

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การ (Organization) เป็นสถาบันส่วนหนึ่งของสังคมที่อยู่ร่วมกันเพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายและลักษณะขององค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ระบบนี้ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และผลผลิต (Output) ในขณะเดียวกันก็มีกลไกป้อนกลับของข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์การ (สุนันทา เลานันทน์, 2555, หน้า 25) และเป็นการรวมกลุ่มกันของคนเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยประกอบด้วย คน (People) และโครงสร้าง (Structure) ในองค์การสมัยใหม่เพื่อให้มีการดำเนินงาน มีความยืดหยุ่น (Flexible) มีการติดต่อสื่อสาร (Communication) ตลอดทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกองค์การ และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งปวง (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2551, หน้า 6) ดังนั้นการพิจารณาองค์การในแง่ของระบบสังคม องค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การต้องเจริญเติบโตและพัฒนาเพื่อตอบสนองปัญหาพื้นฐานในระบบสังคมตามหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ (Latency) (Parsons, Bales and Shils, 1953 cited in Hoy and Miskel, 2007, p. 197, อ้างถึงใน คณพงษ์ ดาเลิศ, 2555, หน้า 1)

สุขภาพองค์การเป็นภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้

อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน โดยที่องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้ว องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามไปด้วย (Hoy and Miskel, 1991, pp.394-395, อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 1) เรชา ศิริวิชัย (2554, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization effectiveness) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการในองค์การที่เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารจัดการในองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนใหญ่แล้วความสำเร็จของงานในองค์การเป็นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ (Goods attainment) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (Quality of work life) สุขภาพขององค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่บ่งชี้วัดประสิทธิผลขององค์การเป็นการประเมินการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารประสบผลสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระบบงานย่อยในองค์การมีกิจกรรมร่วมกัน ประสานสัมพันธ์กันดี และองค์การมีผลผลิตในระดับสูง (ชร สุนทรายุทธ, 2556, หน้า 434) นอกจากนี้ คุณลักษณะขององค์การสุขภาพดีเป็นองค์การที่มีความสามารถในการประกอบการและเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable growth) ซึ่งเมื่อมีปัญหาหารุมเร้าไม่ว่า จะเป็นปัญหาภายในหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การ องค์การจะสามารถดำรงอยู่ได้ อันเปรียบได้กับการมีสุขภาพดีของมนุษย์ ที่หากแม้มีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน ร่างกายของมนุษย์ก็จะสามารถรองรับหรือต้านทานโรคได้ องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นมิได้เป็นเพียงอุดมการณ์เท่านั้น หากแต่ยังพึงได้รับความสนใจในฐานะแนวคิดที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์การ (Concept organization development) เพื่อให้องค์การสามารถเติบโตได้และอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ โดยประการนี้สุขภาพขององค์การจึงจัดได้ว่าเป็นเครื่องมือที่เรียกกันว่า “การวินิจฉัยขององค์การ” ที่ใช้พิจารณาสาเหตุที่แท้จริงของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้ช่วยสร้างความตระหนัก (Awareness) ในปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การหรือบุคคลในองค์การ (จิรประภา วัชรบวร, 2549, หน้า 100, อ้างถึงใน อานนท์ ต่อมกระโทก, 2559, หน้า 1)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าสุขภาพขององค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ สุขภาพขององค์การจะอยู่ได้ด้วยตัวบุคลากร ซึ่งบุคลากรในองค์การเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น บุคลากรในองค์การ มีความผูกพันต่อสุขภาพขององค์การ

หรือไม่เพียงใด ก็อาจเกิดจากหลายปัจจัย ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่อาจมีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือทางการบริหารและการพัฒนาองค์การชนิดหนึ่งที่อาจเรียกได้ว่าเป็นระดับสูงสุดของการพัฒนาองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบวิธีการปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การนั้น นอกเหนือจากกฎระเบียบที่มีอยู่ วัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้เห็น ขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ ที่สำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การเพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งและไม่ยืดหยุ่นจะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์การ ที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและบุคลากรในอดีต มาจนถึงปัจจุบัน (นัฐวิชัย ฉัตรศุภกุล, 2551, หน้า 1) อีกทั้งวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพราะวัฒนธรรมองค์การ คือ ระบบของการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานลักษณะของสัมพันธภาพของสมาชิกที่สืบทอดกันมาจนเกิดพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายในองค์การ ซึ่งชี้้นำการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก และยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การอีกด้วย โดยในทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์การภาคเอกชนหรือราชการต่างล้วนมีวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น เพื่อให้ทุกคนทำงานอยู่ร่วมกันในองค์การนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีระบบการทำงานเป็นหนึ่งเดียววัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน (อำพร ไตรภักทร, 2550, หน้า 35)

วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎุ แรกเริ่มคือโรงเรียนผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุข ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1997 (พ.ศ. 2540) หลังการก่อตั้ง 21 ปีได้มีการพัฒนาถึงปัจจุบันที่มีโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพพร้อมกับการจัดการที่มีความสามารถของคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎุเป็นสถานที่ที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูง โดยเฉพาะของจังหวัดกว้างปิฎุและทั่วประเทศ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎุ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว้างปิฎุ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นองค์การทางการศึกษาองค์การหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาทางการแพทย์เพื่อสามารถผลิตบุคลากรสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพ มาตรฐานในระดับสากล เป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่องในสาขาทางการแพทย์และด้านสุขภาพของ

ประเทศ มุ่งมั่นผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่มีจิตวิญญาณของนักวิชาชีพที่มีจิตบริการ มีความรู้รอบ เป็นผู้นำ คิดเป็นระบบ สามารถทำวิจัยและใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการพยาบาลคนแบบองค์รวมด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ยึดหลักคุณธรรม ส่งเสริมและเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (วิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ, 2540, 12 ธันวาคม, คำสั่งที่ 1582/QD-UB)

ดังนั้นการดำเนินงานของวิทยาลัย จะมีคุณภาพได้นั้นจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญหลักที่จะนำวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นการปลูกฝังและมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งเปรียบเสมือนค่านิยมของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์การด้วยความรู้สึกยอมรับในเป้าหมายและมีความเต็มใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการอาจะจะมีผลมาจากวัฒนธรรมองค์การ จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ และสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเสริมสร้างให้เป็นองค์การที่มีสุขภาพที่ดีและส่งผลกระทบต่อปฏิบัติขององค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามอยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามหรือไม่

3. แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของ
วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของ
วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การ
ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัย
ได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของ
วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

3. ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 94 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Denison (1990) ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) วัฒนธรรมพันธกิจ 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และ 4) วัฒนธรรมการปรับตัว

2.2 ตัวแปรตาม คือ สุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Owens (1991, p. 222, อ้างถึงใน เพชรรัตน์ พลายละหาร, 2551, หน้า 4) ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ
- 2) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
- 3) การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม
- 4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า
- 5) ความสมัครสมานสามัคคี
- 6) ความสามารถในการแก้ปัญหา

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

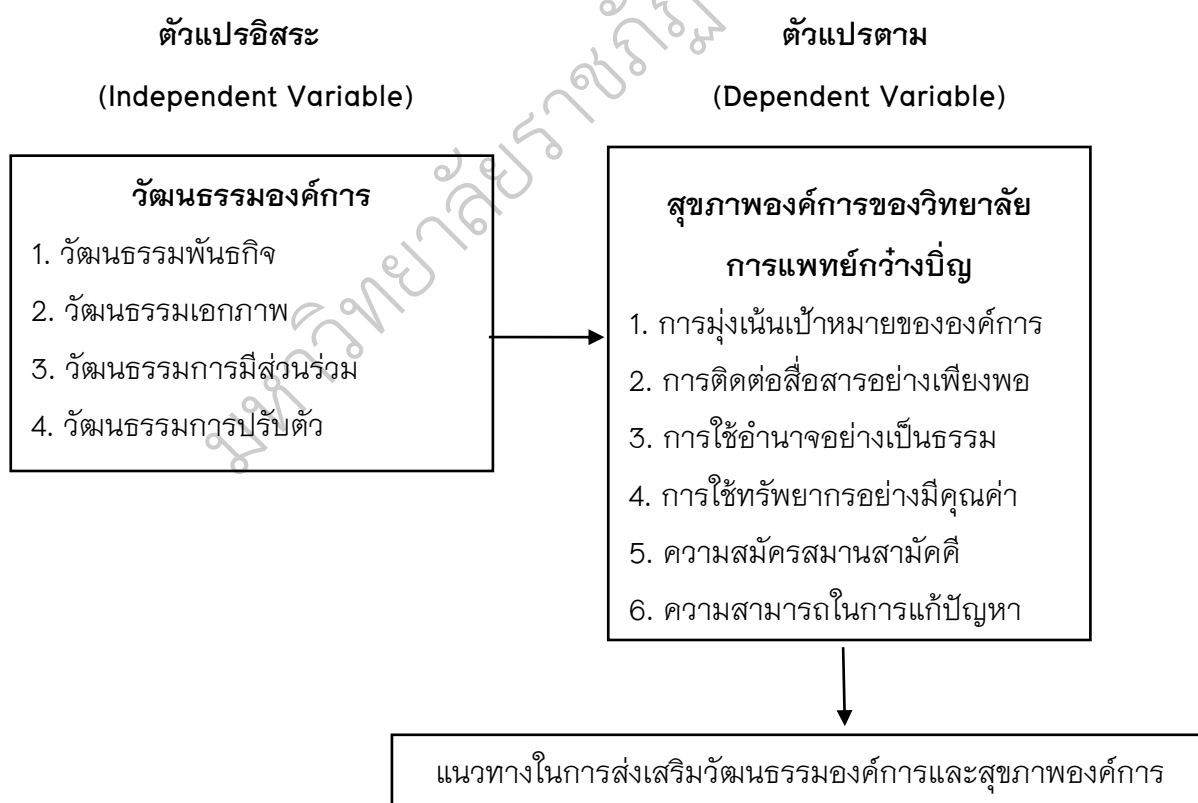
ในการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยเฉพาะวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

4. ขอบเขตด้านเวลา

ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Denison (1990) ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) วัฒนธรรมพันธกิจ 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 4) วัฒนธรรมการปรับตัว และแนวคิดทฤษฎีสุขภาพองค์การตามแนวคิดของ Owens (1991, p. 222, อ้างถึงใน เพชรรัตน์ พลายละหาร, 2551, หน้า 4) ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ 2) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ 3) การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม 4) การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า 5) ความสมัครสมานสามัคคี 6) ความสามารถในการแก้ปัญหา ได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคมคัพท้เจพะอะ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว่างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยได้ให้นิตยาคมคัพท้เจพะอะในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดของบุคคลในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์การโดยเกิดจากการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาและการปรับตัว และพัฒนาเพื่อไปสู่สิ่งที่คาดหวังร่วมกัน โดยมีลักษณะเฉพาะตัว ประกอบด้วย

1.1 วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง องค์การมีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนด ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน บุคลากรได้รับรู้ร่วมกัน นำมายึดถือและใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถกำหนดแผนงานและวิธปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 วัฒนธรรมด้านเอกภาพ หมายถึง องค์การมีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เกิดความเห็นพ้องต้องกัน มีการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การด้วย

1.3 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง องค์การมีลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค วิธปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงานภายใน บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

1.4 วัฒนธรรมการปรับตัว หมายถึง องค์การมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก มีการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาปรับปรุงวิธีการทำงานและนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้ความสำคัญในการสรุปรงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ

รวมถึงสนับสนุนบุคลากรผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและวิธีการทำงานแบบใหม่

2. สุขภาพองค์การ หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบขององค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ตลอดจนมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สามารถแบ่งสุขภาพองค์การได้ 6 ด้าน คือ

2.1 การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ รวมถึงผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ หมายถึง การที่องค์การมีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2.3 การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม หมายถึง การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

2.4 การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า หมายถึง เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์สูงสุด

2.5 ความสมัคสมานสามัคคี หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ

2.6 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา หมายถึง การที่องค์การสามารถแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด มีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์การ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

3. แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัย