

# คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล

นายดานิยาน ดาแลหมัน<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานสหกรณ์ จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวม รวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และค่าความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA ผลวิจัยพบว่า

การศึกษารายละเอียดทั่วไปของพนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.5 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 48.1 มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 88.1 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี ร้อยละ 63.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 35.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ 5-10 ปี ร้อยละ 43.1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $M=3.85$ ) และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $M=4.16$ ) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวจะพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ 26 ปีขึ้นไป จะรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด ( $M=4.77$ ,  $S.D.=0.38$ ) และช่วงอายุงานที่ 16 - 20 ปีจะรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม น้อยที่สุด ( $M=3.90$ ,  $S.D.=0.54$ )

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

---

<sup>1</sup>นายดานิยาน ดาแลหมัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา พนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด จังหวัด สตูล

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและได้คุณภาพในการให้บริการนั้น สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จ การคัดเลือก การสรรหา ให้ได้มาซึ่งคนทำงานให้กับองค์กร ล้วนแล้วแต่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ การรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีให้คงอยู่กับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ต้องตระหนักและให้ความสำคัญหันมาสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น โดยพยายามที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น เพราะเชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเกิดความผูกพันกับองค์กรซึ่งทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี และส่งผลให้เต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ผลงานดีตามไปด้วย ดังแนวคิดของ Huse & Cumimg (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 องค์ประกอบ คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรนั้น ขวัญตา พระธาตุ (2554) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรเรียกว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวของกิจการเอง และยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เชี่ยวชาญ อาสวัตินกุล (2530) ได้หาแนวทางเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรพบว่ามี การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรในการทำงาน ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากการตระหนักถึงความจริงที่ว่า บุคลากรไม่ใช่เครื่องจักร หรือปัจจัยทางกายภาพอื่น ๆ แต่มีจิตใจและความต้องการที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเขา หากองค์กร ไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่สมาชิกได้ บุคลากรที่เป็นสมาชิกก็จะเกิดความรู้สึกแตกแยกซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่องค์กร ไม่ต้องการ เช่น ขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง การลดลงของผลผลิต การบริการที่ไม่ดี และการลาออกจากองค์กร ในขณะที่เดียวกันถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการสร้างคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานได้ก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Sahmi, J. (2019) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ได้ เช่น การทุ่มเทความพยายามในงาน ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน Steer & Porter (1982) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความ

เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟจำกัด จังหวัดสตูล เป็นสถาบันทางการเงินในรูปแบบสหกรณ์ที่มีประวัติกิจการยาวนานถึง 28 ปี ที่ดำเนินธุรกิจทั้งในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจระดับฐานราก ไปพร้อมกับการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาค โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของสมาชิก ในระดับเศรษฐกิจฐานราก ขยายฐานสมาชิก และปริมาณการทำธุรกรรมทางการเงิน ปัจจุบันสหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่สตูลและขยายจุดบริการในพื้นที่ ต่างๆ รวมทั้งหมด 10 สาขา กับ 4 หน่วยธุรกิจ จำนวนพนักงาน 160 คน และมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นจาก 32,033 ราย ใน พ.ศ. 2561 เป็น 32,720 ราย ใน พ.ศ. 2562 สหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ให้บริการ ฝาก ถอน ผ่อนชำระ เปิดรับสมาชิกใหม่ บริการสินเชื่อสมาชิก มีสวัสดิการสมาชิกและส่งเสริมสวัสดิการช่วยเหลือสังคม (รายงานกิจการประจำปี สหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟจำกัด, 2562)

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงการที่สหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด จะมีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้คุณภาพในการให้บริการนั้น สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคน เพราะคนเป็นองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จ การให้ความสำคัญหันมาสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยพยายามที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น เพราะเชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี และส่งผลให้เต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงานให้ผลงานดีตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงการศึกษาความสำคัญการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน สหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

**ขอบเขตประชากร** ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีสาขาทั้งหมด 10 สาขา กับหน่วยธุรกิจ 4 หน่วยธุรกิจ

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2563

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- 1) ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด
- 2) สามารถใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด
- 3) ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด

## แนวคิด ทฤษฎี

### 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

(Delamotte and Takezawa, 1984 นัตรชัย ชุมวงศ์, 2554, 9-10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงผลรวมของคุณค่าที่พนักงานได้รับจากองค์กรทั้งที่อยู่ ในรูปวัตถุและมีชีวิตซึ่งสิ่งที่ได้รับเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เอกกฤษณ์ ชุมภูษัย (2561) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกที่ดีของพนักงาน ที่มีต่อการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กรทั้งในรูป ที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันและมีส่วนสร้างความสุข ในที่ทำงานอีกด้วย Walton (1974) ได้ออกแบบการวัดพื้นฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุม 8 ประการที่สามารถทำให้รับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรคือ 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ 3.การพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ 4.การเติบโตและความมั่นคง 5.การรวมตัวทางสังคม 6.รัฐธรรมนูญองค์กร 7.พื้นที่ชีวิตส่วนตัว และ 8.ความเกี่ยวข้องทางสังคม

### 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitments)

Steer (1974) ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่น การยอมรับ

เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องาน ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรซึ่งเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกที่ตนเองได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีความศรัทธา รวมไปถึงความจงรักภักดีมีความเต็มใจและทุ่มเททำงาน เพื่อองค์กรอย่าง เต็ม ที่และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป Walton (1974) กล่าวว่า การสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงและยั่งยืน โดยอาจเกิด ได้จากการที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานใดงานหนึ่ง โดยงานนั้นตรงกับความสนใจ ความสามารถและความท้าทายในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งมีการรับทราบถึงความสำคัญของงาน ว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ช่วยในการเสริมสร้างองค์กร ซึ่งงานนั้นจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยสิ่งนี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์หรือเป็นหนึ่งในคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทำให้ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

#### คำถามการวิจัย

**คำถามการวิจัยที่ 1 :** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ อย่างไร

H<sub>1a</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีชรรวมและเพียงพอมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1b</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1c</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1d</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1e</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1f</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1g</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H<sub>1h</sub>: คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**คำถามการวิจัยที่ 2 :** ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่อย่างไรหรือไม่ อย่างไร

H<sub>2</sub>: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่แตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร** ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูลมีสาขาทั้งหมด 10 สาขา กับ 4 หน่วยธุรกิจมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 160 คน(ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด, 2563) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม(Questionnaires) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสหกรณ์อิสลามอินนูเอฟ จำกัด จังหวัดสตูล ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ มีจำนวน 8 ข้อ

**ส่วนที่ 2** ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) โดยข้อคำถามได้พัฒนา มาจากงานวิจัยของ Razali Mat Zin.(2004) มีข้อคำถาม 28 ข้อ และข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitments) ได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ Maryam Rehman.(2012)มีข้อคำถาม 7 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert scale ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### **การทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย**

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทดสอบล่วงหน้า (Pretest) โดยการเก็บข้อมูลจากบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในสภาพใกล้เคียงกับตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจริง จำนวน 5 ราย โดยให้ตอบแบบสอบถาม พร้อมนั่งสังเกตการณ์และซักถามเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามว่ามีเข้าใจในข้อคำถามหรือไม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจในบางข้อคำถาม และบางครั้งต้องย้อนกลับไปดูข้อที่ตอบไปแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับการใช้ข้อความให้เข้าใจมากยิ่งขึ้นและทดสอบแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) โดยทำการทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยมีเกณฑ์ที่ 0.7 จึงยอมรับแบบสอบถามดังกล่าว หลังจากการทดลองใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ได้ ประกอบด้วยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ 0.872 และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ได้ คือ 0.935 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวได้

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ )
3. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ 1

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติแบบ One-Way ANOVA เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ 2

### ผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.5 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 48.1 มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 88.1 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ ปริญญาตรี ร้อยละ 63.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 35.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 5-10 ปี ร้อยละ 43.1

#### ตารางที่ 1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.66	0.69	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	3.59	0.69	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.90	0.58	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.75	0.60	มาก
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.80	0.65	มาก
ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.87	0.60	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.90	0.67	มาก
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.35	0.54	มาก
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานรวม</b>	<b>3.85</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>
<b>ความผูกพันองค์กรรวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M= 3.85, S.D.=0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงลำดับคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ไปยังลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $M= 4.35, S.D.=0.54$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ( $M= 3.90, S.D.=0.58$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $M= 3.90, S.D.=0.67$ ) ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ( $M= 3.87, S.D.=0.60$ ) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ( $M= 3.80, S.D.=0.95$ ) ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $M= 3.75, S.D.= 0.60$ ) ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ ( $M= 3.66, S.D.=0.69$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ( $M = 3.59, S.D.=0.69$ ) ส่วนความผูกพันองค์กรของพนักงานสหกรณ์ มีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันองค์กรรวมอยู่ในระดับมาก ( $M= 4.16, S.D.=0.61$ )

## ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ถดถอยพหุองค์ประกอบแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด

การพยากรณ์	$\beta$	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.267	0.324		0.823	0.412
ด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ	0.126	0.068	0.143	1.842	0.067
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.019	0.061	0.022	0.317	0.752
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.106	0.086	0.101	1.230	0.221
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.104	0.077	0.103	1.359	0.176
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	0.102	0.069	0.110	1.479	0.141
ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	0.042	0.083	0.041	0.500	0.618
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.108	0.067	0.119	1.613	0.109
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.367	0.090	0.326	4.095	0.000

$R^2 = 0.572$  ;  $SEE = 0.440$  ;  $F = 19.270$  ;  $Sig = 0.000$

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 ด้าน คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูลจึงยอมรับสมมติฐานที่  $H_{1b}$

คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด ได้ร้อยละ 71.10 ( $R^2 = 0.711$ ) โดยค่า  $F = 19.270$  หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



แสดงถึงอิทธิพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า 1 ด้านส่งผลในทิศทางบวก คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\beta = 0.367$ ) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์มีทิศทางเดียวกันคือ เป็นบวกโดยเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 0.267 + 0.367 \text{ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม}$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.367 หน่วย

### ตารางที่ 3

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตัวแปร	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.038	5	0.808	2.905	.016
	ภายในกลุ่ม	42.807	154	0.278		
รวม		46.844	159			

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาดังกล่าว จึงยอมรับสมมติฐานที่  $H_2$

### ตารางที่ 4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Fro mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ต่ำกว่า 5 ปี	42	4.507	0.455	0.070	4.366	4.649	3.33	5.00
	5 - 10 ปี	69	4.314	0.582	0.070	4.174	4.454	2.67	5.00
	11 - 15 ปี	32	4.291	0.491	0.086	4.114	4.469	3.33	5.00
	16 - 20 ปี	10	3.900	0.545	0.172	3.509	4.290	3.33	5.00
	21 -25 ปี	4	4.583	0.500	0.250	3.787	5.378	4.00	5.00
	26 ปีขึ้นไป	3	4.777	0.384	0.222	3.821	5.733	4.33	5.00
รวม		160	4.350	0.542	0.042	4.265	4.434	2.67	5.00

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระยะในการปฏิบัติงานช่วงอายุงานที่ 26 ปีขึ้นไป จะรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด ( $M=4.77, S.D.=0.384$ ) และช่วงอายุงานที่ 16 - 20 ปีจะรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม น้อยที่สุด ( $M=3.900, S.D.=0.545$ )

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัด ซึ่งสามารถนำมาสรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้ พนักงานสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน (ร้อยละ 87.5) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 48.1) มีสถานภาพ สมรส จำนวน 141 คน (ร้อยละ 88.1) มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรีจำนวน 101 คน (ร้อยละ 63.1) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000-15,000 บาท จำนวน 57 คน (ร้อยละ 35.6) และมีตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 5-10 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 43.1) โดยผลการศึกษาเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ( $M=3.858, S.D.=0.440$ ) โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้านคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตรายด้านแล้ว อภิปรายได้ว่า พนักงานสหกรณ์มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานทำงานในสหกรณ์นั้น สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้แก่ตัว พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรสหกรณ์อิสลามอับนูเอาฟ จำกัดสิ่งนี้เกี่ยวข้องกับ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1943) ที่ว่า มนุษย์เป็น สัตว์สังคมและ ต้องการที่จะได้รับการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) อีกทั้งมีความต้องการที่จะปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์และมีคุณค่าในสังคม ดังนั้นลักษณะงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน และสร้างความภูมิใจแก่พนักงานได้นั้นไม่ว่าจะเป็น การทำงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นได้ก่อประโยชน์ต่อสังคม หรืองาน ที่ปฏิบัติสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผ่านชื่อเสียงขององค์กร จุดนี้ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ 26 ปีขึ้นไป จะรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ 16 - 20 ปีจะรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม น้อยที่สุด จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่าพนักงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วงนี้เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการอยู่ทำให้ขาดแรงผลักดันและแรงจูงใจในการทำงานจึงเกิดความรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม น้อย

#### **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานสหกรณ์อิสลามอับดุลอาฟ จำกัด ยังขาดองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานหลายด้านที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้นเพื่อให้ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่กล่าวมานี้สูงขึ้นองค์กรควรมีการนโยบายการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานด้วยตนเอง อาจจะเป็นการจัดกิจกรรมร่วมกันหรือการประชุมสอบถามความคิดเห็นปัญหา ที่พนักงานได้รับการทำงานในแต่ละเดือน โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้ที่คอยดูแลและรับฟังความคิดเห็น พนักงานโดยตรง เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ให้พนักงานได้ไปปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคมร่วมกันเพื่อเสริมสร้าง ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ผ่านภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึกทั้งการสังเกตการณ์การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้การปรับปรุงการดำเนินงานและออกแบบแผนการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

#### **เอกสารอ้างอิง**

- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดยะลา.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)

- ผู้เชี่ยวชาญ อาศวีตณกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ: โอเคียน-สโตร์.
- ชุดิگانต์ อนุกาญจนนา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียน  
พระนครบริหารธุรกิจ. งานวิจัย พระนครบริหารธุรกิจ
- สหกรณ์อิสลามอินนูเอฟ จำกัด. (2562). รายงานกิจการประจำปี 2562.
- ศิริส ขศปัญญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการท างานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรประจำ ภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสราภรณ์ รัตนชช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ  
ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขล  
นครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี. รายงานวิจัย : กองทุนวิจัยวิทยาเขตปัตตานี
- ปัญชร แก้วส่อง. (2545). องค์การและการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- Allen, N.J, and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance  
and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,  
63(1), 1-18.
- Huse, E. F., & Coming, T. G. (1985). *Organizational development and change*. Minnesota: West.
- Maryam Rehman, Bilal Afsar, Lecturer (2012). The impact of Paternalistic Leadership on  
Organization Commitment and Organization Citizenship Behaviour: *Journal of Business  
Management and Applied Economics* <http://jbmae.scientificpapers.org>.
- Razali Mat Zin. (2004). perception of professional engineers toward quality of worklife and  
organizational commitment a Case Study: *Gadjah Mada International Journal of Business*  
September 2004, Vol. 6, No. 3, pp. 323—334.
- The Challenge Institute. (2019). [online]. Challenge Based Learning. [cited September 15,  
2020] Available from URL :<https://www.challengebasedlearning.org/project/why-challenge-based-learning/>
- Risla, M.K.F., and Ithrees, A.G.I.M. (2018). The impact of quality of work life on organizational  
commitment with special reference to department of community based corrections.  
*Global Journal of Management and Business Research*, [18(1), 21-29.

Sahni, J. (2019). Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285- 300.

Skrovan, D. J. (1993). *Quality of Work life: Perspectives for Business and Public Sector*. United States of America : Addison-Wesley.

Steer, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York: Harper Collin Publishers Inc.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life : What is it?. *Slone Management Review*, 15, 11-12