

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยสรุปได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2555-2559 มีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และได้คำตอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยจำนวน 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพของบุคลากร ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน และกลุ่มงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการปฏิบัติงาน บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหารงาน ค่านิยมร่วม จำนวน 35 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวนรวม 35 ข้อ

**ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการ
บริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์**

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรวิทยาลัย
การสาธารณสุขสตรีนคร จังหวัดยะลาเป็นเพศหญิงร้อยละ 66.7 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ
36.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.12 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.9 เป็น
บุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 52.4 เป็นข้าราชการร้อยละ 45.2 มีระยะเวลาในการทำงาน ในวิทยาลัยฯ
เป็นเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.6 โดยทำงานเฉลี่ย 10.43 ปี และปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาการ คิดเป็น
ร้อยละ 42.9

1.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ พบว่า
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ ทั้ง 7 ด้าน
ของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสตรีนคร จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกลยุทธ์และ
ด้านระบบปฏิบัติงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร
ด้านบุคลากร ด้านทักษะ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมร่วม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากเช่นกัน
โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.06, 3.87, 3.97, 3.85, 3.82 ตามลำดับ

1.3.3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสตรีนคร จังหวัดยะลา พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์
วิทยาลัยฯ ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.523 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อการพัฒนา
อย่างยั่งยืนมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับดี ส่วนยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย
ที่สุดมีคะแนนเท่ากัน 2 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์ และ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียน
มีค่าคะแนนเท่ากับ 3.77

1.3.4 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบ
การปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะและค่านิยมร่วม ที่ร่วมทำนายความสำเร็จในการ
บริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผน
ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ค่านิยมร่วมและรูปแบบการบริหาร โดยร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารงาน

ตามแผนยุทธศาสตร์ได้ร้อยละ 70.7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดได้แก่ ค่านิยมร่วม รองลงมาคือ รูปแบบการบริหาร

1.3.5 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 11 ชุด คิดเป็นร้อยละ 13.10 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยปัญหาด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ปัญหาโครงการมีมากเกินไปและมีความซ้ำซ้อนในการทำโครงการและกิจกรรมต่างๆ และปัญหาการควบคุมการใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม โครงการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านสิ่งสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนและจัดทำกิจกรรมต่างๆ ในวิทยาลัย นั่นคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด ขาดการดูแลให้ทันสมัยพร้อมใช้สม่ำเสมอและสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนบางรายการ ค่อนข้างเก่า และมีการเสื่อมชำรุดตามกาลเวลา ส่วนข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ มีข้อเสนอว่าควรมีการบูรณาการในการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ ในพันธกิจเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดภาระความเหน็ดเหนื่อยของอาจารย์และนักศึกษา อีกทั้งยังเป็นการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร ว่าควรมีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากกฎระเบียบ หลัก ความรู้ในการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนก็มีการปรับเปลี่ยนไปไม่ต่างจากบุคลากรสายวิชาการ

2. อภิปรายผล

จากผลสรุปการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย โดยมีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ปี 2555-2559

ผลการประเมินความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย จังหวัดยะลา ปี 2555-2559 พบว่า ระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ วิทยาลัยฯ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณายุทธศาสตร์แต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีทั้งสิ้น โดยด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่วนยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนน้อยคือยุทธศาสตร์ที่ 2 การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและอาเซียนและยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ 2550 ซึ่งพบว่ายุทธศาสตร์ที่มีคะแนนผลการดำเนินงาน

น้อยกว่ายุทธศาสตร์อื่นๆ คือ ยุทธศาสตร์การผลิตผลงานวิชาการมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (นงนภัทร รุ่งเนย 2550) ซึ่งการที่จะพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการวิจัยให้ประสบความสำเร็จนั้นควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ตามขั้นตอนของการวิจัยให้แก่บุคลากร จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำวิจัย มีการจัดแสดงผลงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยหรือจัดประกวดผลงาน และมีการจัดเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการวิจัย (สิริรัตน์ หิตะโกวิท 2551)

ส่วนของการพัฒนาองค์กรและประชาสัมพันธ์ การบริหารงานที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ในประเด็นที่วิทยาลัยฯ ยังมีปัญหาเรื่องการสรรหาบุคลากรเพิ่ม ควรแก้ไขโดย บริหารบุคลากรที่มีอยู่ ให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป สร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร บริหารจัดการให้บุคลากรที่มีอยู่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารให้คนทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่ (Multifunction) การประชาสัมพันธ์องค์กรให้สังคมรู้จักและเข้าใจคุณลักษณะการดำเนินงานขององค์กร ควรเลือกนำเสนอความโดดเด่นขององค์กร ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือนำเสนอบุคลากรในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส 2557)

2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะและค่านิยมร่วม

ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือปัจจัยด้านกลยุทธ์และระบบปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเขาวเรศว์ นุตเดชาพันธ์ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าคะแนนปัจจัยด้านกลยุทธ์มีคะแนนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ เช่นเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และมีการแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการที่ระบุกิจกรรมและโครงการที่จะต้องดำเนินการ โดยมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนกลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นประจำทุกปี

2.3 ปัจจัยทำนายความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ค่านิยมร่วมและรูปแบบการบริหาร โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 70.7 ($R^2=0.707$)

2.3.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์แตกต่างจากการศึกษาของนุสรา บุญสนอง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของโครงการบริการทางวิชาการมหาวิทยาลัยเกริก ที่พบว่าปัจจัย

กลยุทธ์ส่งผลด้านบวก ต่อประสิทธิผลของโครงการบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกริก อาจเนื่องมาจากยังขาดการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ว่าเป็นไปตามนโยบายของวิทยาลัยฯอย่างสม่ำเสมอ

2.3.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ แตกต่างจากการศึกษาของ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อม การทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่พบว่า โครงสร้างองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อาจเนื่องจากวิทยาลัยฯ ยังขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา คือผู้ปฏิบัติรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียว

2.3.3 ปัจจัยด้านระบบปฏิบัติงาน พบว่าพบว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ แตกต่างจากการศึกษาของ CHRISTINE KWAMBOKA NYAKERIGA (2015) ที่พบว่าระบบปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และการศึกษาของสุดาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร (2556) ที่พบว่าระบบบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อาจเนื่องจากระบบงานต่างๆ ในวิทยาลัยฯ ยังมีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ชัดเจน

2.3.4 ปัจจัยด้านบุคลากร พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยเป็นด้านการสรรหาและการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา จันเพ็ชร วราภรณ์ ศิวดำรงพงศ์ และอภิษฎา อรัณยภาค (2550) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางโดยขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในงานเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3.5 ปัจจัยด้านทักษะ พบว่าไม่มีอิทธิพลกับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ แตกต่างจากการศึกษาของวัชรินทร์ สุทธิชัย (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า การเพิ่มสมรรถนะองค์กร โดยการเพิ่มศักยภาพบุคลากร จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจเนื่องจากวิทยาลัยฯ ยังมีการส่งเสริมความสามารถพิเศษที่ส่งผลให้บุคลากรโดดเด่นหรือมีความคิดสร้างสรรค์ไม่มากพอ

2.3.6 ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร พบว่ามีอิทธิพลโดยตรงและส่งผลเชิงบวก กับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ สอดคล้องกับการศึกษาของ นุสราน บุญสนอง (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโครงการบริการทางวิชาการมหาวิทยาลัยเกริก ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำหรือรูปแบบการบริหารของผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลด้านบวกต่อประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของโครงการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร (2556) ที่ให้ข้อสรุปไว้ว่า ลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาต้อง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และใช้ กระบวนการบริหารที่ดีอื่นได้แก่ การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงาน หรือบริหารด้วยทีมงานที่ดีดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับ รูปแบบการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยการสาธิตสวนสุนันทา จังหวัดยะลา ที่มีแผนการบริหาร ที่ชัดเจนวิทยาลัยฯ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารและผู้บริหารวิทยาลัยฯ มีการยอมรับ ในความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกคนหากข้อเสนอแนะนั้นเป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยฯ จึงส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์

2.3.7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม พบว่ามีอิทธิพลโดยตรงมากที่สุดในทุกปัจจัยและ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับการศึกษาของ นุสราน บุญสนอง (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโครงการบริการทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเกริกที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมร่วม ของแต่ละ โครงการ ต่างมีความสอดคล้อง กับบริบทการดำเนินงานของแต่ละโครงการ อันส่งผลด้านบวก ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ แต่ละโครงการและการศึกษาของ CHRISTINE KWAMBOKA NYAKERIGA (2015) อาจเนื่องจาก ค่านิยมร่วม หรือวัฒนธรรมองค์กร (Shared Values) เป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนา องค์กรรูปแบบหนึ่งเพราะวัฒนธรรม เป็นกรอบวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากกฎ ระเบียบที่มีอยู่ของคน ที่อยู่ในองค์กร วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคน ที่ทำงานอยู่ในองค์กรสะท้อนให้เห็น กระบวนการคิด การตัดสินใจ รวมถึงวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และที่สำคัญวัฒนธรรม มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์กร (อุมาพร ชื่นจิตร 2557)

วิทยาลัยฯ จึงมีการกำหนดค่านิยมวิทยาลัยฯ นั่นคือ ค่านิยมร่วม TEAM YALA ซึ่งมุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกัน ประสิทธิภาพองค์กร ช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล ให้คุณค่ากับทุกคน มุ่งเน้นผลงาน รับผิดชอบต่อผลงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว จับใจซึ่งหากยึดถือปฏิบัติย่อมทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ จึงส่งผล เชิงบวกต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามยุทธศาสตร์

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยการสาธณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ปี 2555-2559 ได้แก่ ค่านิยมร่วมและรูปแบบการบริหาร ดังนั้นในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมค่านิยมร่วม ด้วยการเพิ่มช่องทางให้บุคลากรวิทยาลัยฯ รับรู้ค่านิยมร่วมของวิทยาลัยฯ โดยการจัดกิจกรรมเผยแพร่ค่านิยมร่วมของวิทยาลัยฯ ผ่านแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำเดือนและกระตุ้นให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติค่านิยมร่วมขององค์กร

3.1.2 ผู้บริหารควรมีการจัดการเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้มีความคล่องตัวขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลดรายจ่าย หรือเพิ่มรายได้ ตลอดจนชี้แจงสถานะทางการเงินให้บุคลากรวิทยาลัยฯ รับทราบสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกระดับ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ในระดับดีมาก

3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหาร (Model) ที่ชัดเจนที่ช่วยให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารงานแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป