

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร  
FACTORS RELATING TO ORGANIZATION LOYALTY OF THE EMPLOYEES IN AN  
ARCHITECT COMPANY IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

บุญศรี บรมปัญญา<sup>1</sup>

ภูธิป มีถาวรกุล<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก และปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถาปนิกในบริษัทสถาปนิกเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1.บุคลากรบริษัทสถาปนิกส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีอายุงาน 1-3 ปี และมีตำแหน่งงาน สถาปนิก 2.บุคลากรบริษัทสถาปนิกที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง 4.ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง

**คำสำคัญ:** สถาปนิก, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความภักดีต่อองค์กร

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ABSTRACT

The purposes of this research are to study factors relating to organizational loyalty of the employees in an architect company in Bangkok metropolitan area. The objectives of this research are to study the motivation factors that are related to the loyalty of the employees in an architect company and hygiene factors that are related to the loyalty of the employees in an architect company. The samples used in the research consisted of the architect in an architect company in Bangkok metropolitan area, consisting of a total of 400 people using a questionnaire with a confidence value of 0.95, as a tool to collect data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, One-Way ANOVA analysis of variance and Pearson correlation coefficient. The results of the hypothesis testing found that (1) most employees in an architect company were male, age between 31 - 40 years old, graduated with a bachelor's degree or equivalent, have an average monthly income of 40,001 - 55,000 baht, have a job tenure of 1-3 years, and have a job position as an architect. (2) employees in an architect company with demographic characteristics include gender, age, educational level. Average monthly income, length of service, and job position There was no difference in organizational loyalty with a statistically significant level of 0.05 (3) in terms of overall motivation factors there was a relationship with the organizational loyalty at a statistically significant level of 0.01, with a relationship in the same direction at a low level (4) in terms of overall hygiene factors there was a relationship with the organizational loyalty at a statistically significant level of 0.01, with a relationship in the same direction at a high level.

**Keyword:** Architect, Motivation Factors, Hygiene Factors, Organizational Loyalty

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ส่งผลทำให้ภาคเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมและภาคการก่อสร้างถดถอย แต่ในปัจจุบัน ธุรกิจออกแบบและก่อสร้างมีทิศทางที่ฟื้นตัวขึ้น ปัจจัยขับเคลื่อนธุรกิจมาจากการลงทุนขนาดใหญ่ของภาครัฐ(ธเนศ มหัทธนาลัย, 2564) องค์กรจะสามารถแข่งขันได้ในธุรกิจจำเป็นจะต้องอาศัยทรัพยากรที่มีความสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น “ทุนมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (สุจิตา ม่วงรุ่ง, 2552) โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในบริษัทสถาปนิก นั่นก็คือ บุคลากรในด้านวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม หรือ สถาปนิก ที่องค์กรต้องอาศัยความรู้ความสามารถเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในด้านการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ธุรกิจด้านการออกแบบ หรือ บริษัทสถาปนิก ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญคะ โดยที่ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆของมนุษย์ ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ได้จากการเรียนรู้ และการฝึกอบรมและการพัฒนา (กัลย์ ปิ่นเกษร, 2560) ทุนมนุษย์จะเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน มีความแตกต่างจากสินทรัพย์อื่น ๆ เนื่องจากไม่สามารถซื้อขายหรือโอนกรรมสิทธิ์ระหว่างบุคคลได้ แต่ทุนมนุษย์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเจ้าของกรรมสิทธิ์เท่านั้น

ดังนั้นการทำธุรกิจในด้านสถาปัตยกรรมจำเป็นต้องพึ่งพามนุษย์อย่างสถาปนิก เพราะสถาปนิกแต่ละคนมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ที่ไม่สามารถถ่ายทอด หรือหาคนมาแทนได้ เข้าใจในทรัพยากรหลักขององค์กร รับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานและเผชิญปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานขององค์กรให้สอดคล้องกับความเป็นอยู่และส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน องค์กรจำเป็นต้องรักษาบุคลากร ด้วยการสร้างความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดความภักดี ทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลง ลดต้นทุนในการหาบุคลากรใหม่ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ผู้วิจัยจึงจัดทำงานวิจัยนี้ขึ้นมาเพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้ที่ประกอบธุรกิจด้านสถาปัตยกรรมหรือบริษัทสถาปนิกเข้าใจในบุคลากรที่มีเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และนำไปใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กร หาแนวทางในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร สร้างความภักดีให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่มีต่อ ความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

### ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมของบุคคล มีสาเหตุมาจากลักษณะ

ทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามและอภิปรายผล

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน** ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg et al., 1959) เกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และ ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สถานะของอาชีพ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และเลือกนำปัจจัยค้ำจุนมาใช้ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อดีของทฤษฎีในแต่ละด้านว่าเป็นทฤษฎีที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสถาปนิก ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้งหมดนี้ มีความสัมพันธ์ต่อการวัดระดับความภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อกำหนดสมมติฐานให้ทราบถึงข้อเท็จจริง และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร** ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ ฮอยและรีส์ (Hoy & Rees, 1974) ที่แบ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก(Behavioral Aspect) คือ การตอบสนองออกมาโดยแสดงถึงพฤติกรรม ที่มาจากทัศนคติของคน ๆ นั้น ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากความชอบของคน ๆ นั้น และ ด้านการรับรู้(Cognitive Aspect) คือ ค่านิยมหรือความเชื่อที่เป็นส่วนบุคคล มาใช้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย ในด้านความภักดีของบุคลากรต่อบริษัทสถาปนิก เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่เหมาะสมทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก และนำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาปนิกในบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 385 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มบุคลากรจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทสถาปนิกจำนวนสูงสุด 8 เขตพื้นที่ เนื่องจากกลุ่มประชากรเป้าหมายคือบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อ้างอิงข้อมูลจาก สภาสถาปนิก (2565.สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2565) ได้แก่ เขตวัฒนา เขตจตุจักร เขตบางรัก เขตวังทองหลาง เขตปทุมวัน เขตพญาไท เขตสวนหลวง และเขตบึงกุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างแบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขตจากเขตพื้นที่ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 8 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ความภักดี โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมาใช้ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมาย

2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับกรอบงานวิจัย และนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอรับคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. แบบสอบถามที่แก้ไขให้ถูกต้องแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 สรุปได้ว่า แบบสอบถาม ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านความภักดีต่อองค์กร ทั้งหมด 52 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.957 หมายความว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และได้คุณภาพ

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบฟอร์มออนไลน์เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

### ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 มีการศึกษาอยู่ในระดับ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 อายุงาน 4 – 6 ปี ตำแหน่งงาน สถาปนิก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

## สรุปผลและอภิปรายผล

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความภักดีอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเฉพาะของอุตสาหกรรม หรือวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของบริษัทสถาปัตยกรรมในกรุงเทพฯ อาจบรรเทาผลกระทบของตัวแปรทางประชากรศาสตร์เหล่านี้ที่มีต่อความภักดีได้ นอกจากนี้ งานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในที่ทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรในฐานะปัจจัยกำหนดความภักดีของพนักงาน แง่มุมที่อาจส่งผลต่อความภักดีในบริษัทสถาปัตยกรรมในทำนองเดียวกัน แม้ว่าอาจมีผลวัดที่แตกต่างกันเนื่องจากลักษณะงานสถาปัตยกรรมที่แตกต่างกันเมื่อเทียบกับงานธนาคาร แต่ในขณะเดียวกันยังแตกต่างกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน สถาบันการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้มีบทบาทในการกำหนดความมุ่งมั่นขององค์กรในหมู่วิศวกรที่เพิ่งฝึกอบรมใหม่ แต่การทดสอบสมมติฐานในภาคสถาปัตยกรรมไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความภักดี ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น แนวทางปฏิบัติในอุตสาหกรรมที่ต่างกัน ลักษณะเฉพาะของงานสถาปัตยกรรม วัฒนธรรมบริษัท หรือองค์ประกอบทางประชากรศาสตร์เฉพาะของบริษัทที่เกี่ยวข้อง อาจเป็นไปได้ว่าคำจำกัดความ

และการวัดคำว่า 'ความภักดี' ในการศึกษาของบริษัทสถาปัตยกรรมครอบคลุมถึงพฤติกรรมและทัศนคติที่หลากหลายซึ่งไม่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรทางประชากรศาสตร์ส่วนบุคคลได้ง่ายเท่ากับ 'ความมุ่งมั่น' ที่เทียนศรี บางม่วงงามสังเกตในบริบททางวิศวกรรม นอกจากนี้ อาจบ่งชี้ว่าสถาปนิกมีการตอบสนองต่อความภักดีขององค์กรที่เป็นเนื้อเดียวกันมากขึ้น โดยไม่คำนึงถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยที่ไม่ใช่ทางประชากรศาสตร์อื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบการบริหารจัดการ หรือความพึงพอใจในงาน อาจเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความภักดีในบริษัทสถาปนิก ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 เท่ากับว่าในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน จะเห็นได้ว่ามีสถาปนิกที่อายุงานไม่เกิน 6 ปี จำนวนทั้งสิ้น 287 คน จะสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล สุภากิจและเทิดศักดิ์ เตชะกิจจร (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการบริหารวิชาชีพของสถาปนิกฟรีแลนซ์ในประเทศไทย พบว่า กลุ่มสถาปนิกที่มีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ 1-5 ปี ยังขาดทักษะความสามารถ และเครือข่ายในการทำงาน หมายความว่า กลุ่มสถาปนิกที่มีอายุน้อยยังคงต้องพึ่งพาและอาศัยประสบการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงหาเครือข่ายการทำงานจากการทำงานในบริษัทสถาปนิก และถึงแม้ว่าจะมีอายุงานหรือมีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ที่มากขึ้น ก็จะมีประสบปัญหาจากการได้รับการว่าจ้างที่ไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องทางการเงิน ดังนั้นหากองค์กรได้ทราบถึงอุปสรรคที่จะทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรไปทำงานด้านฟรีแลนซ์แล้วนั้น องค์กรยังต้องเน้นย้ำในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 6 ปี โดยการสะท้อนถึงข้อดีในการปฏิบัติงานกับองค์กร เช่น การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สม่ำเสมอ การส่งเสริมการให้ความรู้ความสามารถหรือทักษะที่สถาปนิกด้านฟรีแลนซ์ไม่สามารถลงทุนได้ด้วยตนเอง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็จะทำให้พนักงานลดความคิดที่จะลาออกไปทำงานด้านฟรีแลนซ์และปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัคร เอนกวิถิ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท เช่นเดียวกันงานวิจัยของ เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าอุตสาหกรรมใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการต้อนรับหรือสถาปัตยกรรมก็ตาม สิ่งที่ขับเคลื่อนความภักดีของพนักงานนั้นมีปัจจัยที่เหมือนกัน ความสำเร็จในการทำงานซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและการยอมรับ ควบคู่ไปกับการได้รับความเคารพ บ่งบอกถึงสถานที่ทำงานที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ ลักษณะของงานที่ให้เป็นปัจจัยหนึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมกับหน้าที่ของตนและความมีความหมายของงานมีความสำคัญในทุกภาคส่วน ความรับผิดชอบและโอกาสในการก้าวหน้าเป็นสัญญาณบ่งชี้ว่าพนักงานกำลังมองหาการเติบโตและความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ภายในบทบาทหน้าที่ของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิดา กำจิตเอก (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพ

รัตนราชธานี พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.364 ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยฉบับนี้ที่ ปัจจัยจุดใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.581 เช่นกัน ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยจุดใจในด้านลักษณะงานมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพทั้งพยาบาลและสถาปนิก อาจกล่าวได้ว่างานด้านสายวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็น แพทย์ พยาบาล หนายความ ครู วิศวกร หรือสถาปนิก เป็นต้น ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติที่อาศัยความรู้ความสามารถทักษะเฉพาะทาง ที่จะส่งผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านความภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน หรือผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งก็คือปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยค่าจูนด้านสวัสดิการและเงินเดือน และปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดี เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความภักดีของพนักงาน พนักงานจากภาคส่วนต่างๆ ในกรุงเทพฯ ดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับความมั่นคง การยกย่อง และโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนที่นายจ้างมอบให้ ผลการวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ ที่มุ่งส่งเสริมความภักดีอาจมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนประกันค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ยุติธรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และรักษาวิธีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพที่สร้างสมดุลระหว่างอาชีพและชีวิตส่วนตัว ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่นและความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น แต่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแตกต่างจาก ปรีณดา บันหล้า, อศินีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 โดยมีผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของปัจจัยค่าจูนในด้านค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ปัจจัยค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจะอยู่ในด้านสภาพการทำงาน อาจเนื่องจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 มีแรงผลักดันจากค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม พึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการพิจารณาผลตอบแทนหรือการปรับเงินเดือนมีความโปร่งใสและยุติธรรม แต่ในด้านปัจจัยค่าจูนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของสถาปนิกอาจมองเรื่องสภาพการทำงาน ที่ต้องอาศัย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวก เหมาะสม นำไปปฏิบัติงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงสุด



## ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างความภักดีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยและร่วมมือกันซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถทำได้โดยกิจกรรมการสร้างทีม ช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง และการฝึกอบรมการแก้ไขข้อขัดแย้ง เพื่อส่งเสริมในด้านการยอมรับนับถือแก่พนักงานให้ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งการชื่นชมและการให้คำชมเชยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกแก่องค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นผลดีต่อองค์กร และช่องทางการสื่อสารที่ดีและเปิดกว้างจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันจะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจสะสมไปสู่ความไม่พึงพอใจ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรรับฟังทุกความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปหารือกับผู้บริหาร หาทางส่งเสริมความคิดเห็นที่ดีเพื่อพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน และแก้ไขปัญหามาจากความเห็นของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนที่องค์กรมองเห็นในอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน ความพยายามเหล่านี้สามารถเพิ่มความพึงพอใจและนำไปสู่ความภักดีต่อไป

2. เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความภักดีของพนักงานกับความภักดีอยู่ในระดับสูง บริษัทควรเฝ้าสังเกตว่าค่าตอบแทนของตนมีความยุติธรรมและอยู่ในระดับที่เหมาะสมในตลาดแรงงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เงินเดือนพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ แผนการเกษียณอายุ และโบนัส การวิเคราะห์ตลาดอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าค่าตอบแทนยังคงมีการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการสื่อสารที่โปร่งใสเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน สามารถส่งเสริมความรู้สึกของความยุติธรรมและความเคารพต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมไปถึง การยกย่องชมเชยและให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานหนักและความสำเร็จสามารถเสริมสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ นอกจากนี้ บริษัทควรสอดส่องและติดตามชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน ว่าชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสมอาจเสนอชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือทางเลือกการทำงานจากระยะไกล ทำให้ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงานมากเกินไป การใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จะช่วยส่งเสริมความภักดีของพวกเขาให้มีต่อองค์กรต่อไป

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความเพียงพอของอุปกรณ์และเงื่อนไขในการทำงาน และวิธีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความภักดีของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยค่าจ้างอยู่ที่ 4.29 ระดับความคิดเห็น มากที่สุด ผู้บริหารบริษัทสถาปนิกควรลงทุนในเครื่องมือและเทคโนโลยีคุณภาพสูงที่ทันสมัยที่เอื้อต่อกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพควรสะดวกสบาย ปลอดภัย อีกทั้งการให้ความสำคัญกับลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ที่ถูกกฎหมายเพื่อสะท้อนถึงการเคารพต่อทรัพย์สินทางปัญญาและให้ยึดถือเป็นนโยบายบริษัทที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ นอกจากนี้ การฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บังคับบัญชาเพื่อจัดการทีมอย่างยุติธรรมและแก้ไขข้อขัดแย้งสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนได้ นโยบายการบริหารที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริงซึ่งมีการสื่อสารอย่างดีแก่พนักงาน ทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานจะรู้สึกปลอดภัยและมีความรู้เกี่ยวกับงานของตนและความคาดหวังที่มีต่อพวกเขา

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง ถึง สูง อาจสืบเนื่องมาจากงานด้านสถาปัตยกรรมเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียด

รอบคอบ บวกกับความแม่นยำ เพราะเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงต่อสังคม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างมากกับเนื้องาน ในด้านความสำเร็จของงาน องค์กรควรความให้รางวัล หรือคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในด้านของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรเลือกงานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน แต่ต้องไม่ใช่งานที่จำเจจนเกินไป เพราะอาจทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง และในด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรระบุขอบเขตงานของบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการจ่ายงานที่อาจไม่ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ อาจก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงานและส่งผลกระทบต่อผลงาน อีกทั้งองค์กรควร เคารพการตัดสินใจและไว้วางใจในวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

5. ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยจุดใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่า  $r$  อยู่ที่ 0.506 และยังมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญมากขึ้นในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน เช่น การลงทุนในด้านการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมพนักงานทั้งที่ส่งเสริมทำให้พนักงานมีศักยภาพมากขึ้น เช่น การฝึกการพูดหรือการนำเสนองานหรือการพูดภาษาอังกฤษ สำหรับการสื่อสาร และส่งเสริมด้วยการประชาสัมพันธ์ความรู้ใหม่ ๆ ในด้านงานสถาปนิก เช่น กฎหมายอาคาร สถาปัตยกรรม ยั่งยืนที่เป็นแนวคิดเพื่ออนาคตของโลก และความรับผิดชอบต่อสังคม การฝึกอบรมนี้จะช่วยต่อยอดในการวัดผล ประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเคารพที่องค์กรมีในความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับบุคลากรจากบริษัทสถาปัตยกรรมในบริบททางวัฒนธรรมหรือประเทศต่าง ๆ ข้อมูลเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกว่าปัจจัยจุดใจและปัจจัยที่สนับสนุนความภาคภูมิใจที่ระบุนั้นสามารถนำไปใช้ได้ในระดับสากลได้หรือไม่ หรือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามการตั้งค่าทางวัฒนธรรมหรือภูมิภาคที่เปลี่ยนไปหรือไม่ นอกจากนี้ เป็นเรื่องน่าสนใจที่จะสำรวจว่าปัจจัยบางอย่างมีอิทธิพลมากกว่าในวัฒนธรรมส่วนรวมและวัฒนธรรมปัจเจกชนหรือไม่

2. แม้ว่าการศึกษาในปัจจุบันจะให้ภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจ แต่จะเป็นประโยชน์ที่จะดำเนินการศึกษาระยะยาวเพื่อสังเกตว่าความภาคภูมิใจพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปภายในบริษัทสถาปัตยกรรมเดียวกันอย่างไร การศึกษาดังกล่าวสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงในความภาคภูมิใจของพนักงานได้ เนื่องจากบริษัทต่างๆ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่เฉพาะเจาะจงตามข้อเสนอแนะจากการวิจัยเบื้องต้น สิ่งนี้สามารถให้หลักฐานเชิงสาเหตุที่แสดงว่าการแทรกแซงได้มีประสิทธิผลมากที่สุดในการเพิ่มความภาคภูมิใจในหมู่บุคลากรของบริษัทสถาปัตยกรรม

3. เนื่องจากอุตสาหกรรมสถาปัตยกรรมยังคงพัฒนาไปพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อตรวจสอบผลกระทบของเทคโนโลยีต่อความภาคภูมิใจของพนักงาน ซึ่งอาจรวมถึงการสำรวจว่าการบูรณาการซอฟต์แวร์ขั้นสูง ความเป็นจริงเสมือน และเครื่องมือในการทำงานร่วมกันส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความภาคภูมิใจอย่างไร นอกจากนี้ยังควรทำความเข้าใจการฝึกอบรมและการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ และสิ่งนี้ส่งผลต่อการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับการลงทุนของบริษัทในการเติบโตของพวกเขาและผลกระทบต่อความภาคภูมิใจของพวกเขาอย่างไร

4. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาปนิกซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทสถาปนิกที่มีขนาดขององค์กรที่หลากหลาย ดังนั้นในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งต่อไปอาจมีการคัดกรองการทำงานจากขนาดขององค์กร เพราะขนาดที่ต่างกันขององค์กรอาจส่งผลทำให้ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความภักดีที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการกำกับดูแลและความละเอียดของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่คอยสอดส่องพนักงานอาจมีความทั่วถึงไม่เท่ากัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการจำแนกสาขาวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม อันได้แก่ สถาปัตยกรรมหลัก สถาปัตยกรรมภายใน ภูมิสถาปัตย์ ศิลปะอุตสาหกรรม สถาปัตยกรรมไทย และสถาปัตยกรรมผังเมือง เพื่อศึกษาในด้านของลักษณะงานที่มีความละเอียดแตกต่างกัน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กรได้อย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548). ทศนคติของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัลย์ ปิ่นเกษร, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และจิราวรรณ คงคล้าย. (2560). ทฤษฎีทุนมนุษย์ระดับองค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 1018-1028.
- จิรภัทร อเนกวิถิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรม เอเซีย แอร์พอร์ต. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรี ปทุม, กรุงเทพฯ.
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดี ของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่อุตสาหกรรมพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพล สุเภากิจและเทิดศักดิ์ เตชะกิจจจร. (2561). แนวทางการบริหารวิชาชีพของสถาปนิกฟรีแลนซ์ในประเทศไทย. สารระศาสตร์ภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 23-35.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธนิดา กำจิตเอก. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

- ธนศ มหัทธนาลัย. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/construction-construction-materials/construction-contractors/io/io-construction-contractor-21>
- นริศ กระซังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรีณดา ปันหล้าและคณะ. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ ภาค 5. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, 143-156.
- สุธิตา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Act. (2565). จำนวนสมาชิกนิติบุคคล สภาสถาปนิก Retrieved from [https://act.or.th/th/membership\\_new/](https://act.or.th/th/membership_new/)
- Herzberg Frederick. (1971). The motivation-hygiene theory. Work and the nature of man.
- Hoy & Ree. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. Sociology of Education.
- Taro Yamane. (1970). Statistics – An Introductory Analysis. Tokyo : John Weatherhill, Inc.