

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในโลกยุคปัจจุบันที่ต่าง มุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพสูงสุดของการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่ บุคลากรในแต่ละองค์การต่างถูกคาดหวังผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน สูงขึ้น ก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงทั้งภายในองค์การและระหว่างองค์การโดยที่ทุกคนในองค์การ ต่างต้องเร่งปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมาก ในการเผชิญกับปัญหาที่กำลังคุกคาม เข้ามา หลายองค์การพยายามที่จะลดขนาดขององค์การ จำนวนบุคลากรถูกจำกัดให้น้อยลง บุคลากรถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่มีความสามารถทักษะในงานที่ทำ เท่านั้นทั้งยังต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบมีความเข้าใจ มีความเอื้ออาทรแก่ผู้ร่วมงาน สามารถแสดงบทบาทได้มีความตื่นตัวในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ บุคคลต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังต้องมีความสุขในการทำงานด้วย (กรมสุขภาพจิต, 2543, หน้า 67)

โรงพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งเช่นเดียวกันที่บุคลากรถูกคาดหวังเพิ่มขึ้น พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลที่ต้องเผชิญกับปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตนเอง การขาดทักษะที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณบุคลากรที่ไม่เพียงพอ การขาดเครื่องมือเครื่องใช้ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ความคาดหวังในผลงานที่สูงขึ้น การไม่ได้รับความร่วมมือ ความแตกต่างของแต่ละบุคคล การไม่ได้รับการยอมรับอย่างเพียงพอจากทีมสุขภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นบรรยากาศที่พยาบาลต้องเผชิญทำให้พยาบาลเกิดความเครียดความคับข้องใจ น้อยลง อาจทำให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง ทำงานอย่างไม่มีความสุข อาจละเลยผู้รับบริการเอาเปรียบผู้ร่วมงาน ขาดความซื่อสัตย์ (มนัส บุญประกอบ และสาธิตา เมธนาวัน, 2544, หน้า 47) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพยาบาล

เนื่องจากการพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของสหสาขาวิชาชีพ เมื่อพยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้พยาบาลต้องปรับตัวอย่างมากในการสร้างความสัมพันธ์ที่

ดีกับผู้ร่วมงาน (interpersonal emotional intelligence) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีนั้นต้องอาศัยทักษะทั้งในเรื่องของการสื่อสารความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998, p. 4) เรียกทักษะที่ใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นว่า ความฉลาดทางอารมณ์

จากบรรยากาศองค์การที่ทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาอย่างมากมายนั้น ส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การที่ดี จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การได้ ดังเห็นได้จากการศึกษาของลิวิทและสตริงเกอร์ (Liwit & Stringer, 1968 cited in Cherniss & Goleman, 1995) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ พบว่าการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การของผู้บริหาร ช่วยทำนายถึงผลการปฏิบัติงานในองค์การถึง 3 ใน 4 การสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การที่ดีเอื้ออำนวยการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ การเปิดโอกาสให้บุคลากร กล้าคิด กล้าแสดงออก ใช้ความรู้และทักษะของตนเองอย่างเต็มที่ เรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นทีมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นปรับตัวได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์การเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โอกาสทั้งหลายเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เกิดความภูมิใจในแต่ละวิชาชีพ อีกทั้งได้พัฒนาการสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานอื่น ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ในการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารองค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัย ซึ่งเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างสรรค์บรรยากาศองค์การ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์การทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ของบรรยากาศการทำงานในองค์การกับระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งยังไม่เคยมีผู้ทำการศึกษาในประเทศไทยมาก่อน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อศึกษาระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยทักษะอย่างมากในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ พยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาอย่างมากมาในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง ปัญหาจากผู้ร่วมงานซึ่งเกิดขึ้นจากการที่ไม่ได้รับความร่วมมือ จากความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล การที่ยึดมั่นในความคิดของตนเป็นใหญ่ไม่รับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น บรรยากาศเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในการปฏิบัติงานย่อมนำไปสู่การยากลำบากในการปฏิบัติงาน การสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อแก่การปฏิบัติงานเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะที่ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม นอกจากนี้ยังสามารถที่จะอธิบายถึงความรู้สึก ความต้องการของตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างที่เข้าใจตนเองและสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ทุกกาลเทศะ

การบริหารองค์การที่สร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน จะเอื้อให้พยาบาลสามารถบอกความต้องการของตนเอง แสดงออกได้อย่างเหมาะสมแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจความต้องการของผู้อื่นทั้งผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน ความสามารถทั้งหลายเหล่านี้ก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้พยาบาล ได้รับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยเลือกวัดบรรยากาศองค์การตามแนวทฤษฎีของ ลิเกิร์ต (Likert, 1967) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความครอบคลุมปัจจัยการเกิดบรรยากาศที่มีประสิทธิภาพในองค์การ และเป็นการให้ค่าคะแนนที่มีลักษณะเป็นแบบกลาง ๆ มิได้เน้นเฉพาะเจาะจงในสายงานใดเพียงสายงานเดียวเท่านั้น

ในแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert, 1967, pp. 197-211) แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 4 รูปแบบ คือ บรรยากาศแบบเผด็จการ แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ แบบปรึกษาหารือ แบบมี

ส่วนร่วม และใช้การวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ที่สร้างแบบวัดที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมของประเทศไทย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาดังนี้

1. รูปแบบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงรูปแบบบรรยากาศองค์การและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรพยาบาล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ที่จะช่วยส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
3. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และบรรยากาศองค์การเพิ่มเติมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาล โดยผู้วิจัยเลือกการวัดบรรยากาศองค์การตามแนวคิดทฤษฎีของ ลิเกิร์ต (Likert, 1967) และการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต ที่ได้สร้างแบบวัดที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลพระปกเกล้า(จันทบุรี)และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร (ปราจีนบุรี) (ข้อมูลเดือนธันวาคม 2544 จากฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล จำนวนทั้งหมด 1,333 คน) กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ณ เดือนเมษายนจำนวน 368 คน
2. ตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ได้แก่ บรรยากาศองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบดังนี้

2.1.1 บรรยายากาศแบบเผด็จการ

2.1.2 บรรยายากาศแบบเผด็จการมีศิลป์

2.1.3 บรรยายากาศแบบปรึกษาหารือ

2.1.4 บรรยายากาศแบบมีส่วนร่วม

ซึ่งบรรยายากาศแต่ละรูปแบบจะพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ ลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์และการสั่งการ การควบคุมงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

2.2 ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน

2.2.1 ด้านดี

2.2.2 ด้านเก่ง

2.2.3 ด้านสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยายากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ โดยที่บุคลากรนั้นสามารถรับรู้ได้และแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมและประสิทธิภาพของการทำงาน วัดได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดที่จะศึกษารูปแบบบรรยายากาศองค์การโดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ บรรยายากาศแบบเผด็จการ บรรยายากาศแบบเผด็จการมีศิลป์ บรรยายากาศแบบปรึกษาหารือ บรรยายากาศแบบมีส่วนร่วมโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบเผด็จการหรือแบบใช้อำนาจบาตรใหญ่ (expletive authoritative) หมายถึง บรรยายากาศองค์การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจเชื่อมั่นผู้ร่วมงานน้อยมาก มักใช้อำนาจการข่มขู่หรือบางครั้งอาจใช้ผลประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานจะได้รับเป็นสิ่งจูงใจผู้ร่วมงาน ในด้านการทำงานมักไม่ได้รับความร่วมมือก่อให้เกิดความไม่พอใจไม่มีการประสานงาน ลักษณะการติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในทางเดียว คือ ผู้บริหารมักเป็นผู้สั่งการโดยผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงผู้เดียวเท่านั้น การบังคับบัญชามักเป็นไปตามสายงานการบังคับบัญชา

2. แบบเผด็จการมีศิลป์หรือแบบฟอพระ (benevolent authoritative) หมายถึง บรรยายากาศองค์การที่ผู้บริหารมักจะมีพฤติกรรมที่คล้ายกับแบบเผด็จการ แต่จะมีความเข้มข้น

น้อยกว่า ผู้บริหารยังคงยึดมั่นในความคิดเห็นและความต้องการของตนเองเป็นสิ่งสำคัญแต่จะมีศิลปะในการจูงใจเกลี้ยกล่อมผู้ร่วมงานให้คล้อยตามและปฏิบัติตามที่ตนเองต้องการ

3. แบบปรึกษาหารือ (consultative) หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารจะให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งในเรื่องของการทำงานและเรื่องส่วนตัว การปฏิบัติงานจะมีการปรึกษาหารือกัน บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

4. แบบมีส่วนร่วม (participative group) หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจเชื่อใจผู้ร่วมงานเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะเป็นลักษณะสองทาง (two way) คือ ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานสามารถเสนอความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปด้วยดี

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ในความรู้สึก ความคิด อารมณ์ของตัวพยาบาลวิชาชีพเอง โดยที่สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับอารมณ์และความต้องการของตนเอง สามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง เพื่อชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองอย่างสมเหตุสมผล สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ มีความสุขในการดำเนินชีวิตและประสบความสำเร็จในการทำงานโดยแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่นและความรับผิดชอบ

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง สามารถสร้างแรงจูงใจสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหา แสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย การรู้จักและสร้างแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ประกอบด้วย ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสุขสงบทางใจ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพชั้น 1 และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีขนาด 501-1,000 เตียง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบรรยากาศ
องค์การของโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดทฤษฎี
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของลิเกิร์ต (Likert) ซึ่งวัดรูปแบบบรรยากาศองค์การเป็น 4 รูปแบบ
คือ บรรยากาศแบบเผด็จการ บรรยากาศแบบเผด็จการมีศิลปะ บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ
บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม และใช้แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิตซึ่ง
แบ่งองค์ประกอบไว้ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง ด้านสุข

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด
ดังภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระตัวที่ 1

รูปแบบบรรยากาศองค์การ organizational climate
บรรยากาศแบบเผด็จการ
บรรยากาศแบบเผด็จการมีศิลป์
บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ
บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรอิสระตัวที่ 2

ความฉลาดทางอารมณ์ emotional quotient
<u>ด้านดี</u> การควบคุมอารมณ์ การเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ
<u>ด้านเก่ง</u> การมีแรงจูงใจ การตัดสินใจและแก้ปัญหา การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
<u>ด้านสุข</u> ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต ความสุขสงบทางใจ

ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา