

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา จำนวน 100 คน มีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและได้คำตอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยจำนวน 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s)

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์

ตอนที่ 4 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะและค่านิยมร่วม ที่ร่วมทำนายความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 84 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของบุคลากร ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา มีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 เพศชายจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

1.2 อายุ พบว่ามีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 อายุเฉลี่ย 39.12 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.80 อายุน้อยที่สุด 25 ปีและอายุมากที่สุด 64 ปี

1.3 ระดับการศึกษา พบว่าจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

1.4 สถานภาพของบุคลากร พบว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6

1.5 ประเภทบุคลากร พบว่าเป็นข้าราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 น้อยที่สุดคือพนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

1.6 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าทำงานในวิทยาลัยฯ เป็นเวลา 1-5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 โดยทำงานเฉลี่ย 10.43 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.63 ระยะเวลาน้อยที่สุด 1 ปี และระยะเวลาที่ทำงานนานที่สุด 35 ปี

1.7 กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 น้อยที่สุดคือ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 84)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	33.3
หญิง	56	66.7
อายุ (ปี)		
25-34	31	36.9
35-44	22	26.2
45-54	24	28.6
55-64	7	8.3
$\bar{X} = 39.12$ S.D.=10.80 Min=25 Max=64		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 84)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	28.6
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	36	42.8
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	20	23.8
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	4	4.8
สถานภาพของบุคลากร		
บุคลากรสายวิชาการ	40	47.6
บุคลากรสายสนับสนุน	44	52.4
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	38	45.2
พนักงานกระทรวง	14	16.7
ลูกจ้างเหมาบริการ	25	29.8
พนักงานราชการ	3	3.5
ลูกจ้างประจำ	4	4.8
ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)		
1-5	40	47.6
6-10	15	17.9
11-15	6	7.1
16-20	3	3.6
20 ปีขึ้นไป	20	23.8
$\bar{X}$ =10.43 S.D.=9.63 Min=1 Max=35		
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน		
อำนวยการ	27	32.1
วิชาการ	36	42.9
ยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ	4	4.8
บริการวิชาการและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ	6	7.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 84)	ร้อยละ
กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)		
เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	6.0
กิจการนักศึกษา	6	7.1

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s)

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s) ของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกลยุทธ์และด้านระบบปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมร่วม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06, 3.87, 3.97, 3.85, 3.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s)

ปัจจัยทั้ง 7 (7s)	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ด้านกลยุทธ์	4.10	.47	มาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	4.06	.50	มาก
ด้านระบบปฏิบัติงาน	4.10	.50	มาก
ด้านบุคลากร	3.87	.56	มาก
ด้านทักษะ	3.97	.51	มาก
ด้านรูปแบบการบริหาร	3.85	.62	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยทั้ง 7 (7s)	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ด้านค่านิยมร่วม	3.82	.68	มาก
รวม	3.98	0.43	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านกลยุทธ์ ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกลยุทธ์ โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาได้แก่ มีการควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนข้อคำถามด้านกลยุทธ์ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ว่าเป็นไปตามนโยบายของวิทยาลัยฯ สม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านกลยุทธ์

ด้านกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์	4.20	.66	มาก
บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยฯ รับรู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลักของวิทยาลัยฯ	4.04	.59	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
มีการแปลงแผนยุทธศาสตร์ เป็นแผนปฏิบัติการที่ระบุกิจกรรม และโครงการที่จะต้องดำเนินการ	4.14	.54	มาก
มีการควบคุม กำกับการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์สม่ำเสมอ	4.15	.63	มาก
มีการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ ว่าเป็นไปตามนโยบายของวิทยาลัยฯ สม่ำเสมอ	3.99	.65	มาก
รวม	4.10	.47	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยระดับความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านโครงสร้างองค์กร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า วิทยาลัยฯ มีโครงสร้างองค์กรตามลำดับขั้นที่ชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาได้แก่ วิทยาลัยฯ มีสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนข้อคำถามด้านโครงสร้างองค์กรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วิทยาลัยฯ มีเอกภาพในการบังคับบัญชา คือผู้ปฏิบัติรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียว มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วิทยาลัยฯ มีโครงสร้างองค์กรตามลำดับชั้นที่ชัดเจน	4.31	.64	มากที่สุด
วิทยาลัยฯ มีสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	4.15	.65	มาก
การบริหารโดยใช้รูปแบบคณะกรรมการบริหารทำให้การบริหารจัดการวิทยาลัยฯมีประสิทธิภาพ	4.00	.64	มาก
ปัจจุบันวิทยาลัยมีโครงสร้างการบริหารงานยึดตามเกณฑ์ความชำนาญเฉพาะทางตามหน้าที่และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.90	.74	มาก
วิทยาลัยฯ มีเอกภาพในการบังคับบัญชา คือผู้ปฏิบัติรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียว	3.86	.71	มาก
ทุกๆ ฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ของวิทยาลัยฯ	4.14	.70	มาก
รวม	4.06	.50	มาก

ความคิดเห็นต่อทั้งปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านระบบปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านระบบปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า วิทยาลัยฯมีการจัดระบบงานอย่างเป็นทางการ โดยมีค่าสังเกตตั้ง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยฯมีการจัดการแบ่งกลุ่มความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนข้อคำถามด้านระบบปฏิบัติงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระบบงานต่างๆ ในวิทยาลัยฯ มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านระบบปฏิบัติงาน

ด้านระบบปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วิทยาลัยฯมีการจัดการแบ่งกลุ่มความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	4.21	.66	มากที่สุด
วิทยาลัยฯมีการจัดระบบงานอย่างเป็นทางการ โดยมีค่าสังเกตตั้ง	4.33	.59	มากที่สุด
วิทยาลัยฯ มีระบบงานเพื่อปฏิบัติงานตามพันธกิจต่างๆ อย่างเหมาะสม (ระบบการเงิน ระบบสารสนเทศ เป็นต้น)	4.01	.67	มาก
ระบบงานต่างๆ ในวิทยาลัยฯ มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.88	.75	มาก
บุคลากรในวิทยาลัยฯมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	4.05	.64	มาก
รวม	4. 10	.50	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านบุคลากรในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากรโดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า วิทยาลัยฯ มีการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา ได้แก่ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนข้อคำถามด้านบุคลากรที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระบบการให้รางวัลของวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสมและข้อ ระบบการสรรหาบุคลากรของวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.81รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากรของวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสม	3.88	.65	มาก
ระบบการให้รางวัลของวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสม	3.81	.75	มาก
ระบบการสรรหาบุคลากรของ วิทยาลัยฯ มีความเหมาะสม	3.81	.74	มาก
การจ่ายค่าตอบแทนของวิทยาลัยฯ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.82	.66	มาก
วิทยาลัยฯ มีการฝึกอบรมและ พัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	4.05	.69	มาก
รวม	3.87	.56	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านทักษะในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านทักษะ โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า บุคลากรวิทยาลัยฯ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยฯ มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนข้อคำถามด้านทักษะที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วิทยาลัยฯ มีการส่งเสริมความสามารถพิเศษ เพื่อให้บุคลากรโดดเด่น ผลงานที่ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
บุคลากรวิทยาลัยฯ มีทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.04	.67	มาก
วิทยาลัยฯ มีการส่งเสริม ความสามารถพิเศษ เพื่อให้ บุคลากรโดดเด่น ผลงานที่ดีขึ้น	3.87	.64	มาก
บุคลากรวิทยาลัยฯ สามารถใช้ ทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ดี	4.01	.61	มาก
บุคลากรวิทยาลัยฯ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.89	.68	มาก
บุคลากรวิทยาลัยฯ มีทักษะในการ ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร	4.06	.63	มาก
รวม	3.97	.51	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านรูปแบบการบริหารในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านรูปแบบการบริหาร โดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า วิทยาลัยฯ มีแผนการบริหารที่ชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ข้อคำถามด้านรูปแบบการบริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.62 รายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านรูปแบบการบริหาร

ด้านรูปแบบการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วิทยาลัยฯ มีแผนการบริหารที่ชัดเจน	3.94	.68	มาก
วิทยาลัยฯ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.90	.79	มาก
ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน	3.88	.684\	มาก
วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.62	.82	มาก
ผู้บริหารวิทยาลัยฯ มีการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกคนหากข้อเสนอแนะนั้นเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยฯ	3.90	.75	มาก
รวม	3.85	.62	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 7 (7s) ด้านค่านิยมร่วม ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมโดยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า ผู้บริหารวิทยาลัยฯ มีการกระตุ้นให้พนักงาน ปฏิบัติตามค่านิยมวิทยาลัยฯ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนข้อคำถามด้านค่านิยมร่วมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยฯ รับรู้ค่านิยมร่วมของวิทยาลัยฯ มีคะแนนเฉลี่ย 3.74 รายละเอียด ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

ด้านค่านิยมร่วม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
บุคลากรวิทยาลัยฯ มีส่วนร่วม ในการกำหนดค่านิยมร่วม	3.83	.79	มาก
บุคลากรวิทยาลัยฯ รับรู้ค่านิยม ร่วมของวิทยาลัยฯ	3.74	.81	มาก
บุคลากรวิทยาลัยฯ มีการยึดถือ ค่านิยมร่วมเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน	3.81	.77	มาก
ผู้บริหารวิทยาลัยฯ มีการกระตุ้น ให้พนักงานปฏิบัติตามค่านิยม วิทยาลัยฯ	3.90	.72	มาก
รวม	3.82	.68	มาก

**ตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี
จังหวัดยะลา**

ความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์โดยรวม
อยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.523

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับดี ส่วนยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดมีคะแนน
เท่ากับ 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์ และยุทธศาสตร์ที่ 2
การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน มีค่าคะแนนเท่ากับ
3.77 รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผน
ยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดยะลา

ยุทธศาสตร์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิต ที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิต ที่พึงประสงค์	3.97	.56	ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนา องค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติและอาเซียน	3.77	.69	ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4.06	.50	ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่งทำนุบำรุง และสืบสานศิลปวัฒนธรรม	3.97	.66	ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กร และประชาสัมพันธ์	3.77	.67	ดี
รวม	3.91	.52	ดี

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิต
ที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.56

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่าคณาจารย์ของวิทยาลัยฯ มีความรู้และ
ประสบการณ์มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ข้อคำถามที่มีคะแนนรองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยฯ มีกระบวนการ
พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่
วิทยาลัยฯ มีเทคโนโลยีทันสมัยใช้สำหรับการเรียนการสอนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รายละเอียด
ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ 1
การผลิตบัณฑิตที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การผลิตบัณฑิตที่มุ่ง สร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ผู้สำเร็จการศึกษามีอัตลักษณ์บัณฑิต ตามที่วิทยาลัยฯ กำหนด	4.11	.68	ดี
ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยฯ มีมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ	4.11	.66	ดี
ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับจากชุมชน	4.05	.69	ดี
ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยฯ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.13	.58	ดี
การผลิตและพัฒนาบุคลากร ด้านสาธารณสุขของวิทยาลัยฯ มีมาตรฐาน	4.07	.67	ดี

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิต ที่มุ่งสร้างศักยภาพให้เป็นบัณฑิต ที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
คณาจารย์ของวิทยาลัยฯ มีความรู้ และประสบการณ์	4.24	.63	ดีมาก
วิทยาลัยฯ มีสภาพแวดล้อมดีเอื้อต่อ การเรียนการสอน	3.74	.79	ดี
วิทยาลัยฯ มีเทคโนโลยีทันสมัย ใช้สำหรับการเรียนการสอน	3.55	.84	ดี
วิทยาลัยฯ มีสวัสดิการที่ครบครัน สำหรับบริการนักศึกษา	3.57	.88	ดี
วิทยาลัยฯ มีกระบวนการพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.15	.57	ดี
รวม	3.97	.56	ดี

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการ
สาธณสุขสีรินทร จังหวัดยะลา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่
ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับ ดีโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน
โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่าวิทยาลัยฯ
มีการพัฒนาระบบสนับสนุนให้เอื้อต่อการสร้างผลงานวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ข้อคำถาม
ที่มีคะแนนรองลงมา ได้แก่ วิทยาลัยฯ เพิ่มการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นด้านสุขภาพ
ชุมชน โดยใช้แหล่งทุนภายในองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่งานวิจัย
ของวิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับในภูมิภาคอาเซียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 รายละเอียดดังตาราง
ที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับ
งานวิจัยของวิทยาลัยฯ มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	3.85	.81	ดี
งานวิจัยของวิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับในประเทศ	3.85	.80	ดี
งานวิจัยของวิทยาลัยฯ ได้รับการยอมรับในภูมิภาคอาเซียน	3.54	.99	ดี
การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยาลัยฯ สอดคล้องกับสถานการณ์สุขภาพของประเทศ	3.79	.75	ดี
การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ของวิทยาลัยฯ สอดคล้องกับสถานการณ์สุขภาพภูมิภาคอาเซียน	3.61	.85	ดี
วิทยาลัยฯ เพิ่มการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นด้านสุขภาพชุมชนโดยใช้แหล่งทุนภายในองค์กร	3.88	.75	ดี
วิทยาลัยฯ เพิ่มการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มุ่งเน้นด้านสุขภาพชุมชนโดยใช้แหล่งทุนภายนอกองค์กร	3.74	.79	ดี
วิทยาลัยฯ มีการพัฒนาระบบสนับสนุนให้เอื้อต่อการสร้างผลงานวิชาการ	3.90	.72	ดี
รวม	3.77	.69	ดี

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการ
สาธณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยรวม
อยู่ในระดับดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถาม
ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่า บุคลากรของวิทยาลัยฯ มีประสบการณ์ในการบริการ
วิชาการมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ข้อคำถามที่มีคะแนนรองลงมา ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยฯ มีการ
บริหารงานแบบมืออาชีพ ในการบริการวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ย 4.15 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ วิทยาลัยฯ มีการเพิ่มจำนวนหลักสูตร และขยายกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
ท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการ
วิชาการเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การพัฒนายุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการ วิชาการเพื่ออย่างยั่งยืน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ผู้รับบริการวิชาการจากวิทยาลัยฯ ได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย	4.07	.71	ดี
ผู้รับบริการวิชาการจากวิทยาลัยฯ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.04	.63	ดี
การบริการวิชาการของวิทยาลัยฯ ตอบสนองกับความต้องการของ ภาคีเครือข่าย	4.08	.59	ดี
บุคลากรของวิทยาลัยฯ มีประสบการณ์ ในการบริการวิชาการ	4.23	.61	ดีมาก
บุคลากรของวิทยาลัยฯ มีการบริหารงาน แบบมืออาชีพ ในการบริการวิชาการ	4.15	.59	ดี

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การพัฒนาศาสตร์ที่ 3 การบริการ วิชาการเพื่ออย่างยั่งยืน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วิทยาลัยฯ มีการเพิ่มจำนวนหลักสูตร และขยายกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้น ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรท้องถิ่น	3.88	.67	ดี
วิทยาลัยฯ มีการเพิ่มจำนวนหลักสูตร และขยายกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้น ผู้ปฏิบัติงานใน รพ.สต.	3.94	.70	ดี
รวม	4.06	.50	ดี

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่งทำนุบำรุงและสืบสานศิลปวัฒนธรรม
โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่งทำนุบำรุงและสืบสานศิลปวัฒนธรรมโดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถาม
ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่าวิทยาลัยฯ มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
อย่างต่อเนื่องและวิทยาลัยฯ มุ่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสอดคล้องกับวิถีสังคมโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
4.04 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วิทยาลัยฯ กระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงคุณค่าของการ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่ง
ทำนุบำรุงและสืบสานศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การมุ่งทำนุบำรุง และสืบสานศิลปวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วิทยาลัยฯ กระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึง คุณค่าของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน	3.82	.78	ดี
วิทยาลัยฯ มีการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง	4.04	.77	ดี
วิทยาลัยฯ มุ่งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับวิถีสังคม	4.04	.72	ดี
วิทยาลัยฯ มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน	3.98	.71	ดี
รวม	3.97	0.66	ดี

ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับดี
โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มี
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อคำถามที่ถามว่าวิทยาลัยฯ มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ให้เป็นสถาบัน
แห่งการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 ข้อคำถามที่มีคะแนนรองลงมา ได้แก่วิทยาลัยฯ มีการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ มีคะแนนเฉลี่ย 3.83 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่วิทยาลัยฯ
มีการเพิ่มจำนวนของบุคลากรทุกระดับ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รายละเอียดดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กร และประชาสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วิทยาลัยฯ มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลงานของวิทยาลัยฯ ให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มเป้าหมาย	3.67	.78	ดี
วิทยาลัยฯ มีการเพิ่มจำนวนของบุคลากร ทุกระดับ	3.65	.83	ดี
วิทยาลัยฯ มีการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรทุกระดับ	3.83	.79	ดี
วิทยาลัยฯ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้สามารถรองรับการขยายงานด้านต่างๆ	3.74	.81	ดี
วิทยาลัยฯ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมีความสุข	3.81	.77	ดี
วิทยาลัยฯ มีการพัฒนาระบบจัดการ ความรู้ให้เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้	3.90	.72	ดี
รวม	3.77	.67	ดี

ตอนที่ 4 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะและค่านิยมร่วม ที่ร่วมทำนายความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหารงาน ค่านิยมร่วม มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ ค่านิยมร่วมและรูปแบบการบริหาร โดยร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ได้ร้อยละ 70.7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ ค่านิยมร่วม รองลงมาคือรูปแบบการบริหาร รายละเอียดดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
ค่านิยมร่วม	.434	.058	.567	7.446	.000
รูปแบบการบริหาร	.305	.064	.364	4.787	.000
ค่าคงที่	1.071				

$R^2 = 0.707$ adjust $R^2 = 0.700$ $F = 97.748$ Sig $F < 0.0001$

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

โดย Y = คะแนนความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของค่านิยมร่วม

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของรูปแบบการบริหาร

x_1 = คะแนนของค่านิยมร่วม

x_2 = คะแนนของรูปแบบการบริหาร

สรุปสมการถดถอยที่ได้จากการคำนวณค่าคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.071 + 0.434X_1 + 0.305X_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่าตัวแปร ค่านิยมร่วม และรูปแบบการบริหาร มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ค่านิยมร่วมในองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ในขณะที่ตัวแปรอีกตัวในสมการไม่มีการเปลี่ยนแปลง คะแนน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ จะเพิ่มขึ้น 0.434 คะแนนและถ้ารูปแบบการบริหารมีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ในขณะที่ตัวแปรอีกตัวในสมการไม่มีการเปลี่ยนแปลง คะแนน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ จะเพิ่มขึ้น 0.305 คะแนน

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ค่านิยมร่วม (Beta = 0.567) และรูปแบบการบริหาร (Beta = 0.364) ตามลำดับ

สรุปสมการในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

โดย Y = คะแนนความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นคะแนนมาตรฐานของค่านิยมร่วม

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นคะแนนมาตรฐานของรูปแบบการบริหาร

x_1 = คะแนนมาตรฐานของค่านิยมร่วม

x_2 = คะแนนมาตรฐานของรูปแบบการบริหาร

สรุปสมการถดถอยที่ได้จากการคำนวณค่าคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.567X_1 + 0.364X_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าตัวแปรทุกตัวในสมการให้เป็นคะแนนมาตรฐาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่ แล้วเพิ่มคะแนน ค่านิยมร่วม 1 คะแนน คะแนนระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ จะเพิ่มขึ้น 0.567 คะแนนมาตรฐาน และเมื่อเพิ่มคะแนนรูปแบบการบริหาร 1 คะแนน คะแนนระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ จะเพิ่มขึ้น 0.364 คะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ เป็นคำถามแบบปลายเปิด และจากแบบสอบถามที่ตอบกลับจำนวน 84 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 11 ชุด คิดเป็นร้อยละ 13.10 สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแยกตามประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

5.1 ด้านการบริหารจัดการ

5.1.1 ปัญหา

- 1) ปัญหาโครงการมีมากเกินไปและมีความซ้ำซ้อนในการทำโครงการและกิจกรรมต่างๆ
- 2) ปัญหาการควบคุมการใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม โครงการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด

5.1.2 ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการบูรณาการในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ในพันธกิจเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดภาระความเหน็ดเหนื่อยของอาจารย์และนักศึกษา อีกทั้งยังเป็นการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.2 ด้านสิ่งสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนและจัดทำกิจกรรมต่างๆในวิทยาลัย

5.2.1 ปัญหา

- 1) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และห้องสมุด ขาดการดูแลให้ทันสมัย พร้อมใช้สม่ำเสมอ
- 2) สิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนบางรายการ ค่อนข้างเก่า และมีการเสื่อมชำรุดตามกาลเวลา

5.3 ด้านบุคลากร

5.3.1 ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากกฎระเบียบหลักความรู้ในการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนก็มีการปรับเปลี่ยนไป ไม่ต่างจากบุคลากรสายวิชาการ