

**Thesis Title** Work Empowerment and Organizational Commitment Among Nurses  
in Tertiary Hospitals, Yunnan Province, the People's Republic of China

**Author** Mrs. Yingchuan Chen

**Degree** Master of Nursing Science (Nursing Administration)

**Thesis Advisory Committee**

Professor Dr. Wipada Kunaviktikul Advisor

Associate Professor Dr. Ratanawadee Chontawan Co-advisor

**ABSTRACT**

Work empowerment and organizational commitment are important for nurses and organizational effectiveness. The purposes of this descriptive correlational study were to examine work empowerment and organizational commitment of nurses in tertiary hospitals in Yunnan Province, the People's Republic of China, and to examine the relationship between work empowerment and organizational commitment of these nurses. The sample consisted of 376 nurses from 3 tertiary hospitals. Research instruments were Conditions of Work Effectiveness Questionnaire-II (CWEQ-II) which was developed by Laschinger, Finegan, and Shamian (2001) and translated into Chinese by Sun and Li (2007); and Organizational Commitment Scales which include

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 the researcher. The Cronbach's alpha coefficient of CWEQ-II was .85 and ACS, CCS, and NCS were .76, .70, and .80, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's Rank-Order Correlation.

The study results showed that work empowerment and all three components of organizational commitment of nurses were at a moderate level. There was a strong positive relationship between work empowerment and affective commitment, a weak positive relationship between work empowerment and continuance commitment, and a moderately positive relationship between work empowerment and normative commitment.

The findings of this study could be used by nurse administrators to improve work empowerment and to increase organizational commitment, thus, nurses could work more effectively and stay longer.

**ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์** การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลใน โรงพยาบาลตติยภูมิ จังหวัดยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

**ชื่อผู้เขียน** นาง ยิ่งฉวน เฉิน

**ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

**คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

ศาสตราจารย์ ดร. วิภาดา                      คุณาวิกติกุล    อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนาવી              ขอนตะวัน      อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

### บทคัดย่อ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพยาบาลและประสิทธิผลขององค์กร วัตถุประสงค์การทำวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้เพื่อที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิ จังหวัดยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และเพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาล จำนวน 376 คน จากโรงพยาบาลตติยภูมิ 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพงานที่มีประสิทธิผล II ซึ่งพัฒนาโดยลาสชินเจอร์ ฟินแกน และชาเมีย (Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001) และแปลเป็นภาษาจีน โดย ซันและลี (Sun & Lee, 2007) และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ (ACS) ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง (CCS) และความยึดมั่นผูกพันทางหลักเกณฑ์ (NCS) ซึ่งพัฒนาโดยเมเยอร์ แอลเลน และสมิท (Meyer, Allen, & Smith, 1993) และแปลเป็นภาษาจีนโดยผู้วิจัย ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามสภาพงานที่มีประสิทธิผล II (CWEQ-II) เท่ากับ .85 ส่วนแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ (ACS) ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่อง (CCS) และความยึดมั่นผูกพันทาง

หลักเกณฑ์ (NCS) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .76, .70 และ .80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลจากการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและองค์ประกอบทั้ง 3 ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกและอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันทางหลักเกณฑ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลของการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและอยู่ในองค์กรนานขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved