

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของ
สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล

Improving Quality of Life Personnel During The COVID-19 Crisis Affecting
The Relationship of IBNUAUF ISLAMIC Cooperative Ltd., Satun Province

อับดุลเลาะ อุจิ (Abdulloh Uji)¹

ดร.นารินี แสงสุข (Narinee Saengsook, Ph.D.)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล และ 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยการสุ่มอย่างง่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีสาขาทั้งหมด 10 สาขา กับ 4 หน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น .95 และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่งานสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อายุงาน 5-10 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ความคิดเห็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงานและธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม ส่วนภาพรวมความผูกพันต่อสหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร วิกฤตโควิด-19 ความผูกพัน สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study personal factors affecting employee engagement of IBNUAUF ISLAMIC Cooperative Ltd., Satun Province, and 2) to study the level of quality-of-life improvement of personnel during the COVID-19 crisis. This was a quantitative research study by simple random sampling with a sample group of employees of IBNUAUF ISLAMIC Cooperative Limited in Satun Province, with a total of 10 branches, with Four business units have a total number of employees of 160. The instrument used to collect the data was an estimation scale questionnaire. The confidence value was .95 and the data analysis was based on percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing. Improving the quality of life of personnel during the COVID-19 crisis impacting the affiliation of IBNUAUF ISLAMIC Cooperative Ltd., Satun Province. The study found that the respondents were male, aged between 31-40 years old, marital status, educational level at bachelor's degree or equivalent. At the IBNUAUF ISLAMIC Cooperative Co., Ltd., Satun Province, the working life is 5-10 years and monthly income. 15,001-20,000 baht. Opinions on improving the quality of life of personnel during the COVID-19 crisis. Of the Ibn Auf Islamic Cooperative The overall picture is at a high level, namely, the compensation for working is sufficient and fair. In terms of a safe and hygienic working environment Opportunities for self-development in terms of progress and stability in work Social integration and collaboration on the rights of employees and the constitution in the organization The balance between work and personal life and the nature of work with social participation The overview of the Ibn Auf Islamic Cooperative Classified at a high level.

Keywords: Development, Quality of Life of Personnel Covid-19 Crisis, Ties with IBNUAUF ISLAMIC Cooperative Limited., Satun Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรนั้น สิ่งสำคัญคือการพัฒนา มนุษย์ มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอด หลายทศวรรษที่ผ่านมาจึงเห็นได้ว่ามีงานวิจัยจำนวนมากได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อประโยชน์ ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา (วาณิชญา มานิสสรณ, 2558).

อนันต์ชัย คงจันทร์, (2557). การเลือกจ้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อมาร่วมเป็นกำลังในการขับเคลื่อนองค์กรนั้น องค์กรการจำเป็นต้องทุ่มงบประมาณและสูญเสียเวลาไม่น้อยในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการที่องค์กรมองหาอยู่ อาทิ ค่าใช้จ่ายในการโฆษณา ค่าใช้จ่ายในการจ้างบริษัทจัดหางาน ค่าใช้จ่ายในขั้นตอนการติดต่อผู้สมัครงาน ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ หรือทดสอบผู้สมัคร ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบคุณสมบัติ ในขั้นตอนการคัดเลือกพนักงาน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการฝึกฝนและอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มึผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ฉัตรชัย ชุมวงศ์, (2554). คุณภาพของงานลดน้อยลง หรือองค์กรใดที่พนักงานมีระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดี จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยลดความเครียด หรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กร อีกทั้งยังลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่มีประสิทธิภาพได้อีกด้วย อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรอาจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและความคาดหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรและหน่วยงานต่างๆ หันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

นนทษิต ติญานวัฒน์, (2559). การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรได้อย่างเป็นที่น่าสนใจ ก็จะสามารถส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรนับว่าเป็นเสมือนเกราะป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความต้องการที่จะตีตนออกห่างจากองค์กร และยังมีมีความสำคัญโดยเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพัน ช่วยเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลผลิต ช่วยให้นักงงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและพนักงานมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรยังพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในแง่ของความตั้งใจที่จะคงอยู่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการทำให้นักงงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในองค์กร

ธีระพงษ์ ทศวัฒน์ ,ปิยะกมล มหิวรรณ (2563). การแพร่ระบาดของโรคไวรัส โควิด 2019 (COVID-19) โดยได้ดำเนินการทุกมาตรการอย่างเข้มงวด การได้รับความร่วมมืออย่างพร้อมเพรียงจึงมีความจำเป็นต่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรต่อไป นอกจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นับว่าเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่น่าสนใจ การที่พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะช่วยให้นักงงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปัญหาทางสังคมซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เริ่มพบมากขึ้น หลาย

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้ทวีความรุนแรงมากขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีสำคัญและองค์การสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้พนักงานให้มีคุณภาพ มีความสามารถ เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ปรับปรุงศักยภาพในการดูแลพนักงาน และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน
2. การรับรู้ด้านการสื่อสารที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์การ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่มีส่วนรวมทางสังคม และความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทำการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีสาขาทั้งหมด 10 สาขา กับหน่วยธุรกิจ 4 หน่วยธุรกิจ มีจำนวน 160 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด, 2564)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสหกรณ์อิสลามอิบнуเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีส่วนรวมทางสังคม

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอินชุนเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2564 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

(Schiffman and Wisenblit, (2015). อ้างถึงใน นภาวรณ คณานุรักษ์, 2555) ศึกษาลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับเงินเดือน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

Richard E. Walton, (1975). การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ การบูรณาการ (Integral Theory) สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และการมีส่วนร่วมทางสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

กัลยาณี คุณมี, (2554). ได้ให้ความหมายทฤษฎีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (the just price wage) แนวคิดที่ว่าค่าตอบแทนซึ่งสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสมใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่เขาดำรงชีพอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อริสา เลหาทไกวิลธรรม, (2539) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องมือ และ อุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น การถ่ายเทอากาศ ก๊าซ ไอสาร ฝุ่น คิวบิก ละออง และสารเคมีอื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

Peterson, R. B. & Tracy, L. (1979). ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

นฤมล นิราทร, (2543). ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงานหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ (Integral Theory)

Erbisch, Meserve, Pamela Sue, (2004). ทฤษฎีบูรณาการยังแสดงให้เห็นว่าองค์รวมของความจริงและทุกสิ่งดำรงอยู่ในจักรวาลนั้นสามารถพิจารณาอย่างแยกแยะได้ 4 ด้าน เรียกว่า จตุรภาคแห่งอภิจักรวาล (The Four Quadrants of the Kosmos) ได้แก่ ความเป็นนามธรรมและความเป็นรูปธรรมที่มีอยู่ทั้งในบุคคลและกลุ่มชน เมื่อพิจารณาองค์รวมของมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล

กิจจา เกินสกุล, (2554). ได้ให้ความหมาย สิทธิส่วนบุคคลเป็นแนวคิดปัจเจกชนนิยม (individualism) ที่มีรากฐานทางความคิดการดำรงชีวิตของมนุษย์จะต้องสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ เพราะมีความเชื่อว่ามนุษย์ในภาวะธรรมชาตินั้นสมบูรณ์เป็นอุดมคติที่สูงส่ง มนุษย์บรรลุภาวะธรรมชาติได้จะต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน

Yoder, Dale. (1982). ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การมี การรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำเช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และสังคม มีการเกือหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับสูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางสังคม

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). ให้ความหมายไว้ว่า ระบบในเรื่องของประเด็นสำคัญ โดยเขาได้มีการนำเอากระบวนการมีส่วนร่วมจากนักวิชาการทั้งหลายมาประมวลเป็นแนวคิดหลัก และได้จำแนก ชั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ชั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ชั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และชั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยึดเหนี่ยวของบุคคล และความ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม อัลเลน และ เมเยอร์

ระบบสหกรณ์อิสลาม

สหกรณ์อิสลามหมายถึงคณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการของศาสนาอิสลามหลักการดำเนินกิจการของสหกรณ์อิสลามโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการให้ความช่วยเหลือสมาชิกของสหกรณ์เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น เช่น อัคคีภัย ความเสียหายทางทรัพย์สินหรือกรณีเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งการช่วยเหลือดังกล่าวสอดคล้องกับหลักคำสอนของอิสลามดังที่มีระบุในคัมภีร์อัลกุรอาน ความว่า และผู้เจ้าทั้งหลายจงช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในสิ่งดีงามและความยำเกรง (การเงินอิสลาม, 2564).

วิกฤตโควิด-19

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล, (2564). โครonavirus 19 คือ โรคติดต่ออุบัติใหม่ซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด โดยไวรัสและโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในประเทศจีน เมื่อช่วงเดือนธันวาคมปี ค.ศ.2019 ขณะนี้โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่เป็นวงกว้างจนส่งผลกระทบเป็นอย่างมากในด้านสาธารณสุขและเศรษฐกิจของแทบทุกประเทศทั่วโลกจนถึงปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้เลือกประชากรแบบเจาะจง คือ พนักงานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีสาขาทั้งหมด 10 สาขา กับ 4 หน่วยธุรกิจมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 160 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด, 2564).

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาการรับรู้และทัศนคติของประชาชนจังหวัดสงขลาที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ซึ่งมีจำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19ของสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล โดยข้อคำถามได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ วาณิชญา มานิสสรณ (วาณิชญา มานิสสรณ, 2558). มีข้อ

คำถาม 32 ข้อ โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อสหกรณ์อิสลามอินชัวเอฟ จำกัด จังหวัดสตูล (Organizational Commitments) ได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990). มีข้อคำถาม 15 ข้อ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนดังนี้ (ยุทธ พงษ์กัยวรรณ์, 2543).

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้สูตรของ IOC (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, อัจรา ชำนิประศาสน์, 2547). $IOC = \frac{\sum R}{N}$ เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้ ค่า $IOC \geq .50$ หมายความว่า คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ค่า $IOC < .50$ หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.896 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้เกณฑ์คุณภาพคือ สามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.50

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

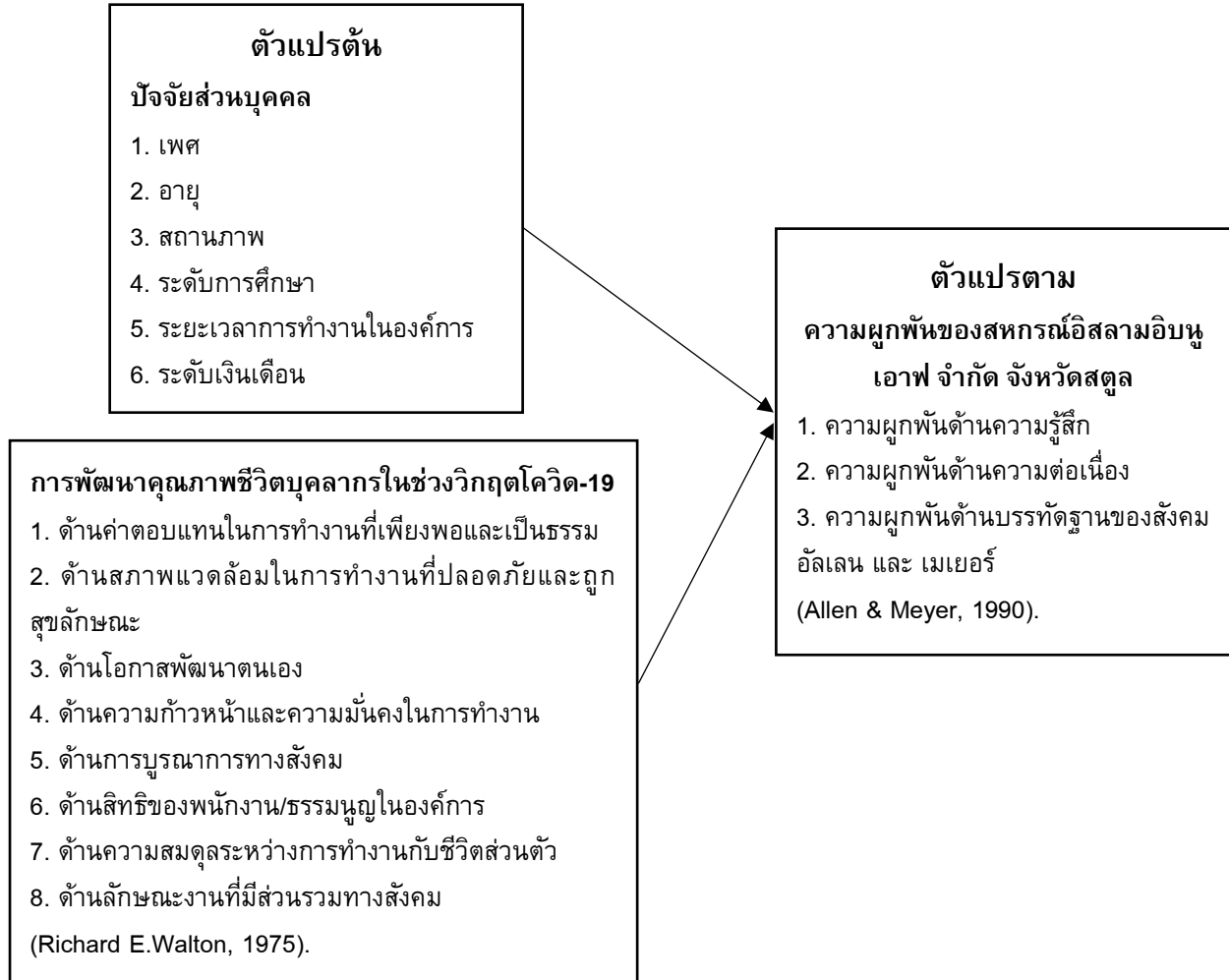
แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันแล้วจึงทำการตอบแบบสอบถามโดยจะให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป แจกแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด ได้กลับมามีทั้งหมด 160 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอธิบายคุณลักษณะตัวแปร สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า t-test ค่า f-test อธิบายเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรตามสมมติฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสถิติที่ใช้ใน

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่งานสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อายุงาน 5-10 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอิบнуอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล จากการศึกษาพบว่า ความ

คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล แต่ละด้าน ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สหกรณ์ของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทุกคนที่มีความใฝ่รู้เปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงานได้เสมอ ด้านสิทธิของพนักงานและธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม อยู่ในระดับมาก ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในสหกรณ์ของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการช่วยเหลือเด็กกำพร้าและคนยากจน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพัน ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก เมื่อมีผู้กล่าวถึงสหกรณ์แห่งนี้ในทางเสียหาย ท่านรีบชี้แจงทันที ความผูกพัน ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์แห่งนี้ ความผูกพัน ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสหกรณ์แห่งนี้

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1. เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูลที่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานทุกด้าน 05 และสมมติฐานที่ 2. ความผูกพันด้านความรู้สึก ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบ Multicollinearity สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่งานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด

จังหวัดสตูล อายุงาน 5-10 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรรณ สาสิงห์, (2562). ปัจจัยภูมิหลังของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นพร้อมทั้งสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่มีอยู่ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรมของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา สมสกุล, (2562). การบริหารงานระบบสวัสดิการ เงินเดือนและเงินวิทยฐานะ กองทุนบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล, (2557). การเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน และ 12 กลยุทธ์ ด้านโอกาสพัฒนาตนเองของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระโชติ ชุณหะรุ่งโรจน์, จิตภา ธิรศิริกุล, (2561). ระเบียบข้อบังคับในการบริหารงาน ตามหลักการประชาธิปไตย การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและพัฒนาชุมชนสังคมให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง, นัยนา เกิดวิชัย, สุรพล สุขะพรหม, (2562). ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 7) ความปลอดภัยในการทำงาน 8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ มั่นศักดิ์, रेखा อรัญวงศ์, สำราญ มีแจ่ม, (2557). ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ/แนวทางในการพัฒนา มีความสอดคล้องกันในระดับมากถึงมากที่สุด และการประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ด้านสิทธิของพนักงานและกรรมสิทธิ์ในองค์กรของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ จิรวินิชกุล, (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิท วัฒนงาม, (2553). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชนและการสร้างวัฒนธรรมเอื้ออาทร การบริหารสัญญาจัดประโยชน์ทรัพย์สินชุมชน ด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคมของพนักงานสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maryam

Rehman, (2012). เพิ่มประสิทธิภาพของบทบาทแต่มนเป็นสิ่งสำคัญที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมของพลเมืองในฐานะสมาชิกขององค์กร

การศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยความผูกพันต่อสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล เมื่อมีผู้กล่าวถึงสหกรณ์แห่งนี้ในทางเสียหาย ท่านรีบชี้แจงทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, (2562). เชื้อมนัยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสหกรณ์แห่งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Života Radosavljević, Vesna Čilerdžić, Milan Dragić, (2017). ต้นเหตุของความแตกต่างในระดับของความมุ่งมั่น กับการประมาณระดับศักยภาพส่วนบุคคล ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล รู้สึกยินดีที่ได้ทำงานกับสหกรณ์แห่งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hashempour et al., (2018). ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันด้านความรู้สึก ความรู้สึกด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านความรู้สึก ความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบโดยทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ M. Masud R. Khan, (2018). ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล อาจมีการกำกับติดตามงาน และอำนวยความสะดวกและการทำงานที่บ้านให้มีมาตรฐานงานใกล้เคียงกับที่ทำงาน เช่น การเตรียมเอกสารงานผ่านระบบออนไลน์
2. ควรเสนอต่อผู้บริหาร อาทิ การปกป้ององค์กรจากการตื่นตระหนกของพนักงาน เช่น ข่าวลือ เพื่อไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย ต้องเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต วัฒนธรรมการทำงานไปด้วย

ข้อเสนอแนะการศึกษาต่อไปในอนาคต

1. สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ส่งผลต่อความผูกพันของสหกรณ์อิสลามอิบนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาถึงการเตรียมความพร้อมของพนักงานอาจทำให้เกิดความสับสนและการบรรเทาของการดูแล

ของระบบการจัดการที่ รวมทั้งการรายงานกำลังพลของพนักงานหน่วยงานตนเอง กำกับติดตามต้องมี การรายงานทุกระยะ

2. สำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะสหกรณ์อิสลามอับนูเออาฟ จำกัด จังหวัดสตูล ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไปจึงควรศึกษาอัตรากำลังในปัจจุบัน การปรับขนาดองค์การ โครงสร้าง การจัด ระบบงานขององค์การ จึงต้องมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยี การดูแลองค์การ และการ ดูแลสวัสดิการของบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ จิรวินิเศสกุล, (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรส่วนกลางกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 1 (1). 35-52.
- กัลยาณี คุณมี, (2554). *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- การเงินอิสลาม, (2564). *เปิดโลกการเงินอิสลามประจำปี 2564*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564 จาก <http://islamicfinance.com>
- กิจจา เกินสกุล, (2554). *ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการ จังหวัด ยโสธร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิท พวงงาม, (2553). *การจัดสวัสดิการชุมชนโดยใช้รูปแบบ สหกรณ์บริการในพื้นที่โครงการบ้านเอื้อ อาท*. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 9 (1), 119-132.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล, (2564). *ปรับไลฟ์สไตล์หลังหายป่วยโควิด-19*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564 จาก [https://www .gj.mahidol.ac.th/main/knowledge-2/after-covid-lifestyle/](https://www.gj.mahidol.ac.th/main/knowledge-2/after-covid-lifestyle/)
- นัตริชัย ชุมวงศ์, (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออกของ พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์ แห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ.
- ณัฐวรรณ สาสิงห์, (2562). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสาคร*. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 6 (2), 75-87.
- ธีระพงษ์ ทศวัฒน์ ,ปิยะกมล มหิวรรณ (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางสังคมของประชาชนและการ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)*. วารสารมหาจุฬานาค รพรรศน์. 7(9), 40-55.

- นนทษิต ติญานวัฒน์, (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของสัตวแพทย์สถานพยาบาลสัตว์ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาพรรณ คณานุกรักษ์, (2555). กลยุทธ์การตลาด. กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด
- นฤมล นีราทร, (2543). การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล, (2557). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 9 (4). 265-278.
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด, (2564). โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564 จาก <https://www.ibnuauf.net/structure.php>
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด, (2564). ประวัติความเป็นมา สหกรณ์อิสลามอิบนูเอาฟ จำกัด. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564 จาก <https://www.ibnuauf.net/abouthistory.php>
- ภูรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง, นัยนา เกิดวิชัย, สุรพล สุยะพรหม, (2562). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย. วารสารบัณฑิต มช. วิทยาเขตขอนแก่น. 6 (3). 229-247.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์, อัจรา ชานีประศาสน์, (2547). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ โรงพิมพ์พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วาณิชญา มานิสสรณ, (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วาณิชญา มานิสสรณ, (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วีระโชติ ชุณหรุ่งโรจน์, จิตาภา ธีรศิริกุล, (2561). ต้นแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์เครดิตยูเนียนในประเทศไทย. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 5 (1), 126-149.
- อนันต์ชัย คงจันทร์, (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์,
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, (2562). ความผูกพันในองค์กร. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร. 4 (1), 32-46.
- อภิสิทธิ์ มั่นศักดิ์, เรขา อรัญวงศ์, สาราญ มีแจ้ง, (2557). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังการเกษียณอายุราชการในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 16 (2). 1-13.

- อริสา เลหาไ้วลัชรรม, (2539) *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อินทรา สมสกุล, (2562). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดการกำกับดูแลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. Lawarath Social E-Journal. 1 (1), 37-52.
- Allen & Meyer, (1990). *Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis Of Links To Newcomer's Commitment And Role Orientation*. Academy of Management Journal, 1990, 33 (4). pp. 847-858.
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1980). *Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity*. New York: World Developments.
- Erbisch, Meserve, Pamela Sue. (2004). *Management style, organizational climate, and Organizational performance in a public mental health agency: An integral model (Ken Wilber)*. Western Michigan University. Retrieved January 8, 2022, from <http://www.lib.umi.com>
- Hashempour et al., (2018). *Fatty Acid Composition Analysis of Aerial Parts of Selected Salvia Species Growing in Iran and Chemotaxonomic Approach by Shoot Fatty Acid Composition*. Anal. Bioanal. Chem. Res., 5 (2), pp 297-306,
- M. Masud R. Khan, (2018). *The Privacy of the Self*. Papers on Psychoanalytic Theory and Technique. London.
- Maryam Rehman, (2012). *Relationship Among Corporate Image, Intangible Perceived Quality, Choosing, Habit And Customer Loyalty*. Journal of Service Research, 5 (4), pp. 333-344.
- Peterson, R. B. & Tracy, L. (1979). *Delivery quality service: balancing customer perceptions and expectations*. New York: Free Press
- Richard E. Walton, (1975). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). *The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*. Faculty of Business Economics and Entrepreneurship. 4 (2), pp 18-26.
- Yoder, Dale. (1982). *Personnel Management and Industrail Relation*. 7th Ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Života Radosavljević, Vesna Čilerdžić, Milan Dragić, (2017) . *Employee Organizational Commitment*. Faculty of Business Economics and Entrepreneurship. pp 18-26.