ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิ่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิ่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อผูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิ่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ส่วนที่ 3 สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิ่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล และจะนำไปเป็นประโยชน์เฉพาะทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้ทราบ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

LE LONG

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 9

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง หรือระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ
    - ☐ 1. ชาย
    - ☐ 2. หญิง
2. อายุ
    - ☐ 1. 20–30 ปี
    - ☐ 2. 31–40 ปี
    - ☐ 3. 41–50 ปี
    - ☐ 4. อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
    - ☐ 1. ระดับมัธยมศึกษา / ปวช.
    - ☐ 2. ระดับ ปวส. / อนุปริญญา / เทียบเท่า
    - ☐ 3. ระดับปริญญาตรี
    - ☐ 4. ระดับปริญญาโทขึ้นไป
4. ระยะเวลาการทำงาน
    - ☐ 1. ต่ำกว่า 1 ปี
    - ☐ 2. 1–2 ปี
    - ☐ 3. 3–4 ปี
    - ☐ 4. 5 ปีขึ้นไป
5. รายได้เฉลี่ย
    - ☐ 1. ไม่เกิน 3,000 บาท
    - ☐ 2. 3,001–5,000 บาท
    - ☐ 3. 5,001–10,000 บาท
    - ☐ 4. 10,001 บาท ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิ่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
วัฒนธรรมพันธกิจ						
1	วิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิญมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย					
2	ผู้บริหารวิทยาลัย อาจารย์ คณะกรรมการวิทยาลัย ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน					
3	บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน ยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4	บุคลากรของวิทยาลัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์					
วัฒนธรรมเอกภาพ						
5	บุคลากรในวิทยาลัยมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยมและแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัย					
6	บุคลากรในวิทยาลัยให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
7	บุคลากรในวิทยาลัยมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เกิดความเห็นพ้องต้องกัน					
8	บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยให้ความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของวิทยาลัย					
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม						
9	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง					
10	วิทยาลัยได้มีการประชุมบุคลากรในวิทยาลัยการเพื่อวางแผนในการบริหารงานของวิทยาลัย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11	ในการดำเนินงานของวิทยาลัยการแพทย์กว่างบิ่ญเกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว					
12	ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
วัฒนธรรมการปรับตัว						
13	วิทยาลัยมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก					
14	บุคลากรในวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน					
15	วิทยาลัยให้ความสำคัญในการสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาวิทยาลัย					
16	วิทยาลัยมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 3 สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิ่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ					
1	บุคลากรในวิทยาลัยมีการยอมรับเป้าหมายขององค์การ					
2	บุคลากรของวิทยาลัยเข้าใจเป้าหมายขององค์การ					
3	วิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์การ					
4	วิทยาลัยการแพทย์กว๋างบิ่ญมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
	การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ					
5	วิทยาลัยมีการให้ข้อมูลข่าวสารภายใน/องค์การอย่างทั่วถึง					
6	วิทยาลัยมีการชี้แจ้งข้อมูลข่าวสารให้/สมาชิกในองค์การทราบอย่างสม่ำเสมอ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	สมาชิกในวิทยาลัยได้ทราบข้อมูลข่าวสาร/อย่างรวดเร็วมีความถูกต้องชัดเจนทั่วทุกคน					
8	วิทยาลัยการแพทย์กว่างบิ่ญมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภายนอกให้ทราบอย่างทั่วถึง					
9	ข้อมูลการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกมีความถูกต้องเหมาะสม					
การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม						
10	วิทยาลัยมีการใช้กฎระเบียบในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา					
11	วิทยาลัย มีการกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจอย่างเหมาะสม					
12	วิทยาลัยมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อสมาชิกทุกคน					
13	วิทยาลัยมีการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างทั่วถึงและเกิดความยุติธรรม					
การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า						
14	วิทยาลัยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม					
15	วิทยาลัยมีการใช้เงินงบประมานอย่างมีประโยชน์สูงสุด					
16	วิทยาลัยจัดหาวัสดุครุภัณฑ์มาใช้ในการ/ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ต้องการ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	สุขภาพองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	วิทยาลัยมีสถานที่เพียงพอ และมีการบริหารจัดพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน					
ความสมัครสมานสามัคคี						
18	บุคลากรในวิทยาลัยมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
19	บุคลากรของวิทยาลัยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
20	บุคลากรของวิทยาลัยมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ					
21	บุคลากรในวิทยาลัยยอมรับสนับสนุนช่วยเหลือร่วมมือกันทำหน้าที่					
ความสามารถในการแก้ปัญหา						
22	วิทยาลัยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี					
23	วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยมีความตึงเครียดน้อยที่สุด					
24	วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้					
25	วิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์การ					
26	วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

4 1.ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ

4 1.1.ท่านต้องการให้วิทยาลัยมีพันธกิจอะไรบ้าง ?

.....

.....

4 1.2.ท่านต้องการให้บุคลากรในวิทยาลัยมีค่านิยมการอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกันอย่างไร ?

.....

.....

4 1.3.ท่านต้องการมีการส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัยเรื่องอะไรบ้าง ?

.....

.....

4 1.4.ท่านมีข้อเสนอแนะในวิธีการทำงานแบบใหม่ให้เกิดการพัฒนาในวิทยาลัยอย่างไรบ้าง ?

.....

.....

41.5. อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

4 2.ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การ

4 2.1.ท่านคิดว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ?

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4 2.2.ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ ?

.....

.....

4 2.3.ท่านคิดว่าวิทยาลัยควรกระจายอำนาจในเรื่องอะไรบ้าง ?

.....

.....

.....

4 2.4.ท่านคิดว่าจะทำอย่างไรให้การใช้ทรัพยากรในวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากที่สุด ?

.....

.....

4 2.5.ท่านคิดว่ามีวิธีการอย่างไรที่จะเพิ่มความสมัครสมานสามัคคีของบุคคลในวิทยาลัย ?

.....

.....

4 2.6.ท่านมีวิธีการอย่างไรที่จะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย ?

.....

.....

4 2.7.อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

PHIẾU KHẢO SÁT

SỰ ẢNH HƯỞNG CỦA VĂN HÓA TỔ CHỨC ĐẾN SỨC KHỎE TỔ CHỨC TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP Y TẾ QUẢNG BÌNH NĂM 2018

****

GIỚI THIỆU:

Phiếu khảo sát này là một phần của luận văn trong chương trình học thạc sĩ Hành Chính công của trường Đại học Rajabhat Sakon Nakhon. Với mục đích nghiên cứu sự ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến sức khỏe tổ chức tại trường Trung Cấp Y Tế Quảng Bình. Các ý kiến quý báu này là cơ sở khoa học để làm căn cứ phát huy những ưu điểm và sớm điều chỉnh khắc phục tồn tại, góp phần tích cực từng bước cải tiến chất lượng làm việc của nhà trường. Các câu trả lời cho phiếu khảo sát này sẽ được giữ bí mật và sẽ không ảnh hưởng đến Ông/ bà / anh /chị theo bất kỳ cách nào. Để có được một kết quả đúng và tốt nhất, mong Ông/ bà / anh /chị trả lời các câu hỏi thật chính xác.

Phiếu khảo sát được chia thành 4 phần như sau:

Phần 1: Thông tin người tham gia khảo sát.

Phần 2: Tìm hiểu về văn hóa tổ chức.

Phần 3: Tìm hiểu về sức khỏe tổ chức.

Phần 4: Đề xuất ý kiến trong việc phát triển văn hóa tổ chức và sức khỏe tổ chức.

Xin trân trọng cảm ơn.

Mr. Le Long

Học viên thạc sĩ Hành Chính công khóa 9

Khoa Khoa học quản lý

Trường Đại học Rajabhat Sakon Nakhon.

Phần 1: Thông tin người tham gia khảo sát.

Ghi chú: Vui lòng đánh dấu √ vào ô ( ) ông/bà cho là thích hợp nhất dưới đây.

1. Giới tính:

( ) 1. Nam ( ) 2. Nữ

2. Tuổi:

( ) 1. 20–30 tuổi ( ) 2. 31–40 tuổi

( ) 3. 41–50 tuổi ( ) 4. 51 tuổi trở lên

3. Trình độ học vấn cao nhất:

( ) 1. Trung học cơ sở

( ) 2. Trung cấp / Cao Đẳng

( ) 3. Đại Học

( ) 4. Trên Đại Học

4. Thời gian làm việc:

( ) 1. Dưới 1 năm

( ) 2. 1–2 năm

( ) 3. 3–4 năm

( ) 4. 5 năm trở lên

5. Thu nhập hàng tháng:

( ) 1. Dưới 2.000.000 đồng

( ) 2. Từ 2.000.000–3.500.000 đồng

( ) 3. Từ 3.500.00–7.000.000 đồng

( ) 4. Trên 7.000.000 đồng

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Phần 2: Tìm hiểu về văn hóa tổ chức

Ghi chú: Vui lòng đánh dấu√ vào một trong các ô dưới đây mà ông/bà cho là phù hợp nhất. Tương ứng với mức độ đánh giá từ rất kém đến rất tốt (1 đến 5). Mỗi câu hỏi chỉ được đánh 1 dấu √ duy nhất.

	Văn hóa tổ chức	Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
	Sứ mệnh.					
1	Trường Trung cấp Y tế Quảng Bình có kế hoạch, chương trình hoạt động phù hợp với tầm nhìn, chiến lược, mục đích của trường.					
2	Lãnh đạo Nhà trường cùng với đội ngũ cán bộ, giáo viên xây dựng sứ mạng, tầm nhìn, chiến lược và mục đích của trường rõ ràng, cụ thể.					
3	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường tuân thủ đúng theo tầm nhìn, chiến lược, mục tiêu của trường đề ra.					
4	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường có khả năng thực hiện nhiệm vụ một cách độc lập, hiệu quả và hoàn thành các mục tiêu đã đề ra.					
	Sự nhất quán.					
5	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường cùng nhau đồng tình với các định hướng giá trị và đường lối làm việc của trường.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Văn hóa tổ chức		Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
Sự nhất quán.						
6	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường cùng nhau nổ lực, cố gắng và có trách nhiệm cao để thực hiện tốt công việc được giao.					
7	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường có nhận thức đúng và hiểu được đường lối, mục tiêu của các hoạt động chung.					
8	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường rất coi trọng và có ý thức tốt với vai trò là một thành viên của nhà trường.					
Sự chung sức và cùng đóng góp.						
9	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường có quyền tự quyết định và tự chịu trách nhiệm để thực hiện nhiệm vụ đạt hiệu quả.					
10	Nhà trường thường xuyên tổ chức các buổi họp toàn thể cùng thảo luận để thống nhất lập kế hoạch, tổ chức, quản lý.					
11	Trong nhà trường luôn tuân thủ nguyên tắc làm việc nhóm nhiều hơn làm việc riêng lẻ					
12	Lãnh đạo nhà trường coi trọng việc nâng cao chất lượng nhân sự ở tất cả các cấp và luôn khuyến khích sự tiến bộ trong công việc của mỗi cá nhân.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Văn hóa tổ chức		Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
Khả năng thích nghi.						
13	Nhà trường luôn quan tâm và quan hệ tốt, phù hợp với môi trường làm việc bên ngoài.					
14	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường thường xuyên thay đổi phương pháp làm việc để không ngừng thu được hiệu quả cao.					
15	Nhà trường thường xuyên quan tâm việc giám sát, kiểm tra, đánh giá, tổng kết về hiệu quả công việc để góp phần phát triển nhà trường.					
16	Nhà trường có sự khảo sát ý kiến của người nhận dịch vụ để cải thiện, để làm cơ sở thay đổi phương thức hoạt động góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Phần 3: Tìm hiểu về sức khỏe tổ chức

Ghi chú: Vui lòng đánh dấu√ vào một trong các ô dưới đây mà ông/bà cho là phù hợp nhất. Tương ứng với mức độ đánh giá từ rất kém đến rất tốt (1 đến 5). Mỗi câu hỏi chỉ được đánh 1 dấu √ duy nhất.

Sức khỏe tổ chức		Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
Sự tập trung vào các mục tiêu của cơ quan.						
17	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường đồng tình cao với các mục tiêu chung của nhà trường.					
18	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường hiểu rõ về mục tiêu chung của nhà trường.					
19	Nhà trường có quy định cụ thể để triển khai tốt mục tiêu chung của nhà trường.					
20	Nhà trường luôn đạt được kết quả của mục tiêu đã đề ra.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sức khỏe tổ chức		Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
Sự trao đổi liên lạc thông tin và tin tức một cách đầy đủ.						
21	Nhà trường cung cấp thông tin / tin tức về nhà trường công khai, thuận lợi, đầy đủ, kỹ lưỡng và rõ ràng.					
22	Nhà trường thường xuyên đôn đốc, nhắc nhở việc tiếp cận thông tin / tin tức cho toàn đội ngũ.					
23	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường nhận được thông tin / tin tức nhanh chóng chính xác và dễ dàng.					
24	Nhà trường luôn công khai về tất cả các thông tin bên ngoài một cách minh bạch, rõ ràng, đầy đủ.					
25	Thông tin về việc liên lạc, trao đổi cả trong và ngoài nội bộ nhà trường đều chính xác, trùng khớp					
Việc sử dụng quyền một cách công bằng						
26	Nhà trường sử dụng các quy tắc trong điều hành công việc một cách minh bạch, chính xác.					
27	Nhà trường có sự mở rộng hoặc ủy quyền về quyền lực một cách thích hợp.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sức khỏe tổ chức		Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
28	Nhà trường sử dụng quyền lực hợp lý, công bằng với đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên.					
29	Nhà trường có sự phân cấp, giao quyền lực cho tất cả các bộ phận của nhà trường một cách công bằng và hợp lý.					
Việc sử dụng nguồn nhân lực một cách có giá trị.						
30	Nhà trường có kế hoạch cụ thể trong việc bố trí, luân chuyển, sử dụng nguồn nhân lực một cách hợp lý.					
31	Nhà trường sử dụng tài chính một cách hợp lý nhất có thể.					
32	Nhà trường đầu tư mua sắm trang thiết bị, dụng cụ... để phục vụ cho công việc một cách hiệu quả và tiết kiệm.					
33	Nhà trường có đầy đủ các khoa, phòng, bộ phận và ban hành chức năng, nhiệm vụ cụ thể theo đúng chức năng nhiệm vụ.					
Sự đoàn kết gắn bó hài hòa.						
34	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường có sự đoàn kết, thống nhất cao.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sức khỏe tổ chức		Mức độ đánh giá				
		Rất tốt (5)	Tốt (4)	Bình thường (3)	Kém (2)	Rất kém (1)
Sự đoàn kết gắn bó hài hòa.						
35	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường có sự giúp đỡ tương thân tương ái lẫn nhau để hoàn thành tốt nhiệm vụ					
36	Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường hài lòng với công việc được giao và tận tâm, trách nhiệm cao với việc được giao.					
37	Nhân viên nhà trường luôn phối hợp, bàn bạc thống nhất ý kiến giữa các bộ phận để làm nhiệm vụ thật chính xác.					
Khả năng giải quyết các vấn đề.						
38	Nhà trường sử dụng tối đa và hiệu quả nguồn nhân lực hiện có để giải quyết vấn đề.					
39	Nhà trường giải quyết vấn đề luôn thấu tình, đạt lý.					
40	Nhà trường giải quyết vấn đề thuận lợi, trách nhiệm.					
41	Nhà trường thường xuyên nghiên cứu thông tin để tìm ra giải pháp xử lý phù hợp cho mọi tình huống .					
42	Nhà trường có thể giải quyết vấn đề nhanh chóng, kịp thời, đem lại sự hài lòng khách hàng.					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Phần 4: Đề xuất ý kiến trong việc phát triển văn hóa tổ chức và sức khỏe tổ chức.

Ghi chú: Ông/bà viết đề xuất ý kiến mong muốn của mình (nếu có) trong việc phát triển văn hóa tổ chức và sức khỏe tổ chức của trường Trung Cấp Y Tế Quảng Bình.

Về văn hóa tổ chức

1. Sứ mệnh của trường.

.....

.....

2. Sự nhất quán của trường.

.....

.....

3. Sự chung sức và cùng đóng góp của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên Nhà trường.

.....

.....

4. Khả năng thích nghi.

.....

.....

5. Khác (nếu có)

.....

.....

Về sức khỏe tổ chức

1. Sự tập trung vào các mục tiêu của cơ quan.

.....

.....

2. Sự trao đổi liên lạc thông tin và tin tức một cách đầy đủ.

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. Việc sử dụng quyền một cách công bằng.

.....

.....

4. Việc sử dụng nguồn nhân lực một cách có giá trị.

.....

.....

5. Sự đoàn kết gắn bó hài hòa.

.....

.....

6. Khả năng giải quyết các vấn đề.

.....

.....

7. Khác (nếu có)

.....

.....

Xin trân trọng cảm ơn vì đã dành thời gian làm phiếu khảo sát này.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร