วมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารองค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

7.4 บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยฯ

7.5 บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่สายสนับสนุนพันธกิจของวิทยาลัยฯ ทุกประเภทและทุกตำแหน่ง

7.6 คณะกรรมการบริหาร หมายถึง คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่งตั้งโดยผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.2 ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำไปส่งเสริม ปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จังหวัดยะลา เพื่อให้การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.3 สถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันสามารถนำไปปรับใช้การบริหารแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

