

ปัจจัยผูกพันของชาวสิงคโปร์ขณะทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

ทัตทรวง ทิมนุญชรรม *

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ขณะทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในทีมวิจัยที่ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในประเทศกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of South East Asian Nations: ASEAN) มีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กรให้กับบุคลากรชาวสิงคโปร์ข้อคำถามได้รับการพัฒนาร่วมกันกับทีมวิจัยของ รศ.ดร.จิรประภา อัครบวร โดยปรับจากเครื่องมือประเมินความผูกพันของบุคลากร “Emometer” เพื่อนำมาใช้ในการวินิจฉัยองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานชาดสิงคโปร์ ที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ติดต่อไปยังองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยที่คาดว่า จะมีบุคลากรชาวสิงคโปร์ทำงานอยู่กว่า 30 องค์กร โดยสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับได้จำนวน 54 ชุด และเมื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว สามารถใช้ได้จริงจำนวน 43 ชุด ผลการสำรวจพบว่า คุณลักษณะของบุคลากรชาวสิงคโปร์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2534 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีสถานภาพโสด และไม่มีผู้อยู่ใต้อุปการะ ทั้งยังมีสถานภาพทางเศรษฐกิจเพียงพอและเหลือเก็บ โดยส่วนใหญ่ตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร 1 – 3 ปี และได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งล่าสุดไม่เกิน 3 ปี โดยบุคลากรชาวสิงคโปร์ส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อสิ่งที้องค์กรสนับสนุนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรชาวสิงคโปร์รับรู้ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยงานที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.97) รองลงมา คือ ภาพลักษณ์องค์กร ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารในองค์กร (Mean =

* บริษัท พร็อพเพอร์ตี้ เพอร์เฟก จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 100/1 อาคารวรสมบัติ ชั้น 17 ถนนพระราม 9 ห้วยขวาง กรุงเทพฯ

10310 E-mail: Tadsuang_t@hotmail.com

3.83 3.77 3.76 3.71) ตามลำดับ และมีความรู้สึกรู้สึกอยู่ดี มีสุข และความผูกพันอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.94) โดยบุคลากรชาวสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขและความผูกพัน (Emo-meter) 4 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ทำท่าย ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยงานที่ทำท่าย และความชัดเจน ในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ มีค่าการรับรู้ที่องค์กรสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.97 3.77) ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีค่าการรับรู้ที่องค์กรสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.67 3.36) ตามลำดับ การศึกษาครั้งนี้ แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในจำนวนตัวอย่างที่เก็บ หากแต่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอเนื้อหาที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านงานวิจัยชิ้นนี้

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, ASEAN, การวินิจฉัยองค์กร

Factors affecting the Singaporean employee engagement while working in organization located in Thailand

Tadsuang Timbuntham *

Abstract

This study is a survey research, which is part of the research team that studied employee engagement in Southeast Asian Countries (The Association of South East Asian Nations: ASEAN). The objective is to study the factors affecting the Singaporean employee engagement while working in organization located in Thailand for being the data to make the policy in the human resources management to meet the needs of Singaporean employees and to improve efficiency and effectiveness in working with those people who are different cultures to be able to work together smoothly. Furthermore, it also prepares the organization to leverage towards the ASEAN Economic Community and is recognized internationally. The data were collected via online questionnaire which base on Emo-Meter diagnosis tool developed by Akaraborworn et. al.(2014). The sample data are derived from Singaporean employees working in organization located on Thailand over 30 organizations. The 54 sets of questionnaires were returned and after verifying the authenticity and integrity of the questionnaire result 43 valid sets. The research found that the respondents' personal characteristics mainly Generation Y was born between the years 1977 - 1991 (38-24 years old) with a bachelor's degree, single status and no one under the patronage. An economic status is enough and to spare. Most in the management position and had duration of joining the organization 1-3 years and was promoted to the position last no more than three years. The result shows that the sample Singaporeans moderately perceive the organization support but highly perceive positive relationship with Emo-meter (Mean = 3.94). The four highest POS factors they perceive are Challenge work (Mean = 3.97), Corporate Image (Mean = 3.83),

* Property Perfect PCL. 100/1 Rama IX Rd, Vorasombat Bldg, 17th Fl, Huai Khwang, Bangkok 10310

E-mail: Tadsuang_t@hotmail.com

Empowerment (Mean = 3.77) and Internal Communication (Mean = 3.71). The Challenge work, Empowerment, Respect from Others and Compensation are four highest factors predictability to Singaporean employee engagement. These four factors also influence all Emo-meter sub-factors which are 1) Well-Being, 2) Belonging and 3) Doing the Best. The Challenge work and Empowerment factors were highly perceived by Singaporean (Mean = 3.97 3.77) while, Respect from Others and Compensation factors were moderately perceived by Singaporean (Mean = 3.67 3.36).

Keywords: Employee Engagement, ASEAN, Organization Diagnosis

ที่มาและความสำคัญ

ประเทศไทยและสิงคโปร์นับว่า มีความสัมพันธ์กันมายาวนาน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในระดับราชวงศ์ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนเศรษฐกิจการลงทุน และการจ้างแรงงาน (เศรษฐพล รัตนกิจสุนทร, 2554) โดยในปลายปี พ.ศ. 2558 นี้ อาเซียนจะกลายเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC (ASEAN Economic Community) ซึ่งจะส่งผลให้อาเซียนเป็นตลาด ที่มีฐานการผลิตเดียวที่แข็งแกร่ง และมีศักยภาพที่จะดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาในภูมิภาค ซึ่งสิงคโปร์ถือเป็นประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยมากที่สุดอีกประเทศหนึ่ง เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศคู่ค้าที่มีบทบาทสำคัญกับประเทศไทยเป็นอันดับ 2 ในกลุ่มอาเซียน (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2557)

จากผลการสำรวจความพึงพอใจในงานของบริษัทผู้ให้บริการจัดหาบุคลากรยักษ์ใหญ่ออย่าง Randstad ในกลุ่มประเทศเอเชียแปซิฟิก 8 ประเทศ ได้แก่ อินเดีย มาเลเซีย ฮองกง จีน นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย สิงคโปร์ และญี่ปุ่น พบว่า ประเทศสิงคโปร์มีอันดับความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในอันดับรองสุดท้าย โดยได้ทำการสำรวจจากบุคลากรชาวสิงคโปร์จำนวน 5,670 คน ในปีพ.ศ. 2557 พบว่า บุคลากรที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ไม่พอใจในงานของตนถึงร้อยละ 46 โดยที่ร้อยละ 75 ของพนักงานกล่าวว่า พวกเขาทำงานก็เพียงเพื่อต้องการหาเลี้ยงชีพเท่านั้น ไม่ได้มีเหตุผลอื่น ร้อยละ 80 ของบุคลากรยังกล่าวว่า พวกเขาไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงาน ถ้างานใหม่ได้เงินมากขึ้น (Chan, 2014) ซึ่งผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ชาวสิงคโปร์มีแนวโน้มความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างต่ำ ประกอบกับการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอันใกล้นี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรชาวสิงคโปร์ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารจัดการของผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรชาวสิงคโปร์ให้มีความพึงพอใจที่สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้กับบุคลากรที่มีความหลากหลาย ต่างชาติ ต่างวัฒนธรรมเหล่านี้ ให้สามารถทำงานร่วมกัน

ได้อย่างราบรื่น ส่งเสริมให้องค์กร เจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ ที่ทำงานในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ขณะทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวสิงคโปร์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารและการศึกษาวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ขององค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1) ความหมายของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

Hall et al. (1970, p.176 อ้างถึงใน 1985 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2552, น.165) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการซึ่งเป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสัมพันธ์สอดคล้องต่อกัน ในขณะที่ Porter et al. (1974, p.603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ 1) สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร 2) สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป 3) สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป นอกจากนี้ Buchanan (1974, p. 533) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อ

องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร โดยที่ Mowday และ Steers (1979, p. 226) ยังได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในขณะที่ Kahn (1990, p.694) กล่าวว่า iva ความผูกพันของพนักงานเป็นการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งความผูกพันพนักงานจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึกระหว่างที่ปฏิบัติงาน

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรสรุปได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนมีความภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกา 2540, p.148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่(Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่

จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) สถานะของอาชีพ (5) นโยบายและการบริหารงาน (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) ความมั่นคงในการทำงาน (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยเป็นหลัก โดยทฤษฎีสองปัจจัย มีปัจจัยสนับสนุนจากองค์รกรกลุ่มปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) 7 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนจากองค์รกรกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) 7 ปัจจัย ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และภาพลักษณ์องค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ กับทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Hertzberg's Two Factor Theory)	ปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)	1. ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ
	2. การสื่อสารในองค์กร
	3. งานที่ท้าทาย
	4. โอกาสในการพัฒนา
	5. ความก้าวหน้าในงาน
	6. การได้รับการยอมรับนับถือ
	7. ภาพลักษณ์องค์กร
ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)	1. สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน
	2. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
	3. ความมั่นคงในการทำงาน
	4. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
	5. สวัสดิการ
	6. สภาพการทำงาน
	7. สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3) ความสำคัญของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพของ

องค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Steers (1977, p.22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น และยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภรณ์ มหามนต์ (2529, p.97) ที่กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง นอกจากนั้นพนักงานขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของบุคคลเป็นความรู้สึกอย่างลึกซึ้งที่มีพื้นฐานมาจากองค์กร มิใช่เกิดจากความต้องการภายในตัวหรือความต้องการของตัวบุคคล กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึง ความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน และการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

4) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990, p.1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทาง 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร ในขณะที่ Mowday, Steers และ Porter (1982, p.433-441) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ 2) ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทว่าเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ต่อองค์กร

Koh และ Goh (1992, p.69 – 86) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้ตรวจสอบบัญชีในหน่วยงานภาครัฐในประเทศสิงคโปร์ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานภาครัฐของ Auditor-General's Office จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานภาครัฐของ Auditor-General's Office ได้แก่ (1) การควบคุมปริมาณของงาน (2) ความถี่ของความต้องการอย่างฉับพลันทันที (3) การได้รับค่าตอบแทนล่วงหน้า (4) ผลกระทบของความต้องการอย่างฉับพลันทันที (5) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไป (6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (7) สิ่งแวดล้อมของตัวงาน (8) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน และ (9) โอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานพิเศษ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรในเรื่องสภาพทางประชากร อาทิ อายุงานในแต่ละตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน และในปีค.ศ. 1993 Ang, Goh, และ Koh, (p.31 - 39) ยังได้ศึกษาลงลึกใน

เรื่องของผลกระทบของอายุที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของนักบัญชีในประเทศสิงคโปร์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ (ดัชนีบ่งชี้งาน เท่ากับ 122.31) ในขณะที่พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง (ดัชนีบ่งชี้งาน เท่ากับ 136.78) ซึ่งสรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

Lee, Soo-Hoon, Thomas W. Lee และ Lum (2008, p.222-237) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสวัสดิการที่พนักงานได้รับมีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจที่จะหยุดทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจากโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าจำนวน 8,000 คน และพนักงานจากบริษัทก่อสร้างจำนวน 9,200 คน ในประเทศสิงคโปร์ ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดเตรียมให้พนักงาน อาทิ ศูนย์ดูแลเด็ก ศูนย์ดูแลคนชรา โปรแกรมดูแลสุขภาพพนักงาน การช่วยเหลือพนักงานในด้านต่างๆ มีผลต่อความผูกพันองค์กร และการลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ho (1997, p.177-189) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ใช้แรงงานจากองค์กร 6 แห่งในประเทศสิงคโปร์ พบว่า โปรแกรมดูแลสุขภาพพนักงาน และสวัสดิการที่พนักงานได้รับ มีผลเชิงบวกต่อทัศนคติของพนักงานต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งยังส่งผลกระทบต่อระดับความเครียด และการขาดลามายของพนักงาน นอกจากนี้ Keng-Howe, Irene และ Liao (1999, p.464 - 476) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในหน้าที่การงานของผู้จัดการในประเทศสิงคโปร์พบว่า การได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับสูงนั้น มีผลต่อความพึงพอใจงานเช่นกัน

Elizur และ Koslowsky (2001, p.593 – 599) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณค่าของงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาที่ทำงานจำนวน 204 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ในคุณค่าของงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ Loke (2001, p.191-204) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาต่อความผูกพันพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือนางพยาบาลจำนวน 100 คน และผู้จัดการจำนวน 20 คน ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศสิงคโปร์ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bordin, Bartram และ Casimir (2006, p.34-46) ที่พบว่า พฤติกรรมช่วยเหลือ และคอยสนับสนุนของหัวหน้างาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุมนต์ แด

เทอร์เรนซ์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC พบว่า ภาวะผู้นำบริวารมีและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ผลการศึกษาของ Bordin, Bartram และ Casimir (2006, p.34-46) ยังชี้ให้เห็นว่า นอกจากพฤติกรรมการช่วยเหลือและคอยสนับสนุนของหัวหน้างาน จะเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแล้ว การให้อำนาจในหน้าที่รับผิดชอบก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการให้อำนาจในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานในการใช้ความคิดริเริ่ม กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค้นวัตกรรมใหม่ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจ ทำให้ตัวพนักงานเกิดความภูมิใจในความสามารถของตนเอง เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยที่ Lim และ Ling (2012, p.101 – 118) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานของพนักงานสายอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิศวะโยธาจากบริษัทก่อสร้างในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 32 คน ผลการศึกษพบว่า โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการได้พัฒนาความรู้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ Koh และ Boo (2004, p.677 – 693) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้คือ นักศึกษาภาควิชาบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 237 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง 200 คน เป็นพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต การให้บริการ การเงิน ตลอดจนผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว ผลการศึกษพบว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชานั้นสามารถช่วยสร้างความพึงพอใจในงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ นอกจากนี้ การให้โอกาสในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การพัฒนาศักยภาพ ถือเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้ง McKenna (2005, p.16-37) ยังได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าของธุรกิจรายย่อยในประเทศสิงคโปร์ โดยการศึกษาที่ใช้ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยได้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้จัดการของบริษัทธุรกิจรายย่อยใน

ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn (1990, p. 692-724) และผลการศึกษาของ Fornes และ Rocco (2004, p.391-398) Kular, Gatenby, Rees, Soane และ Truss (2008) Admasachew และ Dawson (2011) Wang, Lee และ Ho (2012) ที่ว่า พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานในระดับสูง และมีการลาออกลดลง อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย การขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคลากรอีกด้วย

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรชาวลิงคโปร์ที่พบจากการทบทวนวรรณกรรม

ลำดับ ที่	ปี	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผู้แต่ง	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรชาวลิงคโปร์ที่พบจากการทบทวนวรรณกรรม											
				อายุ	อายุงาน	ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงาน	สวัสดิการ	ความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน	ความก้าวหน้า ในงาน	คุณค่าของงาน	พฤติกรรม ของ ผู้บังคับบัญชา	การให้อำนาจ ในหน้าที่ รับผิดชอบ	สิ่งแวดล้อม ของทีมงาน	การได้รับความ ช่วยเหลือใน เรื่องทั่วไป	โอกาสในการ พัฒนา
1	1992	A survey of job satisfaction of government auditors in Singapore	Koh, Hian Chye and Goh, Chye Tee	/	/	/		/	/				/		/
2	1993	The Impact of Age on the Job Satisfaction of Accountants	Ang, Kong Beng; Goh, Chye Tee and Koh, Hian Chye	/											
3	1997	Corporate wellness programmes in Singapore: effect on stress, satisfaction and absenteeism	Ho, Janice T.S.				/								
4	1999	Family structures on income and career satisfaction of managers in Singapore	Keng-Howe, Irene Chav and Liao, Ziqi.			/									
5	2001	Values and organizational commitment	Elizur, Dov and Koslowsky, Meni						/						
6	2001	Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment	Loke, J. Chick Foong					/		/					
7	2004	Organisational ethics and employee satisfaction and commitment	Koh, Hian Chye and Boo, Elfred H.Y.							/					
8	2006	The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees	Bordin, Carina; Bartram, Timothy and Casimir, Gian.					/		/	/				
9	2008	The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit	Soo-Hoon Lee Thomas W. Lee Choon-Fong Lum				/								
10	2012	Human resource practices of contractors that lead to job satisfaction of professional staff	Lim, Lewis J.W. and Ling, Florence Y.Y.						/					/	

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

งานวิจัยปัจจุบันนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยทีมวิจัยได้ร่วมกันพัฒนาและปรับข้อความจากเครื่องมือ Emo-meter (Employee Engagement on Meter) ของ รองศาสตราจารย์ ดร.จิรประภา อัครบวร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวินิจฉัยองค์การระดับตัวบุคคล เพื่อให้องค์การได้รับทราบถึงระดับความอยู่ดี มีสุข และผูกพัน (Emo-meter: Well-Being + Belonging + Doing the Best) และระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support) ของบุคลากร รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนจากองค์การที่บุคลากรให้ความสำคัญซึ่งส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุขและผูกพันของบุคลากรทั้งในภาพรวมและจำแนกข้อมูลส่วนบุคคล (จิรประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ขอกระมัง และขวัญ นวลสกุล, 2557, p.1-15)

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรชาติสิงคโปร์ ที่ทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น โดยมีวิธีการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง เน้นความสะดวกของทั้งผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่าง (บังอร โสฬส, 2555) โดยทำการส่งแบบสำรวจออนไลน์ไปตามหน่วยงานต่างๆ ที่มีบุคลากรชาวสิงคโปร์ทำงานอยู่ และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือจากบุคลากรชาติสิงคโปร์ ที่ทำงานในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโชนบอลส่งต่อๆ กันไป (Snowball or chain) โดยขอความร่วมมือจากจากบุคลากรชาติสิงคโปร์ที่ตอบแบบสอบถามแล้วนั้นในการส่งต่อแบบสอบถามไปยังเครือข่ายที่ตนรู้จักต่อไป ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2558 และได้การตอบกลับจากแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 54 ชุด โดยสามารถใช้ได้จริง จำนวน 43 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1) ตัวแปรต้น

การรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร (POS: Perceived Organization Support) ประกอบด้วย 14 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Supervisor: RS) 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague: RC) 3) ความมั่นคงในการ

ทำงาน (Job Security: JS) 4) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Compensation: CO) 5)สวัสดิการ (Benefits: BF) 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment: WE) 7) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance: WB) 8) ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (Empowerment: EM) 9) การสื่อสารในองค์กร (Internal Communication: IC) 10) งานที่ท้าทาย (Challenge Work: CW) 11) โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity: DO) 12) ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth: CG) 13) การได้รับการยอมรับนับถือ (Respect from Others: RO) 14) ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image: CI)

2) ตัวแปรตาม

Emo-meter Factor ซึ่งใช้ในการวัดระดับตัวบุคคลเพื่อสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย (3Bs) ได้แก่

- (1) Well-being (BE) ความอยู่ดี มีสุข คือ บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปอีกนาน
- (2) Belonging (BL) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร คือ บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น
- (3) Doing the best (BS) ความทุ่มเท ในการทำงาน คือ บุคลากรอยากทำงานและตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

ผลการศึกษาวิจัย

1) ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสรุปผลการสำรวจบุคลากรชาวสิงคโปร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย คุณลักษณะบุคลากรชาวสิงคโปร์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือ มีอายุ 38 – 24 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีสถานภาพโสด และไม่มีผู้อยู่ได้อุปการะ ทั้งยังมีสถานภาพทางเศรษฐกิจเพียงพอและเหลือเก็บ โดยส่วนใหญ่ตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร มีระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร 1 – 3 ปี และได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งล่าสุดไม่เกิน 3 ปี

2) การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS)

บุคลากรชาวสิงคโปร์มีการรับรู้ต่อสิ่งที่ยังองค์กรสนับสนุนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.61) โดยปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรชาวสิงคโปร์รับรู้ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยงานที่ท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.97) รองลงมา คือ ภาพลักษณ์องค์กร ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารในองค์กร (Mean = 3.83, 3.77, 3.76, 3.71) ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Mean = 3.35) ทั้งนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรชาวสิงคโปร์มีความแตกต่างกันมากในการตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยโอกาสในการพัฒนา (S.D. = 0.89) สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน (S.D. = 0.87) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (S.D. = 0.85) และความมั่นคงในการทำงาน (S.D. = 0.84) อาจเนื่องมาจากความหลากหลายขององค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ทำให้อาจมีการสนับสนุนในเรื่องโอกาสในการพัฒนา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกันไปตามบริบทและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร

3) ความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของบุคลากร (EMO)

บุคลากรชาวสิงคโปร์มีความรู้สึกอยู่ดี มีสุข และความผูกพันอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.94) โดยเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบ 3 ด้านของความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร (Emo-meter) บุคลากรชาวสิงคโปร์รู้สึกมีความสุข (Well-being) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยด้านความทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.12) รองลงมา คือ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) และรู้สึกมีความสุข (Well-being) (Mean = 3.91, 3.78) ตามลำดับ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) กับความอยู่ดี มีสุข และผูกพัน (Emo-meter)

จากการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) สัมพันธ์กับ ความอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวม (Emo-meter) ของบุคลากรชาวสิงคโปร์ อยู่ในทิศทางบวก คือหากบุคลากรชาวสิงคโปร์รับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสุข

อยู่ดี มีสุขและผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น โดยปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อ ความอยู่ดี มีสุขและผูกพัน โดยรวมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .764, .718, .714$) และเมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลในการทำนายผลต่อ Emo-meter โดยรวมมากที่สุด (Beta = .43) ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็น Generation Y ซึ่งมีอายุระหว่าง 38 -24 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่กำลังสร้างฐานะที่มั่นคง จึงส่งผลต่อความต้องการปัจจัยในด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานค่อนข้างสูง อีกทั้งยังพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร จึงอาจเป็นสาเหตุให้ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาวสิงคโปร์ให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

- 5) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่มีอิทธิพลทำนายผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันในระดับสูงของบุคลากรชาวสิงคโปร์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีค่าในการทำนาย หรือมีอิทธิพลในการส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันในระดับสูงของบุคลากร
ชาติสิงคโปร์

	ปัจจัย	จำนวน(คน)	(Mean)	S.D.	Emo (Beta)	BE (Beta)	BL (Beta)	BS (Beta)	ระดับความสัมพันธ์
1.	งานที่ทำท่าย	42	3.97	0.50	.33			.58	
2.	ความชัดเจนในหน้าที่ รับผิดชอบและอำนาจ	42	3.77	0.69		.29			สูง
3.	การได้รับการยอมรับ นับถือ	42	3.67	0.67	.33	.29	.47		
4.	ผลตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงาน	42	3.36	0.85	.43	.49	.45	.25	ปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) ที่ส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันโดยรวม (Emo-meter) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ซึ่งส่งผลทิศทางบวกทั้งหมด ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน งานที่ทำท่าย และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานส่งผลมากที่สุด (Beta = .43) รองลงมา คือ งานที่ทำท่าย และการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = .33) ปัจจัยทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันทำนายความอยู่ดี มีสุข และผูกพัน โดยรวม (Emo-meter) ได้ร้อยละ 76 ($R^2 = .76$)

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) ที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ซึ่งส่งผลทิศทางบวกทั้งหมด ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานส่งผลมากที่สุด (Beta = .49) รองลงมาเท่ากัน 2 ปัจจัย คือ ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ และการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = .29) โดยปัจจัยทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันทำนายความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ได้ร้อยละ 82 ($R^2 = .82$)

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) ที่ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ซึ่งส่งผลทิศทางบวกทั้งหมด ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลมากที่สุด (Beta = .47) รองลงมาคือปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Beta = .45) โดยปัจจัยทั้ง 2 นี้สามารถร่วมกันทำนายความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) ได้ร้อยละ 65 ($R^2 = .65$)

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) ที่ส่งผลต่อความทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ซึ่งส่งผลทิศทางบวกทั้งหมด ได้แก่ งานที่ท้าทาย และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยปัจจัยงานที่ท้าทายส่งผลมากที่สุด (Beta = .58) รองลงมาคือปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Beta = .25) โดยปัจจัยทั้ง 2 นี้สามารถร่วมกันทำนายความทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) ได้ร้อยละ 51 ($R^2 = .51$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันโดยรวม (Emometer) ของบุคลากรชาติสิงคโปร์ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ท้าทาย การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยปัจจัยงานที่ท้าทาย เป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจในปัจจัยงานที่ท้าทายอยู่ในระดับสูง (Mean 3.97)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อEmo-meter ในด้านการคงอยู่ (BE) ของบุคลากรชาติสิงคโปร์ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง (Mean 3.77)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อ Emo-meter ในด้านการเป็นส่วนหนึ่ง (BL) ของบุคลากรชาติสิงคโปร์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยทั้ง 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจอยู่ใน

ระดับปานกลาง (Mean 3.77)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อ Emo-meter ในด้านการตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (BS) ของบุคลากรชาติสิงคโปร์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ทำทนาย และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยงานที่ทำทนาย เป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจในปัจจัยงานที่ทำทนายอยู่ในระดับสูง (Mean 3.97)

โดยปัจจัยงานที่ทำทนายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันโดยรวม (Emo-meter) และ Emo-meter ในด้านการตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (BS) โดยบุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อ Emo-meter ในด้านการคงอยู่ (BE) โดยบุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

สำหรับปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันโดยรวม (Emo-meter) และ Emo-meter ในด้านการคงอยู่ (BE) และการเป็นส่วนหนึ่ง (BL) โดยบุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายผลต่อ Emo-meter ในทุกด้าน ทั้งด้านการคงอยู่ (BE) การเป็นส่วนหนึ่ง (BL) การตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ (BS) และการทำนายผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันโดยรวม (Emo-meter) แต่บุคลากรชาติสิงคโปร์มีระดับการรับรู้หรือความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรชาติสิงคโปร์มีความแตกต่างกันมากในการตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยผลการตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (S.D. = 0.85) ดังตารางที่ 3

อภิปรายผลการศึกษา

1) การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS)

บุคลากรชาติสิงคโปร์มีการรับรู้ต่อสิ่งที่องค์กรสนับสนุนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.61) โดยปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรชาติสิงคโปร์รับรู้ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยงานที่ทำทนาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.97) รองลงมา คือ ภาพลักษณ์องค์กร ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ การสื่อสารในองค์กร (Mean = 3.83, 3.77, 3.76, 3.71) ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์กับ

หัวหน้างาน (Mean = 3.35) ทั้งนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรชาติสิงคโปร์มีความแตกต่างกันมากในการตอบแบบสอบถาม ในปัจจัยโอกาสในการพัฒนา (S.D. = 0.89) สัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน (S.D. = 0.87) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (S.D. = 0.85) และความมั่นคงในการทำงาน (S.D. = 0.84) อาจเนื่องมาจากความหลากหลายขององค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ทำให้อาจมีการสนับสนุนในเรื่องโอกาสในการพัฒนา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ที่แตกต่างกันไปตามบริบทและวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ

2) ความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของบุคลากร (EMO)

บุคลากรชาติสิงคโปร์มีความรู้สึกอยู่ดี มีสุข และความผูกพันอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.94) โดยเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบ 3 ด้านของความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร (Emo-meter) บุคลากรชาติสิงคโปร์รู้สึกมีความสุข (Well-being) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) และอยากทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยด้านความทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.12) รองลงมา คือ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Belonging) และรู้สึกมีความสุข (Well-being) (Mean = 3.91, 3.78) ตามลำดับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) กับความอยู่ดี มีสุขและผูกพัน (Emo-meter)

จากการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การ (POS) สัมพันธ์กับ ความอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวม (Emo-meter) ของบุคลากรชาติสิงคโปร์ อยู่ในทิศทางบวก คือหากบุคลากรชาติสิงคโปร์รับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์การมากขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสุขอยู่ดี มีสุขและผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้น โดยปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อ ความอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .764, .718, .714$) และเมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลในการทำนายผลต่อ Emo-meter โดยรวมมากที่สุด (Beta = .43)

ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็น Generation Y ซึ่งมีอายุระหว่าง 38 - 24 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่กำลังสร้างฐานะที่มั่นคง จึงส่งผลต่อความต้องการปัจจัยในด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานค่อนข้างสูง อีกทั้งยังพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร จึงอาจเป็นสาเหตุให้ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์ให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

4) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่มีอิทธิพลทำนายผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันในระดับสูงของบุคลากรชาติสิงคโปร์

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่บุคลากรชาวสิงคโปร์ให้ความสำคัญ และเป็นปัจจัยมีค่าในการทำนายหรือมีอิทธิพลในการส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุขและผูกพันในระดับสูง มี 4 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ทำ ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งหากองค์กรต้องการให้บุคลากรชาวสิงคโปร์รู้สึกมีความอยู่ดี มีสุข และผูกพัน (Emo-meter) องค์กรจะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน งานที่ทำ และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยหากองค์กรต้องการให้บุคลากรชาวสิงคโปร์มีความอยู่ดีมีสุข (Well-being) นอกจากองค์กรจะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจแล้ว ยังต้องมีปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถืออีกด้วย เช่นเดียวกันกับความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) องค์กรต้องสนับสนุนบุคลากรในปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ในขณะที่หากองค์กรต้องการให้บุคลากรชาวสิงคโปร์มีความทุ่มเทกาย ใจในการทำงาน (Doing the Best) องค์กรจะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในปัจจัยงานที่ทำ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

(1) ปัจจัยงานที่ทำ

ปัจจัยงานที่ทำเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ที่องค์การจำเป็นต้องคอยดูแลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในเรื่องนี้ โดยปัจจัยงานที่ทำเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรชาติสิงคโปร์เกิดความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวม (Emo-meter) รวมทั้งด้านความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS) แต่ไม่ส่งผลต่อด้านความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) และความภูมิใจที่ได้เป็น

ส่วนหนึ่งขององค์การ (BL)

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับปัจจัยงานนี้ทำทนายอย่างมาก โดยเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือมีอายุระหว่าง 38 -24 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต้องการสร้างฐานะที่มั่นคง และยังไม่มีการครอบครัว ดังนั้นจึงมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อสร้างผลงานและความก้าวหน้าในอนาคตเป็นหลัก ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์มีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานที่ทำทนายในระดับสูง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรสามารถตอบสนองเรื่องนี้ได้ดี โดยจากการตอบแบบสอบถาม บุคลากรชาติสิงคโปร์รับรู้ถึงงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความท้าทาย โดยองค์กรมีการมอบหมายงาน หรือโครงการใหม่ๆ ให้ทำอยู่เสมอ ซึ่งแม้จะเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานบ้าง แต่บุคลากรชาติสิงคโปร์มองว่า ทำให้ตนได้เรียนรู้ และได้พัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงาน รวมถึงเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ และเมื่องานสำเร็จยังก่อให้เกิดความภูมิใจ และเป็นแรงผลักดันในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้องค์กรยังสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรในองค์กรในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ หรือแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน

(2) ปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ

ปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ที่องค์กรจำเป็นต้องคอยดูแลให้บุคลากรพึงพอใจกับเรื่องนี้ โดยปัจจัยนี้ส่งผลให้บุคลากรชาติสิงคโปร์เกิดความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) ระหว่างที่ทำงานอยู่ในองค์กร แต่ไม่ส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันโดยรวม (Emo-meter) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BL) และความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS)

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจเช่นกัน โดยเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร และมีระยะเวลาการร่วมงานกับองค์กรเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-3 ปี และ 3 – 5 ปี เนื่องจากด้วยตำแหน่งหน้าที่และอายุงานในองค์กร จึงทำให้ปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจจึงเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์ให้

ความสำคัญเช่นกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในระดับสูง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์การสามารถตอบสนองเรื่องนี้ได้ดี โดยจากการตอบแบบสอบถาม บุคลากรชาติสิงคโปร์รับรู้ถึงความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ โดยมองว่า หัวหน้างานมีการให้อำนาจในการกาตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาในหน้าที่งานที่ตนรับผิดชอบอย่างอิสระ แม้จะอยู่ในระดับพนักงาน ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้างาน และกฎระเบียบขององค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bordin, Bartram and Casimir (2006, p.34-46) ที่ว่าการให้อำนาจในหน้าที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งการให้อำนาจในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานในการใช้ความคิดริเริ่ม กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจ ทำให้ตัวพนักงานเกิดความภูมิใจในความสามารถของตนเอง เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น

(3) ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ที่องค์การจำเป็นต้องคอยดูแลให้บุคลากรพึงพอใจกับเรื่องนี้ โดยปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรชาติสิงคโปร์เกิดความอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวม (Emo-meter) รวมทั้งด้านความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (BL) แต่ไม่ส่งผลต่อความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS)

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับปัจจัยได้รับการยอมรับนับถือ โดยเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร และมีระยะเวลาการร่วมงานกับองค์กรเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-3 ปี และ 3-5 ปี เนื่องจากด้วยตำแหน่งหน้าที่และอายุงานในองค์กร จึงทำให้บุคลากรชาติสิงคโปร์มีความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานต่อผลงานของบุคลากรที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขในงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับใน

ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

แต่จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์รู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือนี้น้อยในระดัปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์การอาจยังตอบสนองในเรื่องนี้ได้ไม่มากนัก โดยบุคลากรชาติสิงคโปร์มองว่าปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์การให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

(4) ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ที่องค์การจำเป็นต้องคอยดูแลไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจกับเรื่องนี้ โดยปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรชาติสิงคโปร์เกิดความอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวม (Emo-meter) ความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (BL) และความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS)

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ให้ความสำคัญกับปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอย่างมาก โดยเมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือมีอายุระหว่าง 38 - 24 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต้องการสร้างฐานะที่มั่นคง และแม้จะมีสถานภาพโสดแต่ก็มีจำนวนผู้อยู่ได้อุปการะ 2 - 3 คน ถึงร้อยละ 34.9 ดังนั้นปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาติสิงคโปร์ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

แต่จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาติสิงคโปร์รู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนี้เพียงในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์การยังตอบสนองในเรื่องนี้ได้ไม่มากนัก โดยบุคลากรชาติสิงคโปร์มองว่าองค์การมีการให้ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสิงคโปร์ที่ตนเองเคยได้รับถึงร้อยละ 40 หรือเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกับที่ตนทำงานอยู่ อีกทั้งโครงสร้างเงินเดือนและโบนัสค่อนข้างล้าหลังและไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทำให้การจ่ายผลตอบแทนขาดความยุติธรรม และไม่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน แต่ยึดความพอใจของหัวหน้างานเป็นหลัก ซึ่งบุคลากรชาติสิงคโปร์ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนของ

ไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพในประเทศไทยที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน และยังมองว่า ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีพรสวรรค์ ให้เข้าร่วมงานกับองค์กรได้เช่นกัน แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านอัตราค่าจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้องค์กรให้ค่าตอบแทนได้ไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Keng-Howe and Liao (1999, p. 464 - 476) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในหน้าที่การงานของผู้จัดการในประเทศสิงคโปร์พบว่า การได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับสูงนั้น มีผลต่อความพึงพอใจงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) ที่บุคลากรชาวสิงคโปร์ให้ความสำคัญและเป็นปัจจัยมีค่าในการทำงานหรือมีอิทธิพลในการส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุขและผูกพันมี 4 ปัจจัย ได้แก่ งานที่ท้าทาย ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ (Emo-meter) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งในด้านความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BL) และความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS)

- ปัจจัยงานที่ท้าทาย เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรชาวสิงคโปร์เกิดความรู้สึกอยู่ดี มีสุข และผูกพันโดยรวม (Emo-meter) รวมทั้งด้านความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS) ซึ่งบุคลากรชาวสิงคโปร์มีระดับการรับรู้ หรือความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว แต่องค์กรก็ไม่ควรละเลยที่จะพัฒนาระบบงานให้มีความท้าทาย และให้พนักงานได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรชาวสิงคโปร์มากขึ้น ซึ่งจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือมีอายุระหว่าง 38 -24 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต้องการสร้างฐานะที่มั่นคง และยังไม่มีการครอบครัวยัง ดังนั้นจึงมีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อสร้างผลงานและความก้าวหน้าในอนาคตเป็นหลัก โดยผู้บริหารองค์กร และหัวหน้าแผนกต่างๆ ควรร่วมกันวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความสามารถได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ โดยอาจออกแบบ

เป็นโครงการใหม่ๆ ให้ร่วมกันรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

- ปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรชาวสิงคโปร์เกิดความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) ระหว่างที่ทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งบุคลากรชาวสิงคโปร์มีระดับการรับรู้ หรือความรู้สึกพึงพอใจอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว แต่องค์กรก็ไม่ควรละเลยปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรชาวสิงคโปร์มากขึ้น ซึ่งจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร และมีระยะเวลาการร่วมงานกับองค์กรเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-3 ปี และ 3 – 5 ปี เนื่องจากด้วยตำแหน่งหน้าที่และอายุงานในองค์กร จึงทำให้ปัจจัยความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาวสิงคโปร์ให้ความสำคัญเช่นกัน โดยผู้บริหารองค์กร และหัวหน้าแผนกต่างๆ ควรร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรทุกคนให้ชัดเจน โดยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ดูแลจัดทำเป็นคู่มือขององค์กร
- ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรชาวสิงคโปร์เกิดความรู้สึกอยู่ดี มีสุขและผูกพันโดยรวม (Emo-meter) รวมทั้งด้านความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BL) แต่บุคลากรชาวสิงคโปร์มีระดับการรับรู้ หรือความรู้สึกพึงพอใจเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น องค์กรจึงควรต้องให้ความสำคัญ และปรับปรุงในปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรชาวสิงคโปร์ ซึ่งจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับบริหาร และมีระยะเวลาการร่วมงานกับองค์กรเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1-3 ปี และ 3 – 5 ปี เนื่องจากด้วยตำแหน่งหน้าที่และอายุงานในองค์กร จึงทำให้บุคลากรชาวสิงคโปร์มีความต้องการการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอย่างมาก โดยผู้บริหารองค์กรและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีนโยบายในการมอบรางวัล หรือประกาศเกียรติคุณ เพื่อยกย่องชมเชยแสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน หรือปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ

และส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร

- ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ความอยู่ดี มีสุขและผูกพัน โดยรวม (Emo-meter) ความรู้สึกอยู่ดี มีสุข (BE) และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BL) และความรู้สึกอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS) แต่บุคลากรชาวสิงคโปร์มีระดับการรับรู้ หรือความรู้สึกพึงพอใจเพียงในระดับปานกลางเท่านั้น อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์จากผลสำรวจส่วนที่ 3 (แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น) พบว่า ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในเป็นปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรชาวสิงคโปร์มีความคิดเห็นว่า องค์กรควรปรับปรุงพัฒนาสูงที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรต้องให้ความสำคัญ และปรับปรุงในด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนี้ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรชาวสิงคโปร์มากขึ้น ซึ่งจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น Generation Y คือ มีอายุระหว่าง 38 -24 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต้องการสร้างฐานะที่มั่นคง และแม้จะมีสถานภาพโสดแต่ก็มีจำนวนผู้อยู่ได้อุปการะ 2 – 3 คน ถึงร้อยละ 34.9 ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ปัจจัยผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเป็นปัจจัยที่บุคลากรชาวสิงคโปร์ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรเข้ามามีบทบาทในเรื่องนี้ โดยการศึกษาหาข้อมูล และสถานการณ์อัตราค่าจ้างให้ทันสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรให้เกิดความยุติธรรม อีกทั้งควรเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการจ่ายผลตอบแทนให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรชาวสิงคโปร์ที่ทำงานในองค์กรเอกชนของไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยส่วนใหญ่มีความอยู่ดี มีสุข และผูกพันต่อองค์กร แต่การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรมีการสนับสนุน และคอยดูแลปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรชาวสิงคโปร์รู้สึกมีความอยู่ดีมีสุข (Well-being) มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging) และอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best) อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจ

ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรชาวสิงคโปร์ ที่สูงขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

- ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อทราบถึงข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ในการอธิบายผลการวิจัยได้อย่างแม่นยำมากขึ้น
- ผลการศึกษานี้บ่งชี้ว่ามีผลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวสิงคโปร์ขณะทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยครั้งนี้พบว่า บุคลากรชาวสิงคโปร์ที่ทำงานในองค์กรเอกชนของประเทศไทย และองค์กรเอกชนข้ามชาติต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีความอยู่ดีมีสุขและผูกพันอยู่ในระดับสูง หรืออยู่ด้วยรักและผูกพัน ซึ่งขัดแย้งกับสถานการณ์ปัจจุบันจากผลสำรวจแนวโน้มความผูกพันองค์กรในประเทศไทยสิงคโปร์ เห็นได้จากผลการศึกษามีค่า SD สูง อาจเป็นเพราะมีความแตกต่างของลักษณะองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน และข้อจำกัดด้านปริมาณของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ซึ่งผลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการขยายผลการศึกษาเชิงคุณภาพทางวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2557). *สรุปการค้าระหว่างประเทศของไทยกับประเทศคู่ค้า*

สำคัญ ปี 2557 (ม.ค. -ก.ย.). ค้นวันที่ 8 พฤศจิกายน 2557, จาก http://www.dtn.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=4166&Itemid=841&lang=th

จิรประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ขอดระฆัง และขวัญ นวลสกุล. (2557).

เครื่องมือการวิจัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. กรุงเทพฯ: บริษัท แสฟ ไอเดีย จำกัด

จิรประภา อัครบวร. (2557). Emo-meter 2014. ใน *การสัมมนาทางวิชาการวันที่ 29 เมษายน*

2557. กรุงเทพฯ: โรงแรมสวิสโฮเต็ล.

- ฐมนต์ แคนเทอร์เรนซ์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรมชาติ ABC (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บงอร โสฬส. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. ฉะเชิงเทรา: บริษัท เอ็มเอ็น คอมพิวเตอร์ จำกัด.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีการวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เสมาธรรม.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศศิธร ทิพโชติ และมนู ลีนะวงศ์. (2557). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 343-361.
- เศรษฐพล รัตนกิจสุนทร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยและสิงคโปร์ในสมัยรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร: การวิเคราะห์ผลกระทบของการซื้อขายหุ้นชินคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- Admasachew, L., & Dawson, J. (2011). *Employee Engagement – A Brief Review of Definitions, Theoretical Perspectives and Measures*. UK: Aston Business School, Aston University.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ang, K. B., Goh, C. T., & Koh, H. C. (1993). The Impact of Age on the Job Satisfaction of Accountants. *Personnel Review*, (22)1, 31 – 39.
- Bordin, C., Bartram, T., & Casimir, G. (2006). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees. *Management Research News*, (30)1, 34 – 46.

- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533.
- Chan, F. (2014). *Singapore workers 'among least satisfied in Asia-Pacific': Survey: The Straits Times*. Retrieved November 10, 2014, from <http://business.asiaone.com/career/news/singapore-workers-among-least-satisfied-asia-pacific-survey>
- Elizur, D., & Koslowsky, M. (2001). *Values and organizational commitment*. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593 – 599.
- Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). *Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness*. Online Submission: Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD). Florida International University. Pp. 391-398.
- Ho & Janice T. S. (1997). Corporate wellness programmes in Singapore: effect on stress, satisfaction and absenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 12(3), 177 – 189.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Keng-Howe, Irene Chew and Liao, Ziqi. (1999). Family structures on income and career satisfaction of managers in Singapore. *Journal of Management Development*, 18(5), 464 – 476.
- Koh, H. C. & Boo, El'fred, H. Y. (2004). Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42(5), 677 – 693.
- Koh, H. C. & Goh, C. T. (1992). A survey of job satisfaction of government auditors in Singapore. *Asian Review of Accounting*, 1(1), 69 – 86.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. UK: Kingston University.
- Lai, C. (2009). *Motivating employees through incentive programs*. Bachelor's thesis, Finland: Jyväskylä University.

- Lee, S. H., Lee, T. W., & Lum, C. F. (2008). The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*, 37(2), 222 – 237.
- Lim, Lewis, J. W. & Ling, F. Y. Y. (2012). Human resource practices of contractors that lead to job satisfaction of professional staff. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19(1), 101 – 118.
- Loke, J. C. (2001). Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. Lecturer, Nanyang Polytechnic, School of Health Sciences/Nursing, Singapore. *Journal of Nursing Management*, 9(4), 191-204.
- McKenna, S. (2005). Organisational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore, Cross Cultural Management. *An International Journal*, 12(2), 16-37.
- Mowday, R. T. & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 224-247.
- Mowday, R. & Porter, L. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(1), 603-609.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 11(1), 39-64.
- Wang, G. L., Lee, Y. J., & Ho, C. C. (2012). *The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies*. Taipei City, Taiwan: Taiwan: Takming University of Science and Technology.