

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ : กรณีศึกษา คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

Guidelines for the Development of Salty Hot Springs Health Tourism Sites in Klong Thom District, Krabi Province

Received 28 April 2021

Revised 8 July 2021

Accepted 29 April 2021

ปวีณา สิทธิโสธา, และ วรุษสปร ณัฐรุจิโรจน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

Paweena Sitthisotha and Waruesporn Natrujirote

Mahidol University

บทคัดย่อ

การทำวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อน 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและปฏิบัติงานของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและวิธีการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) วัฒนธรรมองค์การของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านการสร้างสรรค์และการพัฒนา ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, วัฒนธรรมองค์การ, ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรม

ABSTRACT

The objective of this research were 1) Study the leadership level of the administrators of the Faculty of Tropical Medicine. 2) Study the organizational culture level of the Faculty of Tropical Medicine. 3) Study the relationship between leadership and organizational culture. The population of the research was 270 administrators and practitioners of the Faculty of Tropical Medicine. The research instrument was a questionnaire with a confidence factor of 0.05. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and fraction. Standard deviation And in-depth interviews.

The result of this research showed that 1) Leadership of the Faculty of Tropical Medicine Overall, it is high. And when considering each aspect, it was found that Policy and management methods With the highest mean followed by Organizational strategies and goals Intention to work for success The side with the least average score was Communication, vision and mission. 2) Organizational culture of the Faculty of Tropical Medicine Overall, it is high. When considered individually, it was found that the common values of the organization had the highest average score. Followed by the team performance. Creativity and development to focus on service recipients The area with the least score was the achievement-oriented. 3) The relationship between leadership and organizational culture found that the leadership and organizational culture of the Faculty of Tropical Medicine have a high level of positive relationships statistically significant at a level of 0.05.

Keywords: Leadership, Organization, Relationship of Leadership and Organization

บทนำ

มหาวิทยาลัยมหิดล มีวิสัยทัศน์ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) ผู้บริหารระดับสูงมีการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ และสร้างวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย โดยให้บุคลากรของทุกส่วนงานมีส่วนร่วมเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน เป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ ศาสตร์ ศิลป์ และนวัตกรรม บนพื้นฐานของคุณธรรมเพื่อสังคมไทยและประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ โดยมีพันธกิจในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และ

การรักษาพยาบาลคณะเวชศาสตร์เขตร้อนจัดตั้งโดย ศ.นพ.จำลอง และ ศ.พญ.คุณหญิงตระหนักจิต หะรินสุต เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2503 ตามพระราชกฤษฎีกาประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 77 ตอนที่ 28 วันที่ 5 เมษายน 2503 ความว่า “โดยที่สมควรอบรมความรู้เรื่องอายุรศาสตร์เขตร้อนโดยละเอียดแก่บรรดาแพทย์ทั้งหลาย ตลอดจนทำการศึกษาวิจัย เพื่อความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์การแพทย์เกี่ยวกับโรคเขตร้อนแห่งประเทศไทย” ดังนั้น ผู้บริหารของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนปัจจุบันและในอดีตได้กำหนดวิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะฯ สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมหิดลได้ “ภาวะผู้นำ” และ “วัฒนธรรมองค์กร” มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่า ภายใต้ของบริบทสังคมไทย นั้น ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนมีความสำคัญและความสัมพันธ์กันอย่างไร ผู้บริหารของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนได้เปลี่ยนแปลงมาหลายยุคหลายสมัยตั้งแต่ก่อตั้งคณะฯ วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ ได้ถูกกำหนดและเปลี่ยนแปลงตามวาระของผู้บริหาร ซึ่งจะสามารถนำความสำเร็จมาก้าวหน้าให้คณะฯต่อไปในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร การเลือกใช้คณะเวชศาสตร์เขตร้อนเป็นหน่วยศึกษาวิเคราะห์ เนื่องจากคณะเวชศาสตร์เขตร้อนเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดลที่จะมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) ดังนั้น “ภาวะผู้นำ” และ “วัฒนธรรมองค์กร” จึงถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากในการสร้างนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำให้คณะฯก้าวหน้า และสร้างความร่วมมือให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ และสนับสนุนให้บุคลากรกลายเป็นผู้บริหารที่ดีในอนาคตได้ (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563, คณะเวชศาสตร์เขตร้อน, 2563,)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดีคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
2. ประชากร หมายถึง บุคลากร 16 หน่วยงาน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน
3. องค์กร(Organization) หมายถึง คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

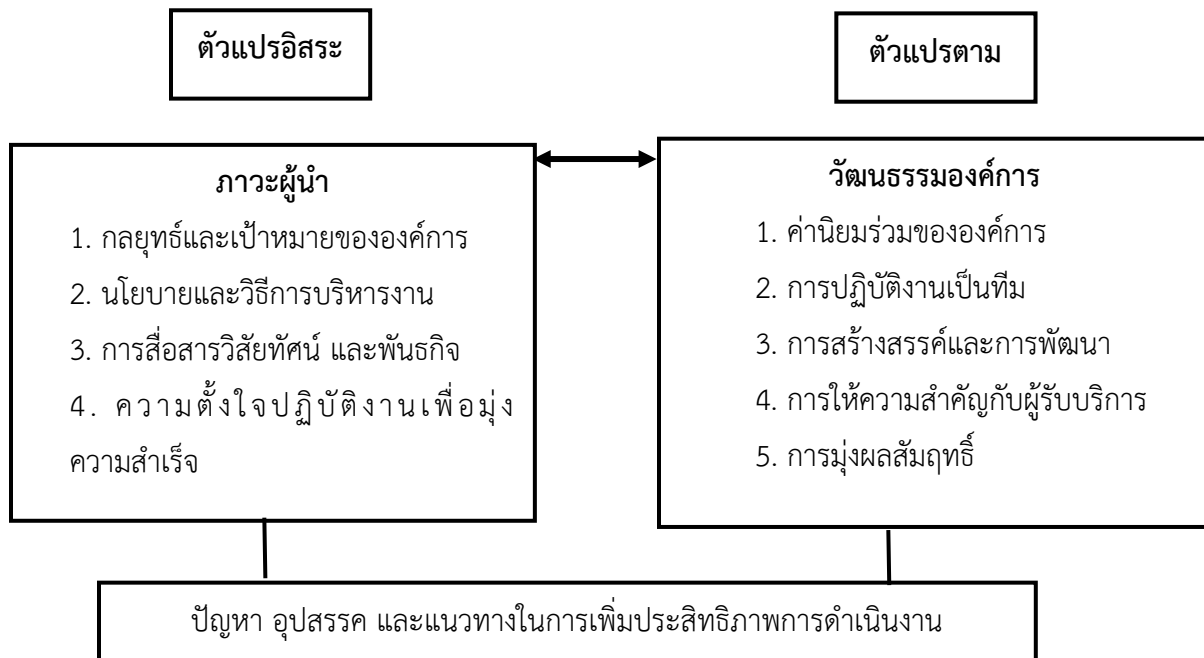
4. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร นโยบายและวิธีการบริหารงาน การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อบ่มงความสำเร็จ

5. ค่านิยมร่วมขององค์กร การปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างสรรค์และพัฒนา การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
2. ทราบถึงระดับวัฒนธรรมองค์กรของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อนกับวัฒนธรรมองค์กรของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน
4. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษาคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จอร์จ ซังชัวรี่และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำยุคดิจิทัลคือ 1 มิติวิสัยทัศน์ (Vision) 2 มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication) 3 มิติกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 4 มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) 5 มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal recognition)

เสกสรรค์ สนาว (2561:400) ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกคัดเลือกและถูกแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยสภาพแวดล้อมในปัจจุบันกำลังท้าทายความรู้ความสามารถของ ผู้นำและองค์การภาครัฐอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะการไหลเข้ามาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มคนที่หลากหลายให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งได้และมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพล อาศัยศิลปะ เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานของคนอื่นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและมุ่งเข้าสู่เป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Luthan, (1992) ได้เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การจะครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติภายในองค์การ ค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี และแนวทางการปฏิบัติขององค์การที่เป็นการรับรู้และเข้าใจร่วมกันภายในองค์การ รวมทั้งบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ ด้วย

Schein, (1992:12) ได้ให้ทัศนะของวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะที่แสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์การในด้านของการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอกและการรวมตัวกันภายในองค์การเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำองค์การมักเป็นผู้กำหนดและรวบรวมเป็นมาตรฐานหรือแบบของพฤติกรรม พร้อมถ่ายทอดแก่บุคลากรใหม่เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์การ

จากคำนิยามต่าง ๆ จึงพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ” ได้ว่าหมายถึง ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับ ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี ธรรมเนียมการปฏิบัติ สิ่งที่ยึดเหนี่ยวของบุคลากรในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ

ชูตระกูล ไชยเสนา, (2560) ได้ให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กันและแยกออกจากกันได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบ มีส่วนสร้างเสริมและสร้างเสริมซึ่งกันและกัน ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ในที่สุด

จิรภา มะลิเผือก, (2557) ได้ให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากได้แก่การตั้งความหวังของงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับในเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การย่อมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกับที่องค์การได้กำหนดขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติ์วรวิ เลฆะกุล (2562) ศึกษาธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพของการของเทศบาลได้ ร้อยละ 56.80

เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ดำเนินการภายในระยะเวลา 4 เดือน (มิถุนายน ถึง กันยายน พ.ศ. 2563)
2. ขอบเขตด้านประชากร : ประชากรที่ใช้วิจัย คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวน 822 คน ซึ่งประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณ Taro Yamanae จำนวน 270 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา: ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อนโดยศึกษาผ่านองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ (1) กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ (2) นโยบายและวิธีการบริหารงาน (3) การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ (4) ความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ ศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยศึกษาผ่าน

องค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ (1) ค่านิยมร่วมขององค์กร (2) การปฏิบัติงานเป็นทีม (3) การสร้างสรรค์และการพัฒนา (4) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาสรุปผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการศึกษา นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.97 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงตรงใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และนำแบบสอบถามไปทำ Try- out กับบุคลากรในคณะเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้วิจัย แล้วนำผลที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ

เกณฑ์การเลือกคำตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
ท่านพบว่าผู้บริหารให้นโยบาย แนวทาง และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามข้อความนั้นมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ท่านพบว่าผู้บริหารให้นโยบาย แนวทาง และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามข้อความนั้นมาก	ให้ 4 คะแนน
ท่านพบว่าผู้บริหารให้นโยบาย แนวทาง และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามข้อความนั้นบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
ท่านพบว่าผู้บริหารให้นโยบาย แนวทาง และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามข้อความนั้นน้อย	ให้ 2 คะแนน
ท่านพบว่าผู้บริหารให้นโยบาย แนวทาง และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตาม	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การเลือกคำตอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
ข้อความนั้นน้อยที่สุด	

ผู้วิจัยกำหนดความหมายของคะแนนของข้อความแบบมาตราส่วนค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ เพื่อการสรุปผลดังนี้

ตารางที่ 2 ความหมายของคะแนนของข้อความแบบมาตราส่วนค่าแบบลิเคิร์ต (Likert) ชนิด 5 ระดับ

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ภาวะผู้นำระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ภาวะผู้นำระดับมาก
2.61 – 3.40	ภาวะผู้นำระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ภาวะผู้นำระดับน้อย
1.00 – 1.80	ภาวะผู้นำน้อยที่สุด

โดยแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าระดับออกเป็น 5 ช่วงโดยคำนวณจากสูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว และสามารถอ้างอิงได้ เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนมิถุนายน 2563-กันยายน 2563 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ : กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดลในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิจัยในรูปของการบรรยาย ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.9 ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 50.4 ด้านอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ 25,001-25,000 บาท ร้อยละ 20.7 ด้านปฏิบัติในกลุ่มงาน บ.ส.ส. ร้อยละ 53.7 ด้านระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 60.7 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 60.7

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ : กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและวิธีการบริหารงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) และมีค่า SD เท่ากับ 0.83 รองลงมาคือกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$) และมีค่า SD เท่ากับ 0.83 และความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.70$) และมีค่า SD เท่ากับ 0.86 ส่วนด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือการสื่อสารวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$) และมีค่า SD เท่ากับ 0.85

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ : กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

(N=270)			
ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ	3.75	0.83	สูง
ด้านนโยบายและวิธีการบริหารงาน	3.77	0.83	สูง
ด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ	3.63	0.85	สูง
ด้านความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ	3.70	0.86	สูง
ท่านมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล

ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในประเด็นต่อไปนี้ อย่างไร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปรผล
		มาตรฐาน	
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.96	0.81	สูง
ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.90	0.79	สูง
ด้านการสร้างสรรค์และการพัฒนา	3.78	0.92	สูง
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ	3.83	0.82	สูง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	0.85	สูง

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ : กรณีศึกษาคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะเวชศาสตร์เขตร้อนอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนอยู่ในระดับสูง ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับนโยบายและวิธีการบริหารงาน และมีทิศทางขององค์การที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการทั้งยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงานสอดคล้องกับการศึกษาของ อมลวรรณ ภูผาง (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะปรากฏว่า ทุกลักษณะมีภาวะผู้นำปรีวรรต อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมขององค์การคณะเวชศาสตร์เขตร้อนอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ของบุคลากรเรื่องค่านิยมร่วมขององค์การมากที่สุด และยังสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นต่อความสำเร็จของงาน ทั้งยังมีความสนใจการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ มุ่งเน้นลูกค้าอยากทราบว่าผู้รับบริการต้องการอะไรเพื่อให้ได้มาซึ่งการพัฒนาในต่อ ๆ ไป สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่อง อัญญาวิร์ พันธ์านินันท์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศกรณีศึกษาพนักงานบริษัท พานาโซนิค ออโต้โมทีฟ ซิสเต็มส์ เอเชีย แปซิฟิก จำกัด มีการฝึกอบรมภายในองค์กรจากผู้ที่มีความรู้และทักษะให้กับบุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไปจากรุ่นสู่รุ่นซึ่งกลายเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรมีความยั่งยืน

3. ภาวะผู้นำของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับวัฒนธรรมองค์การของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญญาวิร์ พันธ์านินันท์ (2562) ที่กล่าวว่าองค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม กับองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และ

วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวทำนายการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ดีที่สุดชุดตระกูล ไชยเสนา (2560) ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กันและ แยกออกจากกันได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบ มีส่วนสร้างเสริมและสร้างเสริมซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษา คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1) การกำหนดนโยบายหรือวิธีการปฏิบัติที่คณะเวชศาสตร์เขตร้อนสามารถกำหนด เลือกได้หลายๆ ช่องทาง เช่นการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมาย เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ บางกรณีอาจต้องมีการกำหนดองค์ประกอบของนโยบายที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย และแนวทางของนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงต้องกระจายอำนาจและ มอบหน้าที่ให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างทั่วถึงถูกต้องและเหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ จะส่งผลให้การบริหารเชิงนโยบายมีมาตรฐาน

2) ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายการอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อนำสิ่งที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานกับชีวิตประจำวันและสามารถนำมาพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3) บุคลากรในคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มีความรู้ความสามารถหลากหลายแต่ละคนสร้างสรรค์ผลงาน ต่อยอดงานที่ปฏิบัติ ทางหน่วยงานควรจัดหาแนวทางการเผยแพร่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถเข้าถึงและ เข้าใจได้ง่าย โดยการเผยแพร่เนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาวัฒนธรรม องค์กร

4) ผู้บริหารระดับสูงของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนควรกำหนดทิศทางและสร้างองค์การที่มุ่งเน้นถึง ผู้รับบริการ รวมทั้งขึ้นำค่านิยมขององค์การให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมโดยตั้งความหวังไว้ให้สูง คำนึงถึง ทิศทาง ค่านิยม ควรมีสมดุลให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด และให้ทุกคนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพราะถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรมีผลโดยตรงต่อภาพลักษณ์ของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาหน่วยงานอื่นที่แตกต่างกันในด้านระบบการบริหารงาน เช่น กรม กระทรวง รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานเอกชน
- 2) ควรศึกษาควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การกับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันได้แก่ กรม กระทรวง รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเอกชน
- 3) ควรมีการประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำในกลุ่มหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่าย ของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

บรรณานุกรม

- กิตติ์รวรี เลขะกุล. (2562). ศึกษาธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กรของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 6(1).
- เกรียงศักดิ์ โชติวิชาศิริกุล. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำผู้บริหารกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8*. 8(1), 296-300.
- จิรพล สังข์โพธิ์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรภา มะลิเผือก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 11(52), 165-176.
- สุมาลี แสงสว่าง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสกสรรค์ สนวา. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. 20(2), 400-411.

ชูตระกูล ไชยเสนา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 11(1).