

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : แบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ส่งผลต่อระดับความ
ไว้วางใจของทีม และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของทีม
พยาบาลวิชาชีพ แผนกหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลในเขต
กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้เขียน : นางสาวเมตตา ทองดาล่วง

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ปีการศึกษา : 2546

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภา แก้วศรีงาม ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทฐิรัช หงษ์ยันตรชัย
3. อาจารย์พรรณนิภา ภูรุ่งเรือง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความไว้วางใจของทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักที่มีหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีแบบภาวะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักที่มีหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีแบบภาวะการเป็นผู้นำแตกต่างกัน (3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก ที่มีระดับความไว้วางใจของทีมแตกต่างกัน และ (4) เพื่อศึกษาว่าระดับความไว้วางใจของทีม สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของทีมการพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักได้หรือไม่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก และพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียง 500 เตียง ขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 34 คน และ 270 คน ตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดแบบภาวะผู้นำ แบบวัดระดับความ

ไว้วางใจของทีม และแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression analysis) ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน ดังนี้ (1) พยาบาลวิชาชีพที่มีหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีแบบภาวะผู้นำต่างกัน มีระดับความไว้วางใจของทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบทำงานเป็นทีม (9, 9) ผสมกับแบบพ่อปกครองลูก (9 + 9) มีค่าเฉลี่ยระดับความไว้วางใจของทีมสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มที่มีแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบทำงานเป็นทีม (9, 9) ส่วนกลุ่มที่มีแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบบันเทิงสโมสร (1, 9) มีค่าเฉลี่ยระดับความไว้วางใจของทีมน้อยที่สุด (2) พยาบาลวิชาชีพที่มีหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีแบบภาวะผู้นำต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบทำงานเป็นทีม (9, 9) มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (9, 9) ผสมกับผู้นำแบบพ่อปกครองลูก (9 + 9) และกลุ่มตัวอย่างที่มีแบบผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (9, 9) ผสมกับผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (5, 5) มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด (3) พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับความไว้วางใจของทีมต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีระดับความไว้วางใจของทีมสูง มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุด รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระดับความไว้วางใจของทีมปานกลาง และกลุ่มที่มีระดับความไว้วางใจของทีมต่ำ มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด (4) ระดับความไว้วางใจของทีม สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้ ร้อยละ 56.70 จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม เสริมสร้าง และพัฒนาให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดต่อการทำงานเป็นทีม

Thesis Title : Effects of Unit Head Nurses' Leadership Styles on
the Levels of Team Trust and Efficiency of Team
Nursing in Intensive Care Units in Bangkok
Metropolitan Hospitals

Student's Name : Miss Metta Thongtaluang

Degree Sought : Master of Science

Major : Industrial and Organizational Psychology

Academic Year : 2003

Advisory Committee :

1. Asst. Prof. Dr. Nipa Keosringam Chairperson
2. Asst. Prof. Lt. Tirachai Hongyantarachai
3. Mrs. Pannipa Phurungruang

The purposes of the study were to compare the levels of team trust and efficiency of nursing team in intensive care units in Bangkok metropolitan hospitals, of which unit head nurses differed in their leadership styles, to compare the efficiency of team nursing of the nursing team where levels of team trust were different, and to find out whether the levels of team trust could predict the efficiency of team nursing. A sample of 34 intensive care unit head nurses were asked to answer the Managerial grid diagnostic questionnaire, whereas 270 intensive care unit registered nurses, two

questionnaires--“Trust survey” and “Team efficiency evaluation”. The data analysis was carried out by Statistical Package for the Social Sciences for Windows, including frequency, percentage, arithmetic means, standard deviation, one-way analysis of variance and simple regression analysis.

The study findings supported the following hypotheses. Firstly, the levels of team trust of the nursing team of which the unit head nurses’ leadership styles were different showed significantly different levels of team trust ($\alpha = .05$). Nursing team which the unit head nurses’ leadership style was team management (9, 9) combine with Paternalism (9 + 9) has highest level of team trust while nursing team which the unit head nurses’ leadership style was Country club management (1, 9) has lowest level of team trust. Secondly, the levels of team efficiency of which the unit head nurses’ leadership styles were different showed significantly different ($\alpha = .05$). Nursing team which the unit head nurses’ leadership style was team management (9, 9) has highest level of team efficiency while nursing team which the unit head nurses’ leadership style was team management (9, 9) combine with Middle-of-the-road management (5, 5) has lowest level of team efficiency. Thirdly the level of team efficiency of which the levels of team trust were different, showed significantly different. Nursing team which highest level of team trust has highest level of team efficiency while nursing team which lowest level of team trust has lowest level of team efficiency. Finally, the levels of team trust could predict the efficiency of team nursing with 56.70 percent accuracy.