

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพผู้ศึกษาขอเสนอรายละเอียดเป็นลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUALITY of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นแนวคิดในด้านการทำงานที่ต้องผสมผสานหน้าที่การทำงานและการดำเนินชีวิตเข้าไว้ด้วยกัน ให้มีความกลมกลืน สมดุล มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุขทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว พบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้เสนอความหมาย นิยามไว้มากมายหลากหลายกันไป มีที่น่าสนใจหลายประเด็น คือ

Walton (1974; อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552, 11 - 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ความมีประชาธิปไตยในองค์กร การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

Walton (1973; อ้างใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554, 11 - 12) ได้กำหนดเกณฑ์ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) Walton กล่าวว่า พิจารณาจาก ค่าจ้างงานที่ได้รับมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

ทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy working Conditions) พิจารณาได้จาก ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรที่จะได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งทางร่างกาย และทางด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดภาวะสุขภาพที่ไม่ดี และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่จะช่วยในการส่งเสริมภาวะสุขภาพ รวมไปถึงการควบคุมเกี่ยวกับ เสียง กลิ่น แสง และการรบกวนทางสายตาด้วย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ในด้านนี้ องค์การควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ฝีมือพัฒนาทางทักษะ และทางด้านความรู้ของตนเอง อันจะเป็นการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความรู้สึกท้าทายความสามารถในการทำงานของตนเอง

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยดังต่อไปนี้

1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

3) การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถในสายงาน

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration) พิจารณาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นประสบความสำเร็จและมีคุณค่า มีความเป็นอิสระจากอคติ มีความรู้สึกที่ดีต่อชุมชน การสามารถเปิดเผยตนเองต่อชุมชน มีความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

6. ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) เป็นการพิจารณาในด้านสิทธิและการปกป้องสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ในด้านการเคารพในสิทธิส่วนตัว การยอมรับความขัดแย้งทางด้านความคิด รวมไปถึงการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ (The Total Life Space) พิจารณาจาก การทำงานของบุคลากรแต่ละคนว่ามีความสมดุลกับบทบาทอื่นๆ ในชีวิตประจำวันหรือไม่ การแบ่งเวลาในการปฏิบัติสิ่งต่างๆ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมพอดี ระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลกับเวลาของครอบครัว และยังรวมไปถึงความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบด้วย

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) เป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

Delamotte และ Takezawa (1984; อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552, 11 - 12) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นผลดีของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานสมควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการในเรื่องความพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเองด้วย

Huse และ Cummings (1985; อ้างถึงใน พงษ์เทพ เกษต์วน, 2555, 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือในอีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิผลขององค์กรที่ได้มาจากความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ในประสบการณ์ทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานนั้นๆ Huse และ Cummings ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย

จากการศึกษาของ Huse และ Cummings (1985; อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554, 15 - 16) เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลง แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายกับ Richard E. Wolton โดยมีแนวคิดเรื่ององค์ประกอบที่คล้ายกัน แต่เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นความภาคภูมิใจในองค์กร โดยให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการดำเนินงานประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Robbins (1991; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรจากการพัฒนาหลากหลาย ที่จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร

Dessler (1997; อ้างถึงใน จุฑาทพร กบิลพัฒน์, 2554) กล่าวถึง ตัวอย่างของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน แผนการสร้างกลุ่มคุณภาพ และแผนงานการปรับปรุงคุณภาพผลผลิตเป็นต้นแผนงานเหล่านี้ จะสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของ

1. ความยุติธรรมและความมีเหตุผลในการปฏิบัติต่อพนักงาน
2. การให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และยังเป็น การตอบสนองความรู้สึกประจักษ์ตนจากการที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานเปิดกว้างและมีความน่าเชื่อถือ
4. ให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน
5. ให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

## 6. จัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

Casio (1998; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550) ได้ให้กล่าวถึงของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความหมายใน 2 ด้าน คือ

1. เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. เกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและพัฒนางาน

ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตในทฤษฎีของ Casio นั้น จะสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

Davis & Newstrom (2002; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์การ

กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539; อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึถึงความเป็นเลิศ หรือการมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในความสำเร็จตามความต้องการและความคาดหวัง ของแต่ละบุคคล และรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ

ผจญ เฉลิมสาร (2540; อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552) กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพรวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน โดย ผจญ เฉลิมสาร ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ประเด็นหลักคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้นักกรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งหมายรวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพของทั้งองค์การ และยังเป็นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้สติปัญญา ความเชี่ยวชาญและทักษะความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ทำให้นักกรได้รับความพอใจสูงขึ้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ผลประโยชน์และบริการ

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบ หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคคลนั้นๆด้วย

3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือการคุ้มครองแรงงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่นั้นๆ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น

จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง (2543; อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอดและคณะ, 2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึก หรือทัศนคติ ของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยการทำงานที่มีคุณค่า มีความหมาย บุคคลนั้นๆ มีความพึงพอใจต่อการทำงาน ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

คูจิต ปาเซนทร์ (2547; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการ ย่อมส่งผลดีต่อองค์การ คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นต้น และเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์การผลที่องค์การได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548; อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การและบุคคลนั้นสามารถทำงานทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ยังทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานนั้นคือ ทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ศึกษา หมายถึง ระดับของความพึงพอใจที่เป็นความสอดคล้อง ระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ว่าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลดีกับองค์กรในหลายๆ ด้าน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547; อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายและสบายใจเกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

2. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและองค์กรมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

3. พนักงานเกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับ ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อองค์กรไปในทางที่ดี

4. เกิดความรู้สึกลงในจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งองค์กรและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น

5. ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและพนักงาน ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เนื่องจากการทำการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการร่วมกันทำและร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนร่วมตัดสินใจนโยบาย สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ทำให้องค์กรทราบและป้องกันปัญหาความขัดแย้งเหล่านั้น เมื่อไม่มีความขัดแย้งสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็จะตามมา

6. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต

7. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

8. พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในสถานที่ทำงาน ไม่ใช่เรื่องยากจนเกินความสามารถ แต่เป็นความพร้อมของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร ก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อค้นหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจร่วมกัน การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้

ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของ Fredrick Herzberg

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Need Theory)

ทงฟู ศิริวงส์ (2555, หน้า 106 - 107) กล่าวว่า Maslow มีแนวคิดว่ามีมนุษย์ทุกคนมีความต้องการต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตลอดเวลา เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะมีไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไปอีก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ คือ

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Loves of Belonging Needs)
- 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - Actualization)

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมอีกต่อไป แต่ความต้องการระดับต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีอิทธิพลต่อผู้นั้นต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงระดับความต้องการสูงสุดของตน

### ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory)

ทงฟู ศิริวงส์ (2555, หน้า 109 - 110) Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงาน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้ อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพอใจในงาน เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ Herzberg ยังกล่าวอีกว่า การที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมากๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนา งาน (Job Enrichment) ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้หากพิจารณาถึงแนวความคิดของ Herzberg แล้วจะ พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่างๆ ของมนุษย์ และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นความต้องการที่เทียบกันได้กับความต้องการระดับต้น ตามแนวความคิดของ Maslow ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับความต้องการในระดับสูงตามแนวความคิดของ Maslow

ดังนั้นองค์การควรจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบของการแลกเปลี่ยน คือ การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์การด้วยความต้องการ สิ่งปรารถนา ทักษะและอื่นๆ คาดหวังว่าจะได้ทำงานในสภาพการทำงานที่ตนสามารถใช้ความสามารถ และได้รับการตอบสนองความต้องการที่น่าพอใจ โดยมีความสอดคล้องกับองค์การต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความรู้ความสามารถ เพื่อองค์การและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

Kanter (1968; อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล, 2544) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นความเต็มใจที่จะสละเวลา พลังงาน รวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์การนั้น

Hrebiniak (1974; อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล, 2544) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นการสืบต่อจากลูกจ้างรุ่นก่อนมายังลูกจ้างรุ่นใหม่ ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจและมีความเข้าใจองค์การ ยอมรับการทำงานและพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ

Buchanan (1974; อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล, 2544) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพัน เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ
2. ความเกี่ยวข้อง คือ การเสนอตัว หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่
3. ความจงรักภักดี คือความรู้สึกรัก หรือผูกพันในองค์การนั้นๆ

Mowday, Porter & Steer (1979; อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การเชิงทัศนคติว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ยึดมั่นต่อองค์การ โดยได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออกในรูปของความต่อเนื่องและสม่ำเสมอของพฤติกรรม

2. ความผูกพันด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องกับอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้ดีที่สุดจึงทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ทั้งทางกายและทางใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เพื่อปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Allen and Meyer (1990; อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553: 11 - 12) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การว่า มี 3 มิติ ที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบความคิด ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หรือทัศนคติ มีมุมมองว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติว่า ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถที่มีของตนอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้แก่องค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความคงอยู่เป็นแนวคิดทางด้านพฤติกรรม มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลหรือผู้ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะมีการแสดงออกในรูปแบบทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้อง เป็นความรู้สึกจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ บุคคลหรือผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ จึงมีพันธะผูกพันที่จะทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าในตนเองของผู้ปฏิบัติ

### ทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะบุคคลจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสูง ซึ่งจะทำให้การลาออกจากองค์กรลดลง (Steer และ Porter, 1987 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนนบริบาล, 2544: 18) ความยึดมั่นผูกพันสามารถทำให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์ตอบแทน และความพึงพอใจในงาน มีบุคลากรจำนวนมากขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสูง เพราะว่ามี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเข้มแข็ง ทำให้บุคลากรคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป (Miner และ Muelles, 1986 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนนบริบาล, 2544: 22 - 23)

ข้อดีของความผูกพันที่แตกต่างจากความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่ามีเหตุการณ์มากระทบชั่วคราว เหตุการณ์นั้นจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่หากเป็นความผูกพันเหตุการณ์ชั่วคราวนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร (Porter et al, 1974 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ราชชนนบริบาล, 2544: 22)

จากแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรของตนเอง โดยถ้าบุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงออกของพฤติกรรมในลักษณะที่พึงประสงค์ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรในขณะเดียวกันที่จะพยายามทำประโยชน์ให้กับองค์กรโดยไม่คิดจะจากองค์กรไป

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1. งานวิจัยภายในประเทศไทย

ธีรภัทร ชัดิยะหล้า (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน โดยมีกลุ่มประชากร ตัวอย่าง จำนวน 74 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักอำเภอเมืองลำพูนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อย ที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน ที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสม่ำเสมอ และในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

พงษ์เทพ เกษควน (2555) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) และเพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการอยู่ร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการมีประโยชน์ต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทลงอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการอยู่ร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการมีประโยชน์ต่อส่วนรวม

สมพงษ์ โมราฤทธิ์ (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำนวน 268 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ระดับมาก โดยพบความผูกพันต่อองค์กรรายด้านในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หน่วยงานที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขควรส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทุ่มเทการทำงานได้อย่างเต็มที่

อรุวรรณ เครือแป้น (2555) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มประชากรเป็นพยาบาลหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนกและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 281 คน พบว่า ระดับความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญตา พระธาตุ (2554) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ ของสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ ของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่างเป็นบุคลากรอัยการ ของสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 179 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า บุคลากรอัยการของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวและส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับสูงซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สถานภาพการสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตำแหน่งปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 184 คน ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย พบว่า บุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีข้อมูลทั่วไปด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ พบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนั้น ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลที่มีช่วงอายุ 41 - 55 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร

มากที่สุด ด้านอายุงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังในงาน โดยพบว่า พยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สูงสุด ด้านสถานภาพมีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยที่พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส/หม้าย จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพโสด สำหรับระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือนและระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

วัชรพร เขยสุวรรณ และคณะ (2553) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศขององค์กรความผูกพันกับองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือปีการศึกษา 2553 จำนวน 36 คน พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และ 3 ปีที่ระดับต่ำ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กรบรรยากาศขององค์กรความผูกพันกับองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี องค์กรและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม

วัลลภา บุญรอด และคณะ (2553) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสี่เหล่า” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสี่เหล่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลและโรงพยาบาลของ สี่เหล่าทัพอาจารย์พยาบาล จำนวน 764 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis ของ Cohen,1988) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ศึกษาด้าน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดชมรมพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 124 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามวิธีของยามานะ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบด้านอายุ สถานภาพระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเงินเดือน และความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงาน 6 ตามแผนกต่างๆ ของโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทนความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด และเมื่อการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีกลุ่มประชากร คือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ทำงานในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนิยามของรัฐบาลประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา เฉพาะพื้นที่ ได้แก่ อำเภอเทพา อำเภอบันนังสวย อำเภอทวาย และอำเภอจะนะ รวมทั้งสิ้น 600 คน จากประชากรทั้งหมด พบว่า ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในระดับที่พึงพอใจในปัจจัยทุกด้าน ยกเว้นในเรื่องของปัจจัยค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และจากการศึกษา ยังพบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านั้นต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐและมีความต้องการมากที่สุด คือ การสนับสนุนด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัย

## 2. งานศึกษาในต่างประเทศ

Patrick and Laschinger (2006, อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554: 51) ศึกษาถึง ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการทำศึกษาในผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง ในโรงพยาบาลประเทศแคนาดา จำนวน 126 คน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษายังพบว่าพยาบาลที่รับรู้ถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันและเป้าหมายในอนาคตขององค์กรในระดับปานกลาง แต่รับรู้การได้รับทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานในระดับต่ำ และยังเชื่อว่างานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายนำไปสู่โอกาสเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในอนาคต

Wilson และคณะ (2008, อ้างถึงใน วัลลภา บุญรอด, 2552: 33) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศแคนาดา โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 6541 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ตาม Generations หรือช่วงปีที่เกิด พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การจัดตารางเวร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ คำชมเชยและการได้รับการยอมรับ และอำนาจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับช่วงปีที่เกิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Peachey (2002, อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554: 50) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพยาบาลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน ความผูกพันต่อองค์กรและการขาดงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่อยู่ในหน่วยงาน ซึ่งการลดขนาดองค์กรจำนวน 191 คน พบว่า การรับรู้ของพยาบาลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรและการขาดงาน

Kuokkanen et al. (2003, อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554: 50) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ศึกษากับพยาบาลจำนวน 600 คน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยัง พบว่า หากพยาบาลได้รับโอกาสในการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานและได้รับทรัพยากรบุคคล และงบประมาณอย่างเพียงพอจะทำให้พนักงานมีความรู้สึทางบวกกับองค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

Jaekyoon (1998, อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554: 50) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงาน ความผูกพันต่องาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยประชากรตัวอย่างเป็นพนักงานร้านอาหาร จำนวน 217 คน พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และจากการศึกษา ยัง พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Wilson and Laschinger (1994, อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554: 49) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังในงาน ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ และทักษะด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลจำนวน 161 คน พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Smith & Mitry (1983, อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554: 49) ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็ก เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรขนาดใหญ่มีการบริหารงานที่ซับซ้อน มีขั้นตอนในการทำงานมากและระบบของการติดต่อสื่อสารที่ค่อนข้างล่าช้า ทำให้พยาบาลมีความเครียดในระดับสูง