

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว้างปิฎ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	ประชากรเป้าหมาย
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
R^{2Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ที่ปรับแล้ว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ F
P	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00
ORG	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
ORG1	แทน	วัฒนธรรมพันธกิจ
ORG2	แทน	วัฒนธรรมเอกภาพ
ORG3	แทน	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
ORG4	แทน	วัฒนธรรมการปรับตัว
OH	แทน	สุขภาพองค์การ
OH1	แทน	การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ
OH2	แทน	การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
OH3	แทน	การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม
OH4	แทน	การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า
OH5	แทน	ความสมัครสมานสามัคคี
OH6	แทน	ความสามารถในการแก้ปัญหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 6 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์
กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การ
ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐ
สังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและสุขภาพ
องค์กรของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิณ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิณ สาธารณรัฐ
สังคมนิยมเวียดนาม
สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในวิทยาลัยการแพทย์กว้างบิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้เฉลี่ย รายละเอียดดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบุคคล

(N = 94)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	36	38.30
- หญิง	58	61.70
2. อายุ		
- 20-30 ปี	32	34.00
- 31-40 ปี	32	34.00
- 41-50 ปี	19	20.30
- 51 ปีขึ้นไป	11	11.70
3. ระดับการศึกษา		
- ระดับมัธยมศึกษา / ปวช	1	1.10
- ระดับ ปวส. / อนุปริญญา / เทียบเท่า	18	19.10
- ระดับปริญญาตรี	38	40.40
- ระดับปริญญาโทขึ้นไป	37	39.40

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการทำงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	6	6.40
- 1-2 ปี	16	17.00
- 3-4 ปี	10	10.60
- 5 ปีขึ้นไป	62	66.00
5. รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)		
- ไม่เกิน 3,000 บาท	1	1.10
- 3,001-5,000 บาท	35	37.20
- 5,001-10,000 บาท	37	39.40
- 10,001 บาท ขึ้นไป	21	22.30
รวม	94	100.00

จากตาราง 5 พบว่า โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 มีรายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) 5,001-10,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และมีรายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) ไม่เกิน 3,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ
เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม รายละเอียดดังตาราง 6-10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ โดยรวมและรายด้าน

(N=94)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วัฒนธรรมพันธกิจ	4.22	0.41	มาก
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.16	0.37	มาก
3	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.20	0.43	มาก
4	วัฒนธรรมการปรับตัว	4.15	0.39	มาก
รวม		4.18	0.32	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ
เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธ
กิจ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) ด้านวัฒนธรรม
เอกภาพ ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($\bar{X} =$
4.15)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐ
สังคมนิยมเวียดนาม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รายชื่อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย	4.38	0.51	มาก
2	ผู้บริหารวิทยาลัย อาจารย์ คณะกรรมการ วิทยาลัย ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.36	0.50	มาก
3	บุคลากรในวิทยาลัยทุกคน ยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.46	มาก
4	บุคลากรของวิทยาลัยมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์	3.99	0.59	มาก
รวม		4.22	0.40	มาก

จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ
เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานที่
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ
ผู้บริหารวิทยาลัย อาจารย์ คณะกรรมการวิทยาลัยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์
วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
บุคลากรของวิทยาลัยมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ รายชื่อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในวิทยาลัยมีการตกลงร่วมกัน ในการกำหนดค่านิยมและแนวทางการ ดำเนินงานของวิทยาลัย	4.16	0.53	มาก
2	บุคลากรในวิทยาลัยให้ความร่วมมือและ มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.13	0.51	มาก
3	บุคลากรในวิทยาลัยมีการรับรู้ เข้าใจทิศทาง และเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เกิด ความเห็นพ้องต้องกัน	4.18	0.48	มาก
4	บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยให้ความสำคัญ มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของวิทยาลัย	4.18	0.43	มาก
รวม		4.16	0.37	มาก

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์
กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านวัฒนธรรม
เอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางและเป้าหมายการ
ดำเนินงานร่วมกัน เกิดความเห็นพ้องต้องกัน และ บุคลากรทุกคนในวิทยาลัยให้
ความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ บุคลากรใน
วิทยาลัยมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยมและแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัย
($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในวิทยาลัยให้ความร่วมมือและมีการ
ประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ
($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในวิทยาลัยมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง	3.97	0.57	มาก
2	วิทยาลัยได้มีการประชุมบุคลากรในวิทยาลัยการเพื่อวางแผนในการบริหารงานของวิทยาลัย	4.39	0.59	มาก
3	ในการดำเนินงานของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญเกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว	3.95	0.66	มาก
4	ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.50	0.56	มาก
รวม		4.20	0.43	มาก

จากตาราง 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารวิทยาลัยให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ วิทยาลัยได้มีการประชุมบุคลากรในวิทยาลัยการเพื่อวางแผนในการบริหารงานของวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในการดำเนินงานของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญเกิดจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างปิฎ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิทยาลัยมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมภายนอก	4.19	0.53	มาก
2	บุคลากรในวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	3.97	0.51	มาก
3	วิทยาลัยให้ความสำคัญในการสรุปผลการ ดำเนินงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา วิทยาลัย	4.44	0.49	มาก
4	วิทยาลัยมีการสำรวจความคิดเห็นของ ผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการ ดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการ บริหารงาน	4.03	0.59	มาก
รวม		4.15	0.38	มาก

จากตาราง 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์
กว้างปิฎ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างปิฎ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านวัฒนธรรม
การปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยาลัยให้ความสำคัญในการสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาใช้ใน
การพัฒนาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ วิทยาลัยมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรในวิทยาลัย
มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน
($\bar{X} = 3.95$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ
เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม**

ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ
เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม รายละเอียดดังตาราง 11-17

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปี่ญ โดยรวมและรายด้าน

(N=94)

ด้านที่	สุขภาพองค์การ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ	4.23	0.39	มาก
2	การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	4.28	0.43	มาก
3	การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	4.19	0.42	มาก
4	การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า	4.30	0.39	มาก
5	ความสมัครสมานสามัคคี	4.11	0.37	มาก
6	ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.18	0.41	มาก
	รวม	4.22	0.34	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่ง
เฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากร
อย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็น
ธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในวิทยาลัยมีกัรยอมรับเป้าหมายขององค์การ	4.27	0.51	มาก
2	บุคลากรของวิทยาลัยเข้าใจเป้าหมายขององค์การ	3.92	0.49	มาก
3	วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์การ	4.31	0.46	มาก
4	วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.12	0.54	มาก
	รวม	4.23	0.39	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์การ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีกัรยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรของวิทยาลัยเข้าใจเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิทยาลัยมีการให้ข้อมูลข่าวสารภายใน/ องค์การอย่างทั่วถึง	4.48	0.52	มาก
2	วิทยาลัยมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้/สมาชิก ในองค์การทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.59	มาก
3	สมาชิกในวิทยาลัยได้ทราบข้อมูลข่าวสาร/ อย่างรวดเร็วมีความถูกต้องชัดเจนทั่วทุกคน	4.22	0.51	มาก
4	วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญมีการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภายนอกให้ ทราบอย่างทั่วถึง	4.26	0.62	มาก
5	ข้อมูลการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและ ภายนอกมีความถูกต้องเหมาะสม	4.14	0.57	มาก
รวม		4.28	0.43	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ
เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการติดต่อสื่อสารอย่าง
เพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยาลัยมีการให้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง
($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ วิทยาลัยมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในองค์การทราบ
อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อมูลการติดต่อสื่อสาร
ทั้งภายในและภายนอกมีความถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิทยาลัยมีการใช้กฎระเบียบในการ บริหารงานอย่างตรงไปตรงมา	4.30	0.56	มาก
2	วิทยาลัย มีการกระจายอำนาจหรือมอบ อำนาจอย่างเหมาะสม	4.17	0.52	มาก
3	วิทยาลัยมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมต่อ สมาชิกทุกคน	4.14	0.49	มาก
4	วิทยาลัยมีการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างทั่วถึงและเกิดความ ยุติธรรม	4.19	0.53	มาก
รวม		4.19	0.42	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่ง
เฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ วิทยาลัยมีการใช้กฎระเบียบในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.30$)
รองลงมา คือ วิทยาลัยมีการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างทั่วถึงและ
เกิดความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิทยาลัยมีการใช้อำนาจ
อย่างเป็นธรรมต่อสมาชิกทุกคน ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า รายชื่อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิทยาลัยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม	4.35	0.54	มาก
2	วิทยาลัยมีการใช้เงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.27	0.53	มาก
3	วิทยาลัยจัดหาวัสดุครุภัณฑ์มาใช้ในการ/ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ต้องการ	4.29	0.52	มาก
4	วิทยาลัยมีสถานที่เพียงพอ และมีการบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน	4.31	0.50	มาก
รวม		4.30	0.39	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยาลัยมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ วิทยาลัยมีสถานที่เพียงพอ และมีการบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิทยาลัยมีการใช้เงินงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านความสมัครสมานสามัคคี รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในวิทยาลัยมีความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	4.21	0.48	มาก
2	บุคลากรของวิทยาลัยมีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	4.15	0.50	มาก
3	บุคลากรของวิทยาลัยมีความเต็มใจและพึง พอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ	4.06	0.45	มาก
4	บุคลากรในวิทยาลัยยอมรับ สนับสนุนช่วยเหลือร่วมมือกันทำหน้าที่	4.04	0.50	มาก
รวม		4.11	0.37	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่ง
เฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านความสมัครสมานสามัคคี โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
คือ บุคลากรในวิทยาลัยมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ
บุคลากรของวิทยาลัยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ บุคลากรในวิทยาลัยยอมรับสนับสนุนช่วยเหลือร่วมมือกันทำหน้าที่ ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา รายข้อ

(N=94)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิทยาลัยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.19	0.49	มาก
2	วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยมีความ ตั้งเครียดน้อยที่สุด	4.18	0.52	มาก
3	วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.22	0.51	มาก
4	วิทยาลัยมีการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์การ	4.18	0.54	มาก
5	วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที	4.16	0.49	มาก
รวม		4.18	0.41	มาก

จากตาราง 17 พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิฎ เมืองด่ง
เฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ
วิทยาลัยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี
($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิทยาลัยสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที
($\bar{X} = 4.16$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพ
องค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว้างปิญ
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม**

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) อิทธิพลของ
วัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย
จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แสดงรายละเอียดดังตาราง 18-19

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองต่งเฮี้ย
จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

(N=94)

ตัวแปร	CUL1	CUL2	CUL3	CUL 4	CUL	OH1	OH2	OH3	OH4	OH5	OH6	OH
Mean	4.22	4.16	4.20	4.15	4.18	4.23	4.29	4.19	4.30	4.11	4.18	4.22
S.D.	0.40	0.36	0.43	0.38	0.32	0.39	0.43	0.42	0.39	0.37	0.41	0.34
CUL1	1	.606**	.533**	.539**	.721**	.641**	.491**	.612**	.513**	.438**	.608**	.651**
CUL2		1	.483**	.495**	.780**	.668**	.446**	.540**	.445**	.431**	.507**	.597**
CUL3			1	.665**	.733**	.594**	.641**	.575**	.591**	.599**	.630**	.715**
CUL4				1	.727**	.556**	.639**	.619**	.505**	.622**	.578**	.693**
CUL					1	.752**	.683**	.719**	.633**	.643**	.715**	.726**
OH1						1	.557**	.739**	.631**	.626**	.726**	.740**
OH2							1	.646**	.675**	.620**	.602**	.711**
OH3								1	.691**	.629**	.742**	.777**
OH4									1	.691**	.730**	.768**
OH5										1	.616**	.717**
OH6											1	.770**
OH												1

จากตาราง 18 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CUL) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .726$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) พบว่า

1) วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL1) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .651$)

2) วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL2) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .597$)

3) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (CUL3) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .715$)

4) วัฒนธรรมการปรับตัว (CUL4) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .693$)

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ร่วมทั้งหมดซึ่ง Hair et al. (2010) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.80 ซึ่งถ้าเกิน 0.80 ให้สันนิษฐานว่า อาจเกิด Multicollinearity ดังนั้น จากงานวิจัยนี้พบว่า ความสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าสูงสุดน้อยกว่า 0.80 ถือว่าไม่เกิด multicollinearity จึงสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไปได้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อ
 สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างบีญ
 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

(N=94)

วัฒนธรรมองค์การ	b	S.E.	β	t	P
1. วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL1)	.193	.070	.229	2.756	.007*
2. วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL2)	.154	.074	.165	2.069	.041*
3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (CUL3)	.268	.068	.338	3.693	.000*
4. วัฒนธรรมการปรับตัว (CUL4)	.234	.077	.264	3.062	.003*

ค่า $R^{2Adj} = 0.657$ $F = 45.495$ $Sig = .000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อสุขภาพ
 องค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
 (R^{2Adj}) เท่ากับ .657 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพ
 องค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้ 65.70 % ส่วนอีกร้อยละ 34.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยวัฒนธรรม
 การมีส่วนร่วม (CUL3) $\beta = .338$ วัฒนธรรมการปรับตัว (CUL4) $\beta = .264$
 วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL1) $\beta = .229$ วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL2) $\beta = .165$

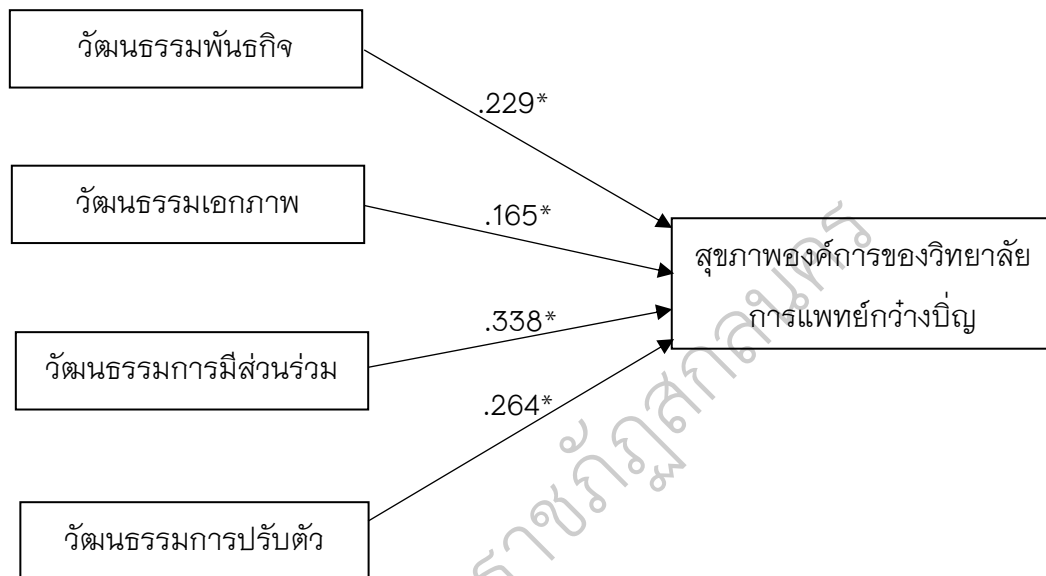
เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) พบว่า

ค่า P วัฒนธรรมพันธกิจ = .007 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมพันธกิจ
 มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างบีญ
 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่า P วัฒนธรรมเอกภาพ = .041 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมเอกภาพ
 มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกว้างบีญ
 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่า P วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม = .000 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมการ
 มีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างบีญ เมืองด่งเฮ้ย

จังหวัดกวังบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ค่า P วัฒนธรรมการปรับตัว = .003 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรม
 การปรับตัว มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวังบิญ เมืองด่งเฮีย
 จังหวัดกวังบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ภาพประกอบ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อ
 สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวังบิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวังบิญ
 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัย
การแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ
และสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม รายละเอียดดังตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (N = 94)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	14	14.89
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	80	85.11
รวม	94	100.00

จากตาราง 20 พบว่า ในจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 94 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
และสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 14 คน คิดเป็น
ร้อยละ 14.89 ส่วนที่เหลือจำนวน 80 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็น
ร้อยละ 85.11

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพ
องค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยม
เวียดนาม สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. องค์การควรสนับสนุน จัดการอบรมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ ในทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาและการบริหาร
2. บุคลากรและครูควรพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. บุคลากรต้องให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน
ที่ทำ

4. ผู้บริหารควรจัดสรรปริมาณงานให้รับผดชแบอย่างเหมาะสม มีการ
มอบหมายงานตามความสามารถและความรู้ของแต่ละคน มีการสั่งงานที่มีความละเอียด

5. องค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในองค์กร แสวงหา
แนวทางแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคในการทำงานขององค์กร

6. องค์กรควรจัดการประชุมชี้แจงยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ข้อมูลข่าวสาร
ให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

7. องค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
ระหว่างบุคลากรและครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**ตอนที่ 6 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและ
สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัด
กว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม**

ผู้วิจัยนำผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมเอกภาพ 2) วัฒนธรรมการปรับตัว 3) การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม 4) ความสมัครสมานสามัคคี 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา

รายละเอียดดังตาราง 21-22

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

(N=94)

วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์ กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม		\bar{X}	ผลการ เปรียบเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	วัฒนธรรมพันธกิจ	4.22	สูงกว่า	-
2	วัฒนธรรมเอกภาพ	4.16	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
3	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.20	สูงกว่า	-
4	วัฒนธรรมการปรับตัว	4.15	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม		4.18		

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

(N=94)

คุณภาพองค์การองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม		\bar{X}	ผลการเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1	การมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ	4.23	สูงกว่า	-
2	การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	4.28	สูงกว่า	-
3	การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม	4.19	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
4	การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า	4.30	สูงกว่า	-
5	ความสมัครสมานสามัคคี	4.11	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
6	ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.18	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
ภาพรวม		4.22		

ซึ่งผลการหาแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จากการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมเอกภาพของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างไร

“ บุคลากรควรมีความคิดที่จะเสริมสร้างองค์การอยู่เสมอ บุคลากรในองค์การควรให้คำแนะนำอย่างซื่อสัตย์แก่ผู้อื่นเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปีญควรกำหนดแผนงานและบริหารจัดการ โดยกฎระเบียบกฎเกณฑ์และประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสร้างระบบบริหารแบบครบวงจรจากบนลงล่าง ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปีญควรจัดอบรมแก่บุคลากรในองค์การให้รู้ว่าการส่งเสริมพัฒนาองค์การก็เป็นโอกาสพัฒนาตนเอง ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปีญควรมีการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปีญควรจัดการอบรมเรื่องความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปีญ ให้บุคลากรทุกคน ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม การปรับตัวของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปีญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างปีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างไร

“บุคลากรควรรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเสมอเพื่อส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น บุคลากรของวิทยาลัยต้องเรียนรู้เพิ่มเติมที่จะพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนเอง ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ การปรับตัวต้องมีรากฐานมาจากความเป็นประโยชน์และการพัฒนาองค์การ ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ วิทยาลัยควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงจากการทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ วิทยาลัยควรจัดการสัมมนาเรื่องร่วมมือทำงาน ยอมรับและใช้ความคิดเห็นของทุก ๆ แห่่งทุก ๆ ฝ่าย ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ องค์การควรสนับสนุนการสรุปรงานเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ เช่นมีการสรุปรงานแต่ละเดือน มีจุดเด่น จุดอ่อนอะไรบ้าง แล้วนำมาใช้พัฒนาองค์การ ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ได้แก่ วิทยาลัยการแพทย์กวางบีญควรกำหนดแผนงานและบริหารจัดการโดยกฎระเบียบกฎเกณฑ์และประสิทธิภาพในการทำงาน ควรจัดอบรม จัดการสัมมนา การประชุม เพื่อเพิ่มความรู้ให้บุคลากร และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรในองค์การควรให้คำแนะนำอย่างซื่อสัตย์แก่ผู้อื่น และควรรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามอย่างไร

“ หัวหน้าองค์การต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีวิธีการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับแต่ละบุคคล ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ เสริมสร้างความโปร่งใสในกิจกรรมของวิทยาลัย ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ ควรจัดตั้งระบอบการสรรเสริมการลงโทษให้ชัดเจน ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

4. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองต่งเฮีย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างไร

“ แต่ละคนควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แสดงพฤติกรรมสื่อสารที่เคารพซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้นำกับบุคคล ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีให้แก่บุคลากรใน
วิทยาลัย ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ สามัคคีคือพลังคือแรงขับเคลื่อนให้วิทยาลัยพัฒนาก้าวเดินต่อไป
ข้างหน้า ดังนั้นผู้บริหารของวิทยาลัยจะต้องมีกลยุทธ์อย่างถูกต้องและแต่ละบุคคลก็ต้องมี
สติมีความรับผิดชอบในตำแหน่งในหน้าที่ของตนเอง เพื่อสร้าง เพื่อพัฒนาองค์การ ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

5. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การด้านความสามารถในการ
แก้ปัญหาของวิทยาลัยการแพทย์กวางบังญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบังญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างไร

“ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา เช่น
การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จัดการอบรม ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ ควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมด้านแก้ปัญหาเพื่อจะ
ให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาได้ ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ ควรมีการประชาสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายที่จะแก้ปัญหาได้ ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

“ ที่ผ่านมา องค์การมีการจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความสามารถใน
การแก้ปัญหา แต่ขาดความดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง องค์การควรให้ความรู้เกี่ยวกับการ
ฝึกอบรมให้มากกว่าที่ผ่านมา และบุคลากรก็ต้องเอาใจใส่กับการฝึกอบรม ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2561)

แนวทางในการส่งเสริมสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบังญ
เมืองด่งเฮีย จังหวัดกวางบังญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็น
ธรรมด้านความสมัครสมานสามัคคี ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ได้แก่ วิทยาลัย
การแพทย์กวางบังญควรจัดตั้งระบบการสรรเสริมการลงโทษให้ชัดเจน วิทยาลัย

การแพทย์กว้างปัญหาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถ มีความรู้ มีความ
สมัครสมานสามัคคี เช่น จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี