

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.70 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.00 และมีรายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน) 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.40

2. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

($\bar{X} = 4.20$) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($\bar{X} = 4.15$)

3. การวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำนวน 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 4.11$)

4. วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CUL) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .726$)

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ .657 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้ 65.70 % ส่วนอีกร้อยละ 34.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (CUL3) $\beta = .338$ วัฒนธรรมการปรับตัว (CUL4) $\beta = .264$ วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL1) $\beta = .229$ วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL2) $\beta = .165$

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน พบว่า

ค่า P วัฒนธรรมพันธกิจ = .007 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมพันธกิจ มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่า P วัฒนธรรมเอกภาพ = .041 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมเอกภาพ มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่า P วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม = .000 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่า P วัฒนธรรมการปรับตัว = .003 < .05 (Sig.) ดังนั้น วัฒนธรรมการปรับตัว มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปิญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$) ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ($\bar{X} = 4.15$)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา จันทร์คล้าย (2558, บทความ) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}=3.74$) ภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.68$) คุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X}=3.53$) และความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X}=3.74$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ (2557, บทความ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคายภาพรวมมีค่าเฉลี่ย

ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้เหมาะสม มีความกระตือรือร้นสนใจ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามลำดับ

2. จากผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮี้ย จังหวัดกว๋างบิญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมัคครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 4.11$)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิสสา ทองขาว (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลพังราด อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลพังราด อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับแข็งแรงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การทุกรายด้านอยู่ในระดับแข็งแรงมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านเกียรติศักดิ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและด้านการมุ่งเน้นวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ โรจน์วิรัตน์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง สุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า สุขภาพองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.87$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.79$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กุหลาบ เกิดหล้า (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากระวังจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านอำนาจอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ยกเว้น ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียนและด้านอยู่ร่วมกันของครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุงอยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม (CUL) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .726$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL1) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .651$) วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL2) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .597$) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (CUL3) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .715$) วัฒนธรรมการปรับตัว (CUL4) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การโดยภาพรวม (OH) ของวิทยาลัยการแพทย์กวางบีญ เมืองด่งเฮ้ย จังหวัดกวางบีญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .693$)

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ เทพมะที (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา คำอานา (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R^{2Adj}) เท่ากับ .657 ซึ่งวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายระดับสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองด่งเฮีย จังหวัดกว๋างบี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้ 65.70 % ส่วนอีกร้อยละ 34.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (CUL3) $\beta = .338$ วัฒนธรรมการปรับตัว (CUL4) $\beta = .264$ วัฒนธรรมพันธกิจ (CUL1) $\beta = .229$ วัฒนธรรมเอกภาพ (CUL2) $\beta = .165$

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชชัย จิตรนันท์ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การสถานศึกษาพบว่า โครงสร้างองค์การ (X1) สภาพแวดล้อมองค์การ (X2) ภาวะผู้นำ (X3) วัฒนธรรมองค์การ (X4) และแรงจูงใจ (X5) มีความสัมพันธ์กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร และสามารถ พยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 77.70

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัย อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อสุขภาพองค์การของวิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมสรุปจากคำถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญ เมืองต่งเฮี้ย จังหวัดกว้างปี่ญ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรสร้างหรือปรับวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว วิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญควรสนับสนุนจัดการอบรมให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในทักษะที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาและการบริหาร บุคลากรและครูควรพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญควรจัดการประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน

1.4 ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ วิทยาลัยการแพทย์กว้างปี่ญควรจัดการประชุมชี้แจงยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ข้อมูลข่าวสาร ให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารควรจัดสรรปริมาณงาน ให้รับผิชอบอย่างเหมาะสม มีการมอบหมายงานตามความสามารถและความรู้ของแต่ละคนมีการสั่งงานที่มีความละเอียด

1.6 ด้านความสมัครสมานสามัคคี บุคลากรต้องให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในงานที่ทำ องค์การควรจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากร

1.7 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา องค์การควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในองค์การ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาเพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคในการทำงานขององค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานที่เป็นคณะวิชาอื่น ๆ ภายในวิทยาลัยการแพทย์กว้างบิณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง

2.2 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การกับปัจจัยอื่น เช่น การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์การ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การต่อไป

2.3 ควรจะทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและสุขภาพองค์การระหว่างองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน และนำผลการศึกษาที่ได้เปรียบเทียบกับสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี