

Thesis Title	Work Motivation and Organizational Commitment of Nurses in Affiliated Hospitals of Dali University, the People's Republic of China		
Author	Miss Yang Xiangyun		
Degree	Master of Nursing Science		
Advisory Committee	Professor Dr. Wipada Kunaviktikul	Advisor	
	Assistant Professor Dr. Bunpitcha Chitpakdee	Co-advisor	

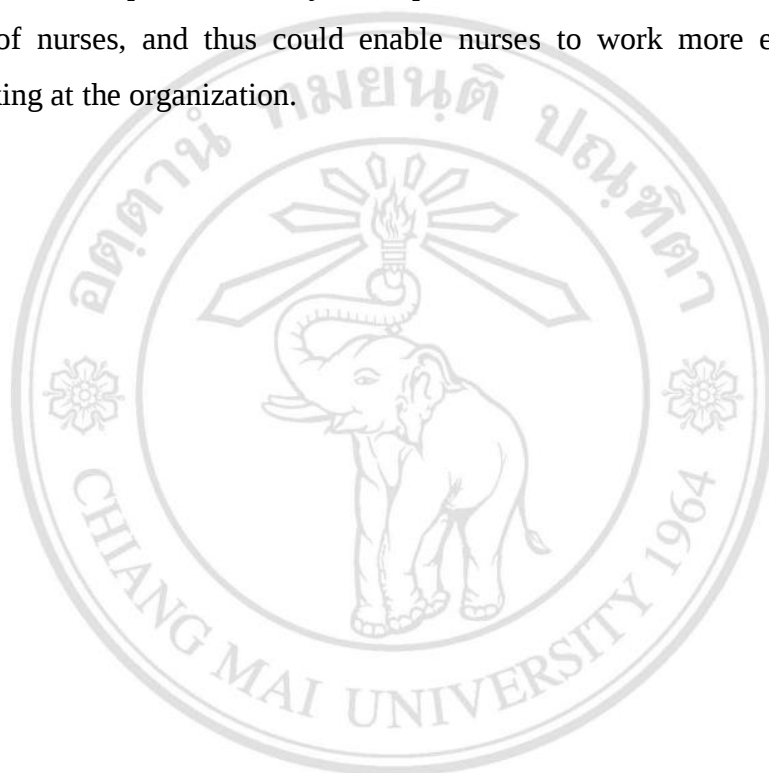
ABSTRACT

Organizational commitment plays an extremely important factor for promoting retention of nurses and the quality of nursing care. The purposes of this descriptive correlational study were to examine work motivation and organizational commitment that includes affective commitment, continuance commitment and normative commitment of nurses in affiliated hospitals of Dali University, and to examine the relationship between work motivation and each component of organizational commitment of these nurses. The sample included 305 nurses from two affiliated hospitals. Research instruments consisted of three parts including: 1) Demographic Data Form developed by the researcher; 2) Work Preference Inventory (WPI) developed by Amabile, Hill, Hennessey and Tighe (1994) and translated into Chinese by the researcher; and 3) TCM Employee commitment Survey consists of Affective Commitment Scale (ACS), Continuance Commitment Scale (CCS) and Normative Commitment Scale (NCS) developed by Meyer, Allen, and Smith (1993) and translated into Chinese by Chen (2011). The Cronbach's alpha coefficient of WPI was .81 and ACS, CCS, and NCS were .80, .88, and .80, respectively. Data were analyzed by using descriptive statistics and Pearson's Correlation.

The results of this study showed that both overall work motivation and its two facets of intrinsic motivation and extrinsic motivation, as well as the three components of organizational commitment of affective commitment, continuance commitment and

normative commitment were at a moderate level. There was a weakly positive relationship between work motivation and affective commitment. There was a moderately positive relationship between work motivation and continuance commitment, and normative commitment.

The findings of this study provide information for hospital administrators and nurse administrators to develop effective ways to improve work motivation and organizational commitment of nurses, and thus could enable nurses to work more efficiently and continue working at the organization.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ในโรงพยาบาลในเครือของมหาวิทยาลัยตำรวจ สาธารณรัฐประชาชนจีน	
ผู้เขียน	นางสาวหยาง เชิงยุหวิน	
ปริญญา	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	
คณะกรรมการที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา คุณาวิถิกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญพิชชา จิตต์ภักดี	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากในการคงอยู่ในงานของพยาบาลและคุณภาพในการปฏิบัติการพยาบาล การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกร ความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลในเครือของมหาวิทยาลัยตำรวจ สาธารณรัฐประชาชนจีน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 305 ราย จากโรงพยาบาลในเครือมหาวิทยาลัย 2 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลที่พัฒนาโดยผู้วิจัย 2) แบบสำรวจความชอบในการทำงาน ที่พัฒนาโดย Amabile, Hill, Hennessey และ Tighe (1994) และแปลเป็นภาษาจีนโดยผู้วิจัย 3) แบบสำรวจความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยแบบวัดความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกร แบบวัดความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ที่พัฒนาโดย Meyer, Allen และ Smith (1993) และได้รับการแปลเป็นภาษาจีนโดย Chen (2011) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสำรวจความชอบในการทำงาน แบบวัดความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกร แบบวัดความยึดมั่นผูกพันด้านต่อเนื่อง และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เท่ากับ .81, .80, .88, และ .80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก เช่นเดียวกับ 3 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก ความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันด้านความต่อเนื่องและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มระดับแรงจูงใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและคงทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved