

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบรรยากาศองค์การกับระดับของความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่สุ่มแบบง่าย (simple random sampling) จำนวน 368 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล 3 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของลิเกิร์ต (Likert, 1967) มาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 49 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้อคำถามในเชิงบวกและข้อคำถามในเชิงลบ แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) จำนวน 52 ข้อ 4 ระดับ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ข้อคำถามในเชิงบวก ข้อคำถามในเชิงลบ และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ เท่ากับ .87

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square)

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบบรรยากาศขององค์การของโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ว่าเป็นโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือ (ร้อยละ 78.80) บรรยากาศองค์การแบบเผด็จการแบบมีคิลปี (ร้อยละ 18.50) และบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วม (ร้อยละ 2.70) และไม่พบบรรยากาศองค์การแบบเผด็จการ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่จำแนกตามข้อมูลทั่วไปและความสัมพันธ์ระหว่างระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพกับข้อมูลทั่วไปดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 60) มีระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนเพศชาย (ร้อยละ 57) พบว่ามีระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ และความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติ

จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (ร้อยละ 64) และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปี (ร้อยละ 59) มีระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติทั้งสองกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 60) มีระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 54) พบว่าระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ และความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามสถานะภาพสมรส พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานะภาพสมรส โสด (ร้อยละ 58) คู่ (ร้อยละ 62) และหย่า (ร้อยละ 86) ส่วนมากจะมีระดับคะแนนความฉลาดทาง

อารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนกลุ่มที่มีสถานะภาพสมรส.มาย (ร้อยละ 100) ส่วนมากมีระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ปกติ และความสัมพันธ์ระหว่างสถานะภาพสมรสกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กระทรวงสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติ

จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพ ทุกกลุ่มส่วนมากจะมีระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ และความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กระทรวงสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กันในทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การเป็นแบบปรึกษาหารือ (ร้อยละ 78.80) แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (ร้อยละ 18.50) ซึ่งเป็นรูปแบบบรรยากาศที่พบได้มากในปัจจุบัน ที่ยังใช้บรรยากาศการบริหารงานในแบบเดิมคือระบบของราชการ และกำลังก้าวไปสู่การบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่เน้นในเรื่องของการมีส่วนร่วมและผลผลิตจากองค์การ จึงกลายเป็นรูปแบบที่ผสมผสานการใช้กลยุทธ์ในเชิงการบริหารทั้งในเชิงบวกและเชิงลบในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แต่กลับพบว่ารูปแบบแบบมีส่วนร่วม ที่มีลักษณะในเชิงบวกและเชื่อว่าก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด พบได้น้อยมากเพียง (ร้อยละ 2.70) ซึ่งในปัจจุบันการสร้างสรรคบรรยากาศเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นแก่องค์การจำเป็นต้องทำอย่างเต็มที่ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแบบมีส่วนร่วม โดยลิเกิร์ต (Likert, 1961, pp. 223-233) กล่าวถึง บรรยากาศแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เชื่อใจ มั่นใจ ผู้ร่วมงานมีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นลักษณะสองทาง (two way) สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นไปด้วยดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สทม (Stumpf, 2001 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544, หน้า 59-60) ที่ทำการศึกษเปรียบเทียบการบริหารแบบร่วมบริหารกับแนวราชการพบว่า การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างจริงจัง ทำให้เกิดลักษณะของประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ส่วนตน มีการมองภาพรวมขององค์กรมากกว่ามองเพียงกลุ่มของตนเอง ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อัตราการคงอยู่ในงานสูงบุคลากรจะทำงานเพื่อผลผลิตขององค์กร ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ จึงเป็นเรื่องสำคัญในสภาพของการบริหารงานในปัจจุบัน ที่เน้นให้การสร้างสรรคบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงออกถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่ และจะนำมาซึ่งผลผลิตเกิดขึ้นแก่องค์กรอย่างสูงสุด ในการศึกษาครั้งนี้ไม่พบรูปแบบบรรยากาศแบบเผด็จการ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจและความจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจในการปฏิบัติงานจะใช้อำนาจบังคับทำให้เกิดความกลัว การสื่อสารจะเป็นในลักษณะของการสั่งการ เพื่อให้ปฏิบัติตามและอำนาจในการตัดสินใจเป็นของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว ลิเกิร์ต (Likert, 1961, pp. 223 - 233) ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศแบบเผด็จการในองค์กรพยาบาลและในโรงพยาบาล จะเป็นการทำงานแบบทีม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในวิชาชีพเดียวกันและระหว่างสหวิชาชีพ เพื่อให้การดูแลผู้รับบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ แสดงให้เห็นถึงลักษณะงานของพยาบาลที่ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด พยาบาลต้องใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจถึงการแสดงออกของพฤติกรรมของผู้ป่วยเพื่อสร้างความร่วมมือกับผู้ป่วยในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับ ความอดทน การเข้าใจปัญหาของผู้ป่วย และมีความรับผิดชอบอย่างมากในการปฏิบัติงานซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับวีรวุฒิ บัณฑิตามัย (2542, หน้า 35) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะทำให้บุคคลตระหนักและรู้จักตนเองแล้ว ยังทำให้เข้าใจความคิดของผู้อื่นอีกด้วยและความฉลาดทางอารมณ์ยังก่อให้เกิดการทำงานร่วมมือที่สร้างสรรค์ ตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น อดทนเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เอง

ทิวหาซีพพยาบาล ใช้เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่ ลออ หุตากูร (2525, หน้า 89-93) ได้กล่าวถึงจรรยาในการพยาบาลว่า บริการพยาบาลเป็นงานที่ให้บริการแก่สังคม ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายและมีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทำให้พยาบาลต้องตระหนักในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานในการดำเนินการ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุดนั้นจำเป็นต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยรู้จักยอมรับและเคารพต่อหน้าที่ของกันและกัน มีความปรารถนาที่ดีต่อกัน ให้การส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทำงานได้ผลสำเร็จสูงก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของการร่วมมือในการดูแลผู้รับบริการ ทั้งยังได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของทีม ในด้านของผู้รับบริการพยาบาลควรเข้าใจและให้อภัยแก่อารมณ์ต่าง ๆ เคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ และแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ ความมีเมตตาจิต ความรับผิดชอบและความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล (2543, หน้า 102) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ ปาริชาติ รัตนราช (2544, หน้า 75) ได้ศึกษาตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล เขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2543 จำนวน 181 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพถึงร้อยละ 65.75 มีความฉลาดทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับปกติ ด้วยเหตุนี้เองที่ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ และมีบางส่วนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงกว่าเกณฑ์ เพราะด้วยลักษณะงานที่พยาบาลเองต้องคำนึงถึงผู้ป่วยเป็นสำคัญ ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเองต้องอาศัยจรรยาบรรณอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถเข้าใจความต้องการของผู้ป่วยเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบรรยากาศมี 3 รูปแบบ พบว่ามี 2 รูปแบบ ซึ่งค่อนข้างเป็นบรรยากาศในทางบวกที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม อันอาจเป็นผลต่อความฉลาดทางอารมณ์หรือในอีกแนวคิดหนึ่งว่า พยาบาล ซึ่งมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติถึงสูงกว่าเกณฑ์ปกติ ก็อาจเป็นผลให้เกิดบรรยากาศในทางบวก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยทักษะอย่างมากในการปฏิบัติงาน

พยาบาลต้องเผชิญกับปัญหา ทั้งที่เป็นปัญหาของตนเอง เช่น การปฏิบัติงานที่มีได้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง การที่ถูกคาดหวังอย่างมากจากภาระหน้าที่นอกจากนี้ยังต้องประสบปัญหาจากผู้ร่วมงานจากการไม่ได้รับความร่วมมือ ความแตกต่างของแต่ละบุคคลทั้งทักษะและความคิดเห็นที่ต่างกัน การไม่รับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น การถูกกฏมียุติบัญญัติว่าด้อยกว่าตน ทำให้เกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพ การทะเลาะเบาะแว้ง ขาดความสามัคคี บรรยากาศเหล่านี้ย่อมนำไปสู่การยากแก่การในการปฏิบัติงาน การสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงาน เปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การอธิบายถึงความรู้สึกความต้องการของตนเองและแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์ และยังส่งผลก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของทีมงาน การบริหารองค์การที่สร้างบรรยากาศองค์การ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน จะเอื้อให้พยาบาลสามารถบอกความต้องการของตนเอง และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสมแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ ความสามารถเหล่านี้ก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เฮย์และแมคเบอร์ (Hay & McBer, 2000 cited in Goleman, 2000) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของ ผู้บริหารจำนวน 3,781 คน ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานกับลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร พบว่า 50 – 70 % ยอมรับว่า บรรยากาศของการทำงานกับความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ของบุคคล มีส่วนผลักดันให้เกิด บรรยากาศองค์การที่ส่งผลให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น รวมทั้งความสำเร็จของทีมและองค์การและของบุคคล คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สูงจะเพิ่มโอกาสและความสามารถในการใช้พลังของความฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบบรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบที่เชื่อว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งพบได้น้อยมากเพียง (ร้อยละ 2.70) ผู้บริหารควรจะพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยใช้แนวคิดของ ลิเกิร์ต (Likert, 1967, pp. 196 - 211) ดังนี้

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำ ควรสร้างความเชื่อถือและไว้วางใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยการให้ค่าตอบแทนและการสร้างให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ควรให้รางวัลและแรงเสริมในการทำงานเลี้ยงการใช้การลงโทษ

1.3 ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ควรสร้างความสะดวกแก่ระบบการสื่อสารสองทางระหว่างระดับบนและระดับล่างและในระดับเดียวกัน และสร้างความชัดเจน ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่ข้อมูลข่าวสาร โดยที่ทุกคนสามารถซักถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลา

1.4 ด้านกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้แสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

1.5 ด้านลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ ในการตัดสินใจส่วนใหญ่ควรใช้กระบวนการกลุ่มจะใช้อำนาจในการตัดสินใจเฉพาะกรณีฉุกเฉินหรือเร่งด่วนเท่านั้น

1.6 ด้านลักษณะของการกำหนดเป้าหมายและการสั่งการ ทุกคนควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความรับผิดชอบ และยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ควรสร้างให้เห็นเป้าหมายแนวทางการพัฒนาองค์การอย่างชัดเจน

1.7 ด้านลักษณะของกระบวนการควบคุมงาน ควรสร้างความรับผิดชอบในการรายงานการดำเนินงานขององค์การสู่ผู้บริหาร สร้างความใกล้ชิดและความไว้วางใจเพื่อที่จะเข้าใจปัญหาที่ผู้ร่วมงานต้องเผชิญ

1.8 ด้านเป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ควรให้การฝึกอบรมตรงกับความต้องการของผู้ที่จะปฏิบัติงาน โดยจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือวัดรูปแบบบรรยากาศองค์การที่ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรจะพัฒนาเครื่องมือวัดแบบบรรยากาศองค์การที่ใช้แนวคิดของลิเกิร์ต (Likert, 1967) ให้สามารถวัดระดับมากน้อยของบรรยากาศองค์การแต่ละรูปแบบด้วย จะทำให้ สามารถอธิบายรูปแบบบรรยากาศที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. ควรศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพเพื่อหาเกณฑ์ปกติของวิชาชีพพยาบาล ในประเทศไทย
3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อค้นหาคำตอบของพยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม