

กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*
STRATEGIES FOR GOOD CORPORATE HEALTH MANAGEMENT UNIVERSITY
IN GUANGXI PROVINCE, PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

ฟาง หลุดแดง, พัชรา เดชโฮม, นรินทร์ สุธีนรินทร์, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Fang Ludong, Pachara Dejhome, Nlrn Suteeniran, Sarayut Setkajorn, Jittawisut Wimuttipanya*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และ 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ ของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง รวมทั้งสิ้น 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมี กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี พบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก สื่อสารโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พนักงานพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบูรณาการ โดยในระยะยาวผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสีส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการ และการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย สนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ ผู้บริหารมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: กลยุทธ์, สุขภาพองค์กรที่ดี, มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี

Abstract

The purpose of this research were to 1) Study the good organizational health management practices of university administrators in Guangxi Province, People's Republic of China, and 2) Study the strategies for good organizational health management. The research population consisted of universities in Guangxi Province, People's Republic of China. This research employed a mixed-methods approach. The sample comprised 234 administrators and faculty members from universities in Guangxi Province, People's Republic of China, selected using purposive sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of .92. Statistical analysis included percentages, means, and standard deviations. The results showed that, overall, the good organizational health management practices of universities in Guangxi Province, People's Republic of China, were at a high level. When considering individual aspects, organizational strength had the highest mean score, followed by morale. The influence of administrators had the lowest mean score. Strategies for good organizational health management included visionary leadership, a positive work culture, transparent communication, promotion of participation, and staff skill development using integrated information technology systems. In the long term, university administrators in Guangxi Province encouraged personnel to employ diverse problem-solving methods and supported human resources based on competence. Each individual's aptitudes are considered, encouraging and developing personnel to produce academic work. Management possesses the right attitude, intention, and motivation to motivate personnel to perform assigned tasks in order to achieve organizational goals and lead to the sustainable improvement and development of management quality.

Keywords: Strategies, Good Organizational Health, Universities In Guangxi Province

บทนำ

ปัจจุบัน โลกของเราก้าวเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อให้อยู่รอด ท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์กรที่มีความสมบูรณ์ เติลยวดฉลาดเรียนรู้ และปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้น ที่จะสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องการปรับตัว เพื่อให้อยู่รอดในสภาพสังคมปัจจุบัน ดังนั้นคุณค่าขององค์กรทุกองค์การจึงอยู่ที่การเป็นองค์กรที่สามารถสร้างประโยชน์และตอบสนองความต้องการของมนุษย์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้น (Jean, S. B. et al., 2011) โดยผู้บริหารทุกระดับขององค์กร นั้น ๆ ที่จะทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์มากที่สุด การทำให้องค์กรมีคุณค่า มีคุณประโยชน์ต่อมนุษย์อย่างสมบูรณ์ จึงอยู่ที่จะต้องมุ่งสนใจหาวิธีการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารจึงควรพิจารณาแนวคิดและวิธีการ ที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถปรับตัว

ให้เข้ากับกระแสโลกปัจจุบันได้ (Paul, H. H. et al., 1988) ซึ่งสภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจและการตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคมด้านการปรับตัว การทำให้บรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีพัฒนาการก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน (Chad, H. et al., 2025)

การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารต้องเผชิญภาระงานสูงและความเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องดูแลสุขภาพกายและใจควบคู่กับการบริหารงานการมีวิสัยทัศน์ด้านสุขภาพองค์กรช่วยสร้างทิศทางที่ชัดเจน วัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือช่วยลดความตึงเครียด การสื่อสารที่โปร่งใสสร้างความไว้วางใจในองค์กร การส่งเสริมสมดุระหว่างงานและชีวิตช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ระบบสนับสนุนด้านสุขภาพจิตช่วยป้องกันความเครียดสะสม การพัฒนาทักษะผู้นำเชิงสุขภาพเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทำให้องค์กรเข้มแข็ง (Lovey, I. & Nadkarni, M. S., 2018) การใช้ข้อมูลประเมินสุขภาพองค์กรช่วยปรับปรุงอย่างเป็นระบบ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยเอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีสุขภาพดีเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารมหาวิทยาลัย ลดความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวโดยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม และตอบสนองต่อการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้นและนำพามหาวิทยาลัยในมณฑลกวาสีสู่ความยั่งยืนอย่างมั่นคงการบริหารการศึกษาเป็นการทำงานของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ (Gulick, L. & Lindon, U., 2023)

แนวคิดการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรสุขภาพดีซึ่ง Wiles, K. ได้เปรียบเทียบบว่าองค์กรเปรียบเหมือนกับร่างกายมนุษย์ที่รู้จักวิธีดูแลตนเอง ออกกำลังกายสม่ำเสมอ เลือกทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ ทำให้อวัยวะแข็งแรงอยู่เสมอ ก็จะสามารถต่อสู้ป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ ได้ องค์กรก็เช่นกัน หากมีการดูแล เตรียมพร้อมวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง พัฒนาองค์กร ให้เหมาะสมอยู่เสมอ (Wiles, K., 1967) ก็จะสามารถเติบโตเข้มแข็ง เจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ถึงแม้จะมีอุปสรรคเข้ามาก็สามารถที่จะฟันฝ่าไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Taylor, F. W. กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) นอกจากจะเป็นองค์กรที่สามารถดำรงอยู่ได้ แต่ยังสามารถเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี จากการกำหนดนโยบาย ดำเนินการปรับเปลี่ยนให้สามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนถาวร สร้างชื่อเสียงให้องค์กร สังเกตได้ในองค์กรที่สมบูรณ์ (Taylor, F. W., 1919) บุคคลจะมีความสุข มีความพอใจในงาน มีความสามัคคีที่จะทำงาน ให้สำเร็จ มีการแก้ไขปัญหาเมื่อมีการขัดแย้งกัน สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ คาเมรอน Owens, R. กล่าวว่าสุขภาพองค์กรสามารถดูได้จากชื่อเสียงขององค์กร นโยบายการบริหารภายในที่ราบรื่น พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีช่องว่างระหว่างบุคคลน้อย มีความขัดแย้งน้อย พนักงานได้รับข้อมูล ข่าวสารเพื่อใช้ในการตัดสินใจอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง (Owens, R., 2011) และองค์ประกอบของแนวคิดองค์กรสุขภาพดีขององค์กรอนามัยโลก ได้แก่ สิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อลูกจ้างทั้งทางร่างกายและจิตใจ การกินที่อยู่ดี การต่อต้านคอร์รัปชัน และความรับผิดชอบต่อสังคม การใช้ในสถานที่ทำงานเกิดขึ้นจากการให้ความสำคัญกับพนักงาน

ซึ่งต้องอยู่ในสถานที่ทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ (Yannick, G. et al., 1997) โดยมีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ของพนักงานทุกคน และจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมและปลอดภัยต่อคนทำงานหรือลูกจ้างซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาดังกล่าวทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนามหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (Casio, W. F., 2015)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อการพัฒนาและยกระดับกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์และความตระหนักด้านสุขภาพขององค์กรสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกและเอื้อต่อความร่วมมือ ส่งเสริมการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมดูแลสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคลากรสนับสนุนสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างเป็นระบบพัฒนาทักษะผู้นำด้านการบริหารคนใช้ข้อมูลและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ลดความเครียดและความเสี่ยงในองค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research)

ประชากร ประชากรของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ ของมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จากมหาวิทยาลัย 37 แห่ง รวมทั้งสิ้น 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ของมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้มแข็งขององค์กร 2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) ด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ด้านกิจสัมพันธ์ 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 7) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ แบบสอบถามการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านความเข้มแข็งขององค์กร 8 ข้อ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 9 ข้อ ด้านมิตรสัมพันธ์ 10 ข้อ ด้านกิจสัมพันธ์ 8 ข้อ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 9 ข้อ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 10 ข้อ รวม 63 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

- ระดับ 5 หมายถึง มีกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง มีกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง มีกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง มีกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ของมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ของมหาวิทยาลัย ในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. สร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้มแข็งขององค์กร 2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) ด้านมิตรสัมพันธ์ 4) ด้านกิจสัมพันธ์ 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 6) ด้านขวัญ ในการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ตอน แล้วนำแบบร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษา ศึกษานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา ของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ที่ระดับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อทำการเก็บ ข้อมูลจากผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ ของมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จากมหาวิทยาลัย 37 แห่ง รวมทั้งสิ้น 234 คน



2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ ของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จากมหาวิทยาลัย 37 แห่ง รวมทั้งสิ้น 234 คน โดยมีแบบสอบถาม ทั้งหมด 234 ชุด ที่ได้รับการตอบกลับ ซึ่งมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยได้จัดเก็บ และรวบรวมข้อมูล จากจำนวน 234 คน ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การวิเคราะห์การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความเข้มแข็งขององค์กร	3.74	0.72	มาก	1
2	ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร	3.68	0.71	มาก	7
3	ด้านมิตรสัมพันธ์	3.72	0.76	มาก	3
4	ด้านกิจสัมพันธ์	3.70	0.77	มาก	5
5	ด้านการสนับสนุนทรัพยากร	3.70	0.82	มาก	5
6	ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน	3.73	0.77	มาก	2
7	ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ	3.71	0.74	มาก	4
รวม		3.71	0.76	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนโดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.76$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา คือ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.77$) ด้านมิตรสัมพันธ์ ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.76$) ด้านการมุ่งด้าน กิจสัมพันธ์และด้านการสนับสนุนทรัพยากร ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.77$, $\mu = 3.70$, $\sigma = 0.82$) ส่วนด้านอิทธิพลของ ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.71$) การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร ประกอบด้วย ด้านความเข้มแข็งขององค์กร

ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และการบริหารจัดการที่เป็นระบบช่วยสร้างโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีเป้าหมายร่วมกันทำให้องค์กรมีความมั่นคง สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี และเกิดความเชื่อมั่นจากบุคลากรภายในองค์กร ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างเหมาะสม การยอมรับและให้คุณค่าต่อผลงานช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเท ความรับผิดชอบและมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3) ด้านมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กรช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเองลดความขัดแย้ง และเพิ่มความร่วมมือระหว่างบุคลากรนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งด้านกิจสัมพันธ์และการสนับสนุนทรัพยากร การบริหารที่มุ่งเน้นภารกิจควบคู่กับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสมช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านงบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีย่อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ปรากฏผล ดังนี้ กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม การทำงานเชิงบวก สื่อสารโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พนักงานพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบูรณาการ โดยในระยะยาวผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสีส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการ และการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย สนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ ผู้บริหารมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ซึ่งแนวคิดการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสีเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองเห็นทิศทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาวและให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก ซึ่งเอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานอย่างมีความสุขการสื่อสารที่โปร่งใส ชัดเจน และเปิดกว้างช่วยให้บุคลากรเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ของตนพร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ผู้บริหารยังสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความถูกต้องในการทำงานในระยะยาว ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีคิดและการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายเปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลอย่างตรงจุด นอกจากนี้ ยังส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิจัย ผู้บริหารที่มีทัศนคติที่ดี ความตั้งใจ และแรงจูงใจในการกระตุ้นการทำงานจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ

อภิปรายผล

กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 1) การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า การบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเข้มแข็งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสีสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กรพัฒนา ไปในทิศทางที่ถูกต้อง มีการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ๆ ผู้บริหารได้รับการสนับสนุนจากบุคลากร ในองค์กรเป็นอย่างดีทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Jean, S. B. et al. กล่าวว่า ลักษณะที่บ่งบอกถึงการเป็นองค์กรสุขภาพดี ได้แก่ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรยอมรับและยินดีปฏิบัติตามเพื่อความก้าวหน้า มั่นคง บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกลำบากใจที่จะต้องส่งสัญญาณเมื่อพบปัญหา เพราะพวกเขามีความมั่นใจว่าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การแก้ปัญหา เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรให้ความสำคัญที่จะแก้ปัญหาอย่างจริงจัง บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างดี มีการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัด เคารพการตัดสินใจของบุคลากรระดับล่าง และบุคลากรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Jean, S. B. et al., 2011) และ 2) กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม การทำงานเชิงบวก สื่อสารโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พนักงานพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบูรณาการ โดยในระยะยาวผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑล กวางสี ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการ และการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย สนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ ผู้บริหารมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Wayne, K. et al. กล่าวว่า การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมองเห็นทิศทางการพัฒนาในอนาคตและสามารถถ่ายทอดเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เมื่อผู้นำมีความชัดเจน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการทำงานควบคู่กับการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสารอย่างโปร่งใสและเปิดเผยเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่เข้มแข็งช่วยลดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร โดยการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานควรใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบบูรณาการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความแม่นยำในการทำงานเทคโนโลยียังเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเมื่อผู้นำมีวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการใช้เทคโนโลยีทำงานสอดคล้องกันย่อมนำไปสู่ความเข้มแข็งและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Wayne, K. et al., 1992) และองค์กรสุขภาพดี แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะหลัก ๆ คือ 1) องค์กรที่สามารถตอบสนองได้ทันเวลา

(The Just-In-Time Organization) เป็นองค์กรที่สามารถเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ เมื่อมีความจำเป็น และต้องไม่ลืมการจัดการโดยภาพรวมทั้งหมดในองค์กร 2) องค์กรที่มีความแม่นยำแบบทหาร (The Military Precision Organization) เป็นองค์กรที่ตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่รอบด้าน และขับเคลื่อนองค์กรด้วยการทำงานเป็นทีม มีระบบการบริหารที่มีประสิทธิผลและมีแนวทางการดำเนินงานตามที่เหมาะสมต่อบริบทขององค์กร 3) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (The Resilient Organization) เป็นองค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรที่มีความสอดคล้องกัน ในทุกด้าน (Paul, H. H. et al., 1988)

สรุปและข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสีส่งเสริมให้บุคลากรมีวิธีการ และการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย สนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคลตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำผลงานวิชาการ ผู้บริหารมีทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน โดยมีข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ควรจะสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษารูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์กรที่แน่นอน ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต องค์กร และต้องมีการกำหนด มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ทั้งภายนอก และภายในโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ในการนำ กระบวนการเข้าไปส่งเสริมตามกลยุทธ์ ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี ได้อย่างเป็นรูปธรรม 2) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการวิจัยการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างต่อเนื่องในองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้เป็นการจัดการความเป็นผู้นำในกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดี และต้องการนำพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และความยั่งยืนได้ และ 3) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ควรจะมีการนำผลวิจัยการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ไปพัฒนาจัดทำเป็นคู่มือการศึกษากลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และให้สามารถนำกลยุทธ์ในการบริหารสุขภาพองค์กรที่ดีเข้าไปประยุกต์ตามบริบทขององค์กรในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Casio, W. F. (2015). Managing Human Resources: Productivity, Quality of work life, Profit. Boston: McGraw-Hill.

- Chad, H. et al. (2025). Do the People Make the Place? A 40-Year Review of Research on ASA Theory. *Journal of Management*, 52(1), 123-145.
- Gulick, L. & Lindon, U. (2023). *Paper on the Science of Administration*. Clifton: Augustus M. Kelley.
- Jean, S. B. et al. (2011). Modeling the Experience of Psychological Health at Work: The Role of Personal Resources, Social-Organizational Resources, and Job Demands. *American Psychological Association International Journal of Stress Management*, 18(4), 372-395.
- Lovey, I. & Nadkarni, M. S. (2018). *The Joyful Organization*. India: Sage Publications.
- Owens, R. (2011). *Organizational Behavior in Education*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Paul, H. H. et al. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Boston: PWS-Kent.
- Taylor, F. W. (1919). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Wayne, K. et al. (1992). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Newbury Park: Corwin Press.
- Wiles, K. (1967). *Supervision for better schools*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yannick, G. et al. (1997). Sustainable human resource management: The good, the bad, and making it work. *Journal of Organizational Dynamics*, 54(2), 11-17.