

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลที่จะพัฒนาให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพผล 2) พัฒนาโมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก 3) พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาลของพยาบาลในสังกัดกองทัพบก และ 4) ตรวจสอบโมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า 1 ปี จำนวน 193 คน กับพยาบาลสำเร็จใหม่ จำนวน 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาล การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือใช้ 1) การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา 2) การวิเคราะห์ความตรงตามโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ 3) การวิเคราะห์ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของพยาบาลที่จะพัฒนาให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย ทักษะจิตของที่เลี้ยง บุคลิกภาพของที่เลี้ยง แรงจูงใจในการเป็นที่เลี้ยง ความพร้อมในการเป็นที่เลี้ยง หน่วยงานหรือองค์กรต้องให้การสนับสนุนหรือสร้างเสริมที่เลี้ยงในด้านภาวะผู้นำ การฝึกอบรม และระยะเวลาของการมีที่เลี้ยง ผลที่คาดหวังจากรูปแบบที่เลี้ยงทางการพยาบาลคือ เพิ่มบทบาทหน้าที่การเป็นที่เลี้ยง ลดความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่

2. โมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ ปัจจัยนำเข้าเพื่อการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาล กระบวนการใช้ที่เลี้ยงทางการพยาบาล และผลผลิตที่เกิดจากใช้ที่เลี้ยงทางการพยาบาล ตัวแปรสังเกตได้มี 13 ตัวคือ ทักษะจิตของที่เลี้ยง บุคลิกภาพของที่เลี้ยง แรงจูงใจในการเป็นที่เลี้ยง ความพร้อมในการเป็นที่เลี้ยง ความต้องการที่เลี้ยงของพยาบาลสำเร็จใหม่ ภาวะผู้นำของที่เลี้ยง การฝึกอบรมของที่เลี้ยง ระยะเวลาของการมีที่เลี้ยง การมอบหมายที่เลี้ยง บทบาทหน้าที่การเป็นที่เลี้ยง ความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ สมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่

3. เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวประกอบด้วย 136 รายการซึ่งมี 2 ลักษณะคือ เป็นมาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ มีจำนวน 135 รายการ และการเติมค่าในช่องว่างจำนวน 1 รายการ

4. ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของเครื่องมือมีค่าเท่ากับ 0.97 ความตรงตามโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ที่ได้มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โมเดลประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลการเป็นที่เลี้ยงทางการพยาบาลได้ร้อยละ 63.05 เป็นโมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 14.51,  $p = 0.99$ , ที่องศาอิสระ 33, GFI = 0.99 AGFI = 0.97 และRMR = 0.02

## 458 46320 27: MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORD: MENTORING EFFECTIVENESS IN NURSING

WALLAPA BOONROD : A DEVELOPMENT OF INSTRUMENTS AND THE MEASUREMENT MODEL OF MENTORING EFFECTIVENESS IN NURSING FOR THE ROYAL THAI ARMY HOSPITALS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. SIRIPAARN SUWANMONKHA, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR: ASST. PROF. AIMORN JANGSIRIPORNPAKORN, Ph.D. 294 pp. ISBN: 974-14-3797-8

The purposes of this study were: 1) to study the characteristics of staff nurses for developing to be an effective mentor 2) to develop the measurement model of mentoring effectiveness in nursing (MEN) for The Royal Thai Army (RTA) hospitals 3) to develop instruments for measuring of MEN for The RTA hospitals and 4) to test the measurement model of MEN for The RTA hospitals. The sample consisted of 193 mentor-nurses and 193 novice-nurses. The research instruments were the MEN questionnaire using the 5 level of Likert's scale developed by the researcher. The quality of instruments were validated by 1) The item objective congruence (IOC) analyses were used to determine the content validity 2) the confirmatory factor analyses were performed to determine the construct validity through LISREL and 3) Cronbach's alpha internal consistencies were estimated for the reliability of the scales. According to the study, it is found that:

1. The characteristics of effective mentoring nurses were attitude, personality, motivation of being mentors, and readiness of being mentors. The organization should provide the improving leadership, quality of training, quality of assignment, and time of relationship. The expected outcomes were the improvement of mentoring roles and functions, novices' job competency and novices' job satisfaction and reduced novices' work stress,

2. The MEN model for The Royal Thai Army hospitals consisted of 3 latent variables of input, process, and output of mentoring in nursing and 13 observed variables of mentors' attitude, mentors' personality, motivation of being mentors, readiness of being mentors, needs of mentor by novice-nurses, mentors' leadership, quality of training, quality of assignment, time of relationship, mentoring roles and functions, novice-nurses' work stress, novice-nurses' job competency and novice-nurses' job satisfaction.

3. The developed MEN instruments contained 136 items measuring 13 factors. There were two styles for response to this questionnaire: 135 items were the 5 level of Likert's rating scale and one word completion.

4. The internal consistencies reliability of the MEN scales is 0.97. The measurement model of MEN for The RTA hospitals was consistent with the empirical data. This MEN model accounted for 63.05 percent of variance in the MEN variable. The model validation of the best-fitted model provided with chi-square goodness-of-fit model of 14.51,  $p = 0.99$ ,  $df = 33$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.97$ , and  $RMR = 0.02$