



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

ปญชรัสมิ์ บรรณปัญญา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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



PUNCHARAT BANNAPANYA

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

ปญฺชรัศมี บรรณปัญญา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกฤษ นันทะโรจพงษ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	บุญชรัสมิ์ บรรณปัญญา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก 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 และมีตำแหน่งงานสถาปนิก 2.บุคลากรบริษัทสถาปนิกที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.ปัจจัยเชิงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง 4.ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง

คำสำคัญ : สถาปนิก, ปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความภักดีต่อองค์กร

Title	FACTORS RELATING TO ORGANIZATIONAL LOYALTY OF THE EMPLOYEES IN AN ARCHITECT COMPANY IN BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	PUNCHARAT BANNAPANYA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Ph. Dr. Phutip Meethavornkul

The purposes of this research are to study the factors relating to the organizational loyalty of the employees in an architectural firm in Bangkok metropolitan area. The objectives of this research are to study the motivation factors related to the loyalty of the employees in an architectural firm and the hygiene factors related to the loyalty of the employees in an architectural firm. The samples used in this research consisted of architects in an architectural firm in Bangkok metropolitan area, a total of 400 people using a questionnaire, with a confidence value of 0.95 and 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 the Pearson correlation coefficient. The results of the hypothesis testing found the following: (1) most employees in an architectural firm were male, aged between 31 - 40 years old, graduated with a Bachelor's degree or equivalent, and an average monthly income of 40,001 - 55,000 Baht, a job tenure of 1-3 years, and worked as an architect; (2) employees in an architectural firm with demographic characteristics and included 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; and (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 : Architecture, Motivation factors, Hygiene factors, Organizational loyalty

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล ที่ได้ให้คำปรึกษา และ คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุกกิจกาญจน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุล ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ทั้งในภาคทฤษฎีและการนำไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาที่ดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ และคอยช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จในงานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว ที่มอบโอกาสในการศึกษาหาความรู้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ที่ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี สนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และคำแนะนำทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือทุกท่าน ที่มีได้เอ่ยนาม มา ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ความรู้และข้อมูลในสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำธุรกิจและผู้สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ครอบครัว ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

บุญชรัสมิ์ บรรณปัญญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
การสุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมติฐานงานวิจัย.....	12
บทที่ 2.....	13
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	16
3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน.....	22
4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ	29
5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
6.แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 3.....	49
วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	49
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	49
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	49
การสุ่มตัวอย่าง	50
2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	51
3.การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
4.การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การจัดกระทำข้อมูล.....	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4.....	67
ผลการดำเนินการวิจัย	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104
บทที่ 5.....	106
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
ความมุ่งหมายของการวิจัย	106
ความสำคัญของการวิจัย	106
สมมติฐานงานวิจัย.....	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผลการวิจัย	116
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	122
บรรณานุกรม	124
ประวัติผู้เขียน.....	148



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงรายละเอียดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา เขตพื้นที่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	51
ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของคอนบรัคในแต่ละด้าน.....	57
ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ	69
ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ.....	69
ตาราง 6 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา	70
ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	70
ตาราง 8 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุงาน.....	71
ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งงาน	71
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ.....	72
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน.....	73
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	74
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	75
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	76
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน.....	77

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน	78
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหาร.....	79
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	80
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	81
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตความ เป็นอยู่ส่วนตัว.....	81
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการ ทำงาน.....	82
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีการ บังคับบัญชา	83
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร 84	
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดี ด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	84
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดี ด้านความรู้สึก 85	
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดี ด้านการรับรู้... 86	
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของ เพศ กับ ความภักดี ของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	87
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง	88
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีโดยรวมของบุคลากร บริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	89
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร กับอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	90

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของ ระดับการศึกษา กับ ความภักดี ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	91
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรี	92
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	93
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-Test	94
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงาน กับความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	95
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร กับอายุงาน โดยใช้สถิติ F-Test.....	96
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงาน กับความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	97
ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร กับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test	98
ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร	99
ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร.....	102
ตาราง 41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	104

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 11



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ตั้งแต่วิกฤตการณ์การเงินในปี พ.ศ.2552 พร้อมทั้งอัตราเงินเฟ้อและอัตราดอกเบี้ยที่เพิ่มสูงขึ้น การฟื้นตัวหลังโควิด-19 และสงครามในยูเครน ส่งผลทำให้ภาคเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมและภาคการก่อสร้างถดถอย แต่ในปัจจุบันธุรกิจออกแบบและก่อสร้างมีทิศทางที่ฟื้นตัวขึ้น มีแนวโน้มขยายตัวร้อยละ 4.5 – 5.0 ในปี 2564 และร้อยละ 5.0 – 5.5 ในปี 2565 – 2566 ปัจจัยขับเคลื่อนธุรกิจมาจากการลงทุนขนาดใหญ่ของภาครัฐ โดยเฉพาะในเขตพัฒนาเศรษฐกิจในภาคตะวันออก ซึ่งจะทำให้การลงทุนในภาคเอกชนขับเคลื่อนและขยายตัวตาม (ธเนศ มัทธนาลัย, 2564) ทำให้เกิดการแข่งขันทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน อีกทั้งตลาดงานออกแบบในต่างประเทศเปิดกว้างอีกมาก มีความต้องการทักษะที่มากกว่านักออกแบบ แต่สามารถทำงานปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นของแต่ละประเทศด้วย เช่น จีน และอินเดีย มีการทำงานที่ต่างกัน ขอบเขตของวิชาชีพสถาปัตยกรรมจึงได้เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม เกิดการจำกัดความของคำว่า “สถาปนิก” หมายถึง ผู้ที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทางวิชาชีพและวิชาการ พร้อมทั้งจะทำงานสถาปัตยกรรมควบคุม ได้รับใบอนุญาตให้มีสิทธิในการปฏิบัติวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมในประเทศไทยตามขอบเขตที่กำหนด

องค์การจะสามารถแข่งขันได้ในธุรกิจจำเป็นจะต้องอาศัยทรัพยากรที่มีความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ โรเบิร์ต แคปแลนด และ เดวิส นอร์ตัน (Kaplan., Robert, & Norton, 1996) กล่าวว่า โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติองค์การใด ๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์การ ได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท ดังนั้น “ทุนมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ (สุธิดา ม่วงรุ่ง, 2552) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Espritdecorps) และความเข้มแข็ง (Strength) (Barnard. & Chester, 1986) เมื่อเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การใดแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าในบริษัท แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การหากองค์การต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเจ้าของกิจการเพียงอย่างเดียว แต่จะขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ เพราะบุคลากรเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนให้องค์การ

สามารถก้าวไปข้างหน้าได้ ดังนั้น ทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในบริษัทสถาปนิก นั่นก็คือ บุคลากรในด้านวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม ที่องค์การต้องอาศัยความรู้ความสามารถเพื่อเป็น ปัจจัยสำคัญในด้านการได้เปรียบทางการแข่งขัน และในด้านคุณภาพของสถาปนิกไทย สถาบันการศึกษาในประเทศมีการเรียนการสอนที่เข้มข้น นักศึกษาจึงมีคุณภาพ เพียงแต่ต้องต่อยอด ผักผ่อนตนเองและทักษะ เรียนรู้จากประสบการณ์ จึงจะทำให้งานสถาปนิกนั้นมีคุณค่ามากขึ้น (ชนะ สัมพลัง, 2563) ดังนั้นธุรกิจด้านการออกแบบ หรือ บริษัทสถาปนิก จึงทำให้ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ขององค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยที่ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) และประสบการณ์ (Experiences) ต่างๆ ของมนุษย์ ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเกิดจากการเรียนรู้ (Learning) และการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) ในแต่ละช่วงระยะเวลาของชีวิตในบริบทต่าง ๆ (กัลย์ ปิ่นเกษร, 2560) ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Assets) ที่มีความสำคัญแก่องค์การ เป็นสินทรัพย์ที่มีความแตกต่างจากสินทรัพย์อื่น ๆ เนื่องจากทุนมนุษย์นั้นไม่สามารถซื้อขายหรือโอนกรรมสิทธิ์ระหว่างบุคคลได้ แต่ทุนมนุษย์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเจ้าของกรรมสิทธิ์เท่านั้น (Nadler, et al., 1985 cited in Wangudom (2001)

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ องค์การเกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน โดย การบริหารจัดการทุนมนุษย์ คือ การบริหารจัดการ เพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุดในด้านสถาปัตยกรรม การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในด้านงานสถาปัตยกรรม จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติ ของสถาปนิก เพื่อที่จะสร้างให้บุคลากรพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง หากองค์การ มีการลงทุนและสร้างมูลค่าเพิ่มในทุนมนุษย์ จะทำให้องค์การมีทุนมนุษย์ที่มีขีดความสามารถเพิ่ม มากขึ้น สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การได้ ดังนั้นการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านสถาปัตยกรรมในแขนงต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทุนมนุษย์ของ องค์การเป็นเรื่องที่ยาก และการที่จะรักษาบุคลากรที่สามารถทำงานเข้ากันได้ดีกับองค์การก็เป็น เรื่องที่ยากเช่นกันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ได้เป็นเพียงการค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติด้าน สถาปัตยกรรมเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญก็คือการสร้างจิตสำนึก และสร้างวินัยให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความภักดีต่อองค์การ ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการปลูกฝังบุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยการที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น

องค์การจำเป็นต้องใส่ใจทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม เป็นต้น สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจ ก็จะทำให้เกิดผูกพันต่อองค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นสิ่งที่จะช่วยผูกมัดบุคลากร ทำให้องค์การสามารถที่จะรักษาพนักงาน และลดอัตราการลาออกของบุคลากรลงได้

ในการดำเนินงานขององค์การ มักจะเกิดปัญหาการลาออกอยู่เสมอ โดยอัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 13 ต่อปี เมื่อเจาะลึกลงไปจะพบว่า อัตราการลาออกของพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะอยู่ที่ร้อยละ 3 ต่อปี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาชีพอย่างงานด้านกฎหมาย สถาปัตยกรรมและวิศวกรรมจะมีอายุงานเฉลี่ยอยู่ที่ 4.9 ปี โดยเหตุผลอันดับ 1 ที่พนักงานลาออก เกิดจากการขาดโอกาสในการเติบโตและการพัฒนา (พลอยพิมพ์ พันธุมิตร, 2565) ฉะนั้นวิธีการแก้ปัญหา เมื่อองค์การไม่ต้องการให้บุคลากรที่มีอยู่นั้น ตัดสินใจลาออก คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาศักยภาพ และต้องประเมินค่าตอบแทนของบุคลากร ประเมินภาระหน้าที่งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายว่าเหมาะสมหรือไม่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เตรียมความพร้อมในด้านอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร ว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสมดุลในชีวิตของพนักงาน พร้อมทั้งให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างเหมาะสม หากที่กล่าวมาข้างนี้ไม่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรได้ ปัญหาหลักอาจไม่ได้อยู่ที่งาน หรือเพื่อนร่วมงาน อาจต้องย้อนกลับมาดูที่องค์การ ว่าองค์การมีจุดบกพร่องที่ตรงไหน อาจเป็นระบบการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารไม่เข้าใจผู้ปฏิบัติงาน ก็อาจจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะลาออก แต่ถ้าหากเราพบจุดบกพร่อง ควรปรับปรุงให้เป็นเช่นไร เมื่อพบปัญหาแล้วรีบแก้ไขก็จะสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้นการทำธุรกิจในด้านสถาปัตยกรรมจำเป็นต้องพึ่งทุนมนุษย์อย่างสถาปนิก เพราะสถาปนิกแต่ละคนมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ที่ไม่สามารถถ่ายถอด หรือหาคนมาแทนได้ เข้าใจในทรัพยากรหลักขององค์การ รับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานและเผชิญปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานขององค์การให้สอดคล้องกับ

ความเป็นอยู่และส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน องค์การจำเป็นต้องรักษาบุคลากร ด้วยการสร้างความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดความภักดี ทำให้อัตรากำลังออกลดน้อยลง ลดต้นทุนในการหาบุคลากรใหม่ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ผู้วิจัยจึงจัดทำงานวิจัยนี้ขึ้นมาเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้งานวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้ที่ประกอบธุรกิจด้านสถาปัตยกรรมหรือบริษัทสถาปนิกเข้าใจในบุคลากรที่มีเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา และนำไปใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความร่วมมือและสนับสนุนขององค์การ หาแนวทางในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์การ สร้างความภักดีให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยุ่งาน ตำแหน่งงาน ที่มีต่อ ความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัย ทำให้ทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

สามารถรักษานบุคคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานและลดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกรลาออก

3. เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ความภักดี ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร

4. เพื่อให้เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ และเป็นแนวทางในการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครสามารถนำไปใช้ในการค้นคว้าและอ้างอิงต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสถาปนิกในบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาปนิกในบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนดังนั้นสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสถาปนิกในบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เพื่อเลือกกลุ่มบุคลากรจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทสถาปนิกจำนวนสูงสุด 8 เขตพื้นที่

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างแบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต จากเขตพื้นที่ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัย
เลือกเก็บเฉพาะบุคลากรสถาปนิกในบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด
ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 22 – 25 ปี

1.1.2.2 26 – 30 ปี

1.1.2.3 31 – 40 ปี

1.1.2.4 41 – 50 ปี

1.1.2.5 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.4.1 น้อยกว่า 18,000 บาท

1.1.4.2 18,000 – 25,000 บาท

1.1.4.3 25,001 – 40,000 บาท

1.1.4.4 40,001 – 55,000 บาท

1.1.4.5 สูงกว่า 55,000 บาท

1.1.5 อายุงาน

1.1.5.1 น้อยกว่า 1 ปี

1.1.5.2 1 – 3 ปี

1.1.5.3 4 – 6 ปี

1.1.5.4 6 – 9 ปี

1.1.5.5 10 ปีขึ้นไป

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ผู้ช่วยสถาปนิก

1.1.6.2 สถาปนิกผู้น้อย

1.1.6.3 สถาปนิก

1.1.6.4 สถาปนิกอาวุโส

1.1.6.5 ผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ

1.2 ปัจจัยจูงใจ

1.2.1 ความสำเร็จของงาน

1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ความรับผิดชอบ

1.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

1.3 ปัจจัยค้ำจุน

1.3.1 นโยบายและการบริหาร

1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3.3 เงินเดือนและสวัสดิการ

1.3.4 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

1.3.5 สภาพการทำงาน

1.3.6 วิธีการบังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม(Dependent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ความภักดีต่อองค์กร

2.1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2.1.2 ด้านความรู้สึก

2.1.3 ด้านการรับรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขอนิยามคำศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานวิจัยฉบับนี้ ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะประชากรที่อยู่ในตัวของบุคคลนั้นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและตำแหน่งงาน ของสถาปนิก ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อองค์กร

2. พนักงานหรือบุคลากรบริษัทสถาปนิก หมายถึง บุคคลที่สามารถประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมในแต่ละสาขา ซึ่งได้รับใบอนุญาตที่ออกโดยสภาสถาปนิกในสาขานั้นๆ 4 ระดับ คือ วุฒิสถาปนิก สามัญสถาปนิก ภาควิชาสถาปนิก และภาควิชาสถาปนิกพิเศษ มีตำแหน่งงานตามระดับ คือ ผู้ช่วยสถาปนิก สถาปนิกผู้น้อย สถาปนิก สถาปนิกอาวุโส และผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ

3. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นแรงผลักดันให้สถาปนิกที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติทางบวกให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ สามารถสร้างแรงจูงใจให้สถาปนิกทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่สถาปนิกสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นในเวลาที่กำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นที่น่าพอใจ

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นทั่วไป ทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในโครงการเดียวกัน หรือคนละโครงการว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดี ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และถูกจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน งานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มีส่วนร่วม และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

4.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง การได้รับการประเมินผลจากองค์กรอย่างยุติธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยซึ่งหากมีอยู่เพียงพอหรือสมควรแก่เหตุผล จะทำให้พนักงานยอมรับสถานภาพที่เป็นอยู่ และอยู่ในความสงบได้ ปัจจัยค้ำจุน ไม่มีผลต่อการทำงาน เป็นเพียงตัวทำหน้าที่ประคองความรู้สึกไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ

5.1 นโยบายและบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ วิสัยทัศน์ของสถาปนิกระดับบริหาร ที่ส่งผลต่อผลงานและเป็นแนวทางให้สถาปนิกระดับรองลงมาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเป็นมิตร การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูล การปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี การรับฟังปัญหาซึ่งกันและกัน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

5.3 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน ว่าเหมาะสมกับจำนวนงานที่มอบหมายไปหรือไม่ รวมไปถึงสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ การบริการ ค่าเดินทาง และการรักษาพยาบาล เป็นต้น

5.4 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาไม่กระทบเวลาส่วนตัวมากเกินไป

5.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ลิขสิทธิ์โปรแกรมที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

5.6 การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของสถาปนิกระดับอาวุโสเพียงพอในการดำเนินงาน สถาปนิกระดับบริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของสถาปนิกในระดับต่าง ๆ ในการให้คำแนะนำแก่สถาปนิกระดับรองลงมา หรือความเหมาะสมในการมอบหมายงานต่างๆ ให้แก่สถาปนิกท่านอื่น

6. ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจในการเป็นสมาชิกของบริษัท สถาปนิกที่ตนเองอยู่ โดยมีความผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์การ เมื่อได้รับมอบหมายงาน อย่างเต็มความสามารถ

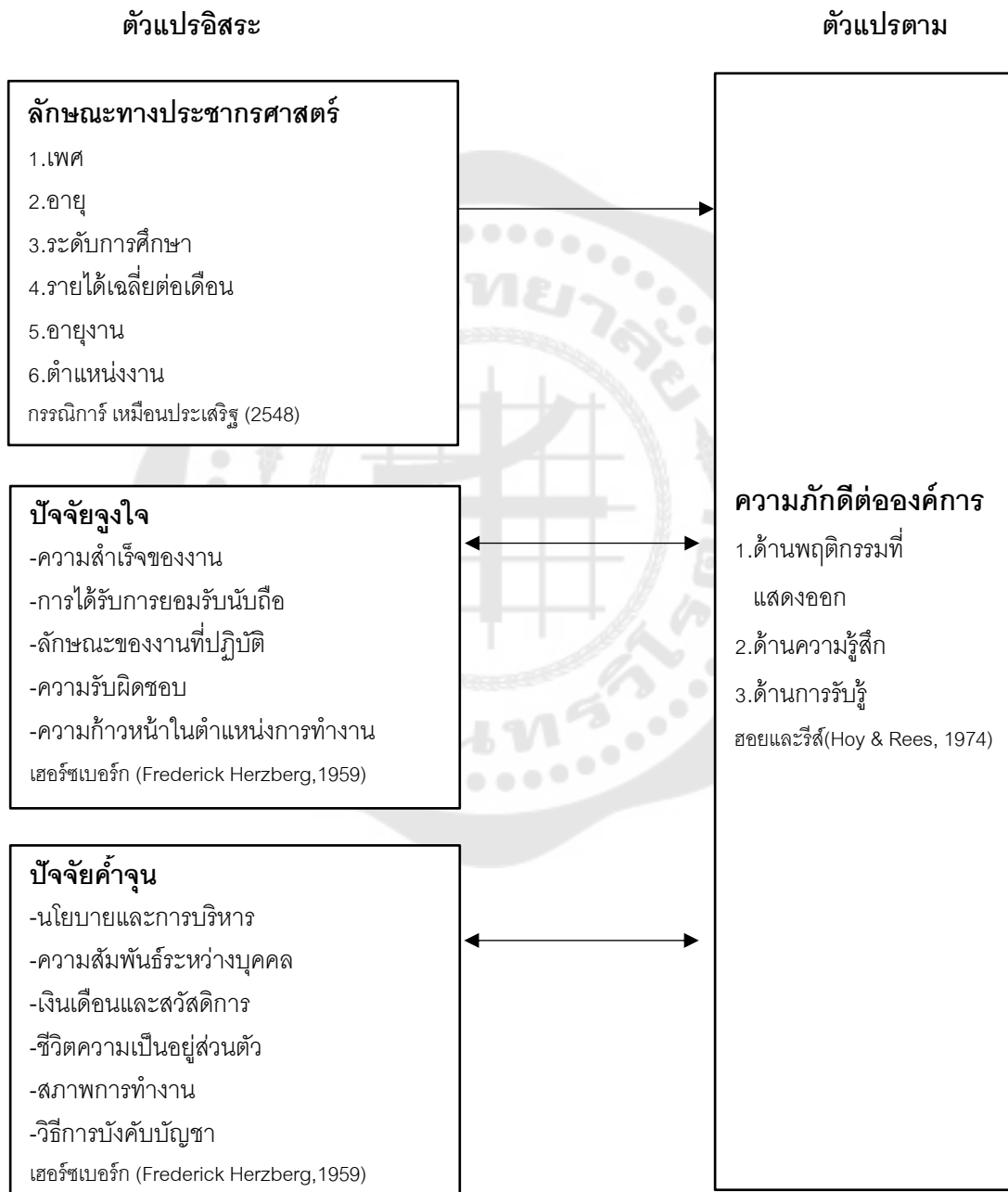
6.2 ด้านความรู้สึก หมายถึง มีความรู้สึกที่ไม่อยากลาออก มีทัศนคติที่ดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ

6.3 ด้านการรับรู้ หมายถึง การรับรู้ พร้อมปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารงาน
และมีความเชื่อมั่นในแนวทางปฏิบัติงานขององค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6.แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาทางสถิติของประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมนุษย์ จัดเป็นวิทยาศาสตร์ทั่วไปแขนงหนึ่ง ศาสตร์นี้สามารถใช้วิเคราะห์ประชากรมีชีวิตพลวัตใด ๆ ก็ได้ คือประชากรที่เปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือสถานที่ ประชากรศาสตร์ครอบคลุมการศึกษาขนาด โครงสร้าง และการกระจายของประชากรเหล่านี้ และการเปลี่ยนแปลงเชิงพื้นที่หรือเวลาในประชากรเมื่อมีการเกิด การย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงตามวัยและการเสียชีวิต สามารถประมาณการประชากรของโลกได้โดยอาศัยการวิจัยทางประชากรศาสตร์ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2565)

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2554) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากร ในเรื่องอัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่นฐาน รวมถึงผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒน์เสรี (2554) อ้างถึงใน นริศ กระซังแก้ว (2563) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) มาจากรากศัพท์ภาษากรีก 2 คำ ได้แก่ Demo หมายถึง ประชากร และ Graphy หมายถึง การพรรณนาหรือบรรยาย ดังนั้นประชากรศาสตร์จึงมีความหมายว่า การพรรณนาหรือบรรยายเกี่ยวกับคนหรือประชากร เป็นศาสตร์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค และระดับโลก

เดอร์เฟออร์ De Fleur. and Melvin (1996) อ้างถึงใน วันชัย ศกุนตนาค (2555) เสนอ หลักการที่มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในแง่ของทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างของบุคคล บางส่วนมาจากความแตกต่างทางชีวภาค หรือทางร่างกายแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์เรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ในการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ยอมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือของมนุษย์ในทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวนี้ ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข ที่กำหนดการรับรู้ข่าวสาร มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

พรทิพย์ วรภิกโศคาทร (2529) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึงลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย

เพศ (Sex) คุณลักษณะบางอย่างที่แตกต่างกันของเพศชาย และเพศหญิง จะส่งผลทำให้การสื่อสารแตกต่างกัน

อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ยากกว่าผู้ที่อายุน้อย ซึ่งอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้จิตใจยากหรือง่าย

การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป โดยผู้ที่มีการศึกษาจะนำเหตุผลมาสนับสนุนต่อการตัดสินใจ

ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) ซึ่งหมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลัง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการแสดงออกของแต่ละบุคคล

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์ ที่เป็นทฤษฎีในการใช้หลักเหตุและผล คือ พฤติกรรมในการแสดงออกต่างๆที่มนุษย์มีการแสดงออก ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกเป็นตัวกระตุ้น ซึ่งความเชื่อที่ว่าคือความสามารถที่แตกต่างกัน จะมีการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ในองค์การจะประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน โดยมี

สาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์การทำงานสูง สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้คนที่อายุการทำงานมาก จะไม่ลาออกจากงาน แต่จะทำงานที่เดิม เพราะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย ประกอบกับมีอายุงานนานทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งพนักงานที่มีอายุมาก จะดำเนินกิจกรรมในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) เพศชายและหญิงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคมไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาได้ศึกษาแล้วพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะและความคิดเห็นคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดก้าวไกล คิดเชิงรุก และคาดหวังความสำเร็จในอาชีพมากกว่าเพศหญิง แต่มีผลงานและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marial Status and Job Performance) พนักงานที่ยังไม่แต่งงานจะมีอัตราการขาดงานและลาออกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว โดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า มีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ความอาวุโสในการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานหรือผู้ที่มีอายุงานมากจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

รุจิรา แสงผา (2559) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2552) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส ได้ข้อสรุปดังนี้

อายุ (Age) ได้มีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่สัมพันธ์กับอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง และไม่มีผลการงานอย่างไม่มีเหตุผล เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

เพศ (Sex) จากการศึกษาพบว่า เพศหญิงจะมีโอกาสขาดงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งอาจเกิดมาจากค่านิยมที่เพศหญิงจะต้องดูแลครอบครัว ดูแลบุตร เมื่อมีเหตุจำเป็น นอกจากนี้ยังระบุถึงเพศว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้สร้างความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ การเข้าสังคม การโน้มน้าว ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้

สถานภาพการสมรส (Marial Status) จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสถานะสมรสจะมีพฤติกรรมขาดงานน้อยและไม่ค่อยขี้ขลาดงาน เนื่องจากอาจส่งผลต่อสถานภาพความมั่นคงในการสร้างครอบครัว และพบว่าจำนวนบุตรส่งผลกระทบต่ออาการลาของพนักงานหญิง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมของบุคคล มีสาเหตุมาจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร และนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามและอภิปรายผล

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

จากทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) อ้างถึงใน จิรายุ ลิมจินดา (2561) ในทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็น ความต้องการของบุคคลที่จะทำในสิ่งใดก็ตามให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการตั้งเป้าหมายของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จ จะกำหนดเป้าหมายให้สามารถแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ หรือการทำให้ดีกว่าหรือเทียบเท่ากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น กล่าวคือ บุคคลจะทำการประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อกำหนดขอบเขตงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความพยายามที่จะทำทุกอย่างให้ดีขึ้น บุคคลประเภทนี้จะต้องการการตอบกลับจากผลงานที่ทำ เพื่อนำไปพัฒนา

ปรับปรุง แก้ไข ส่วนใหญ่มักชอบทำงานคนเดียว เพราะต้องการความสมบูรณ์แบบตามที่ตนเองมุ่งหวัง มีความคิดที่ว่าหากทำงานกับคนหลาย ๆ คน อาจจะทำให้เกิดปัญหา และคิดว่าการทำงานคนเดียวจะช่วยลดความผิดพลาดและนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่า

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือกลุ่มที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้คนมากกว่ากระบวนการทำงาน ชอบทำงานเป็นกลุ่ม แต่กลุ่มคนประเภทนี้จะไม่ชอบงานที่มีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอน

3. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power) คนกลุ่มนี้จะชอบควบคุมการทำงาน เน้นการทำงานแบบมีวินัย หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจะต้องการคำตัดสินที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชนะหรือเพื่ออย่างชัดเจน ต้องการความได้เปรียบเวลาแสดงความคิดเห็น ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง กลุ่มคนประเภทนี้จะกังวลเรื่องการมีอำนาจในการทำงานมากกว่าประสิทธิภาพการทำงาน

ทั้งนี้ การวิจัยของ แมคเคลแลนด์ พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยแรงจูงใจ ต้องการทำงานใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. งานที่ได้รับผิดชอบเฉพาะในส่วนของตนเอง และยังมีอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงได้แก้ปัญหาด้วยตัวเอง

2. ต้องการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง โดยไม่เป็นงานที่ยาก หรือง่ายเกินไป

3. ต้องการงานที่ท้าทายเพื่อที่จะได้พิสูจน์ความสามารถ และการคิดแก้ปัญหาของตนเอง รวมถึงงานที่มีความมั่นคง

แอตคินสัน (Atkinson, 1964) ได้นำเสนอว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จ จะมีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จสูง บุคคลประเภทนี้มุ่งหาวิธีที่ทำให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้แรงจูงใจภายนอกเป็นตัวผลักดันให้เล็งการกระทำที่จะทำให้เกิดความล้มเหลว พยายามจัดการควบคุมความวิตกกังวลให้อยู่ในระดับต่ำ หากปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จ ก็จะตั้งความหวังในความสำเร็จครั้งต่อไปให้สูงขึ้น

เฮอริเบิร์ท จี ฮีคส์ (Herbert, 1972) อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า ซึ่ง กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการ

หรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ $Motivation = Aspiration - Achievement$ โดยนำมาอธิบายได้ว่า ถ้าหากความต้องการมีมากกว่าความสำเร็จ แรงจูงใจจะเป็นบวก หมายถึงว่า สามารถจูงใจบุคคลให้กระทำกิจกรรมได้ หากว่าความสำเร็จของเขายังไม่เท่ากับ ความต้องการที่อยากได้ และแรงจูงใจมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อเขาประสบความสำเร็จในการทำสิ่งนั้นแล้ว แต่ในความเป็นจริงแล้ว ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ตามที่ Abraham Maslow ได้เสนอไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ว่าความต้องการที่ไม่สิ้นสุดนี้จะเกิดขึ้นเมื่อได้สิ่งที่ต้องการในขณะหนึ่งแล้ว เวลาต่อมาก็ยังมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นอีก (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) อย่างไรก็ตามหากประสบความสำเร็จตามความต้องการ (ความอยากได้) ที่ตั้งใจไว้ในครั้งแรกแล้วก็ตาม แรงจูงใจไม่ได้ลดลงเท่ากับศูนย์ เนื่องจากมีการขยับ ความต้องการอยากได้สูงขึ้นไปอีก และความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่วิ่งตามความต้องการไปเรื่อย ๆ นั้น หมายความว่า แรงจูงใจยังมีอยู่ตราบเท่าที่ความพึงพอใจยังไม่เท่ากับความต้องการอยากได้ ดังที่ McGregor (1969) ศาสตราจารย์สาขาการบริหารอุตสาหกรรม แห่ง เอ็ม.ไอ.ที. ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจ คือ แนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถ ที่จะรับผิดชอบงาน เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์ทุกคน”

เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) อ้างถึงใน นริศ กระชังแก้ว (2563) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ได้แก่ ทฤษฎีปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย (Motivation - Hygiene Theory) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ มุ่งเน้นบรรยากาศในการทำงาน โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, A theory of Human Motivation, Psychological Review) ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองเป็นหลัก ความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดก่อน จึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูง ตามลำดับ โดย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวก และแรงจูงใจที่แท้จริง อันประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ตรงตามเวลา และเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ปัญหา

ต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หากผลงานสำเร็จ บุคคลนั้นก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน งานที่ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำ ตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้โดยลำพังผู้เดียว เป็นงานที่ยากหรือง่ายเกินไป ตรงกับความรู้ความสามารถ ของตนเองหรือไม่

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ การได้รับโอกาส หรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับ มอบหมาย ไม่มากหรือน้อยเกินไป อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถควบคุมได้ และมีอำนาจในการ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่ต้องถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมไปถึงการได้รับความ น่าเชื่อถือและไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ครอบคลุมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่ง เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็น สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2552) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ร่างกาย และจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ ต้องการ ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้

1. การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. มีความพยายามอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ
3. สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยพฤติกรรมจะเปลี่ยนไป ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2552) กล่าวถึง แนวคิดในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กและคณะว่าเป็นแนวคิดการธำรงรักษาให้คนที่มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบการทำงาน การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพและการบริหารงานภายในองค์กร

อรรถพร คงเขียว (2554) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือ จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของ การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เกิดจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคลากรแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือเลี้ยงจนกว่างานจะเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำ ไม่ว่าจะเป็ผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมไปถึงผู้ใช้ และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

บุญชัย มูลธาร์ (2556) ได้สรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจได้อย่างดีที่สุด ก็คือจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องกำจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ เฮอริชเบิร์กได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง จะทำให้งานมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบที่

สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่ออารมณ์เป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์กมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ซึ่งในทางปฏิบัติ จากการพิสูจน์ยืนยันได้ว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับล่างลงไปหรือพนักงานสตรี และพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดิยวันัก และให้ผลเพียงน้อยนิด

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) อ้างถึงใน วาสนา โกสา (2553) กล่าวว่า จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจ ทำให้บุคคลากรเกิดความ สุข เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่สำหรับปัจจัยค้ำจุน จะทำให้บุคคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เพราะถ้าไม่พึงพอใจในงาน จะทำให้เกิดความไม่อยากปฏิบัติงาน และนำไปสู่การลาออก

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบิร์ก ว่า เฮอริชเบิร์ก นิยามคำตรงข้ามของคำว่า Satisfaction แรงจูงใจหรือกำลังใจ ว่า No Satisfaction ไม่มีแรงจูงใจหรือหมดกำลังใจ และนำคำว่า Dissatisfaction ไปให้ความหมายว่าเป็นความไม่พอใจในอีกปัจจัยหนึ่ง และใช้คำตรงข้ามว่า No Dissatisfaction ให้คำนิยามว่า คลายความไม่พอใจ

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ (2563) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ว่า แรงจูงใจช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรม และทำพฤติกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ และยังได้กล่าวถึง แนวทางการจูงใจบุคลากรในการทำงาน ว่า การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก อ้างถึงใน พัฒนะ อัจจะเนี่ยกุล (2565) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดพึงพอใจในการทำงาน โดยหลักการของ ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กในการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารต้องเริ่มต้นด้วยการให้ปัจจัยค่าจุนแก่พนักงานในระดับหนึ่งก่อน เช่น รายได้ที่ก่อให้เกิดความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้า-เพื่อนร่วมงาน การให้ความเป็นอิสระในชีวิตส่วนตัว แต่การให้ปัจจัยค่าจุนมากก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานอยากทำงานหรือรักงานได้ เป็นเพียงการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น จึงต้องตามด้วยการให้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงาน ได้แก่ การอำนวยความสะดวกประสบความสำเร็จ การปรับเนื้อหางานให้เหมาะสม การสร้างความรับผิดชอบ โอกาสการเจริญเติบโตและความก้าวหน้า เป็นต้น เพื่อทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาแล้ว นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มาใช้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและอภิปรายผล ภายใต้สมมุติฐานที่ว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน

จากทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) มาจากทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเฮอริชเบอร์กและคณะได้ทำการวิจัย โดยใช้วิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหะบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิตสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า คนชอบงานหรือไม่ งานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร ประสพการณ์ทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือลบ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) ผลสรุปคือมีปัจจัยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน 2 ประเภท คือปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) โดยมีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติเกี่ยวกับปัญหาจูงใจด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นไปได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วยองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ

(Motivational Factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) โดยองค์ประกอบส่งเสริมหรือ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่สามารถเป็นสาเหตุของความไม่พอใจ กล่าวคือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั้น แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อบุคคลค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังเป็นเงื่อนไขที่ไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ (วชิระ กันภัย, 2559) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยภายนอกที่องค์การต้องมีให้กับพนักงานแบบขาดไม่ได้เพราะถ้าขาดเมื่อไหร่ก็จะทำให้เกิดปัญหาความไม่พอใจจากพนักงาน แต่ปัจจัยภายนอกตัวนี้ถึงเพิ่มเข้าไปเท่าไรก็ได้ไม่ได้แปลว่าพนักงานจะทุ่มเทมากขึ้น ในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยเสมอไป (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2564)

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในทางกลับกัน ถ้าได้รับการตอบสนองจะรู้สึกว่าการปราศจากความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ถึงกับรู้สึกพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจ

เดือนตา มัจฉาชีพ (2554) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้างานกระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบ การมีมนุษยสัมพันธ์ การชี้แนะและการควบคุม

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์ (2556) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหลักพิจารณาการมอบหมายผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาช่วยให้การบริหารของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วรางคณา ชูเชิตรีตนา (2558) กล่าวว่า การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หมายถึงการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรจะมีการแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้น ๆ ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ และเมื่อมีแผนแล้วสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนยังหมายถึง มีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยแบ่งออกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จ มีการตรวจสอบ

ผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่วางไว้ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน

ปฐมวงส์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า สถานะของอาชีพ หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากร ว่างานที่ทำเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

นันทธาดา สวามิวัสถุกิจ (2559) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่านศูนย์กลางธุรกิจซึ่งจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

รุ่งอรุณ รุ่งทองคำกุล (2558) กล่าวว่า สิทธิในความเป็นส่วนตัว หมายถึงความว่า สิทธิของบุคคลที่ประกอบไปด้วย สิทธิของบุคคลในครอบครัว เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรอดพ้นจากการสังเกต การรู้เห็น การสืบความลับ การรบกวนต่าง ๆ และความมีสันโดษไม่ติดต่อสัมพันธ์กับสังคม ทั้งนี้ขอบเขตที่บุคคลควรได้รับการคุ้มครองและการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล คือการดำรงชีวิตอย่างอิสระ มีการพัฒนาบุคลิกลักษณะตามที่สิทธิจะแสวงหาความสุขในชีวิตตามวิถีทางที่อาจเป็นไปได้ และเป็นความพอใจตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น

วนิดา ปลื้มภักตร์ (2558) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ห้องทำงานและอื่น ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและความสะดวกที่จะนำมาใช้

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

สุพจน์ จิตวิธการณกุล (2559) กล่าวว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) อ้างถึงใน วาสนา โกศา (2553) กล่าวว่า เฮอร์ซเบิร์ก เห็นว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญมากในการที่จะรักษาผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในลักษณะที่พอทำงานได้ หากปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง หรือตอบสนองในลักษณะที่ไม่เหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงาน การตอบสนองต่อปัจจัยนี้ เพียงเพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจ แม้ว่าผู้บริหารพยายามที่จะลดสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจใน

งานและพยายามที่จะตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน หรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงานอันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในบุคคลเอง และตอบสนองความต้องการจากภายนอก ทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮิร์ซเบอร์ก (1959) เสนอว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนา และสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้น ๆ และอีกกลุ่มเน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการในกลุ่มที่หนึ่งได้ โดยกลุ่มความต้องการ 2 กลุ่มนั้นได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้ขวางการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้น ๆ ไม่ใช่สิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน และฐานะและความมั่นคง (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559)

Kris Pairoj (2560) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน นโยบายการทำงานของบริษัท พฤติกรรมของหัวหน้างาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน โดยปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้ แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานได้ ไม่ได้ทำให้พนักงานอยากทำงานหนักขึ้น และไม่ได้จูงใจให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น ในทางกลับกัน หากในการทำงานขาดปัจจัยเหล่านี้ไป อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังนำไปสู่การลาออกของพนักงาน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยด้านบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของการทำงาน อันประกอบไปด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations, Supervisor/Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือ วาจาที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี
4. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefit) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน รวมไปถึงสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการ
5. สถานะของอาชีพ (Occupation) หมายถึง อาชีพที่ทำอยู่นั้นเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personnel Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ภาพพจน์ชื่อเสียงขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8.สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ เครื่องมือ รวมถึงปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9.วิธีการบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่สามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นได้ เป็นเพียงแต่การคลายความไม่พอใจลง เฮอริชเบอร์ก เรียกการปรับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ว่าเป็น KITA Factor (Kick in the Ass) ส่งผลเพียงแค่ระยะสั้น ๆ เท่านั้น ต่างจากการปรับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivations Factor) เช่น การเพิ่มความรับผิดชอบ หรือการยกย่องเชิดชู ซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ยั่งยืน

เฮอริชเบอร์ก กระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจในงานเพราะจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยค้ำจุน เพราะถ้าปัจจัยค้ำจุนอ่อนแอจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานมาก และจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่พอใจงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงาน ดังนั้นถ้าความสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน หรือป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจ และความรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานจะลดลง หลังจากนั้นค่อยเริ่มกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า

เฮอริชเบอร์ก กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่ตัวสร้างแรงจูงใจ ถ้าต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ต้องให้หรือเพิ่มปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Factor for Satisfaction หรือ Motivation factor) แต่ถ้าต้องการให้พนักงานไม่เรอกร่องหรือก่อความวุ่นวาย ก็ต้องให้หรือปรับปรุงปัจจัยที่ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Factor for dissatisfaction หรือ Hygiene factor) ดังนั้นองค์การหรือผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างทั้งสองกระบวนการควบคู่กันไป โดย เฮอริชเบอร์ก เสนอให้ทำเป็นสองขั้น ดังนี้

1. กำจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ

- 1.1 ปรับปรุงแก้ไขนโยบายที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคคลและองค์การ
- 1.2 สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติสมาชิกทุกคน
- 1.3 ให้การกำกับดูแลที่เกื้อหนุนและไม่เป็นการคุกคาม
- 1.4 ให้มั่นใจว่าค่าจ้างค่าตอบแทนที่จ่าย ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบริษัทอื่น

1.5 สร้างสถานภาพการทำงานด้วยการจัดงานที่มีความหมายสำหรับทุกตำแหน่ง

1.6 ให้ความมั่นคงในการทำงาน

2. สร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

2.1 ปรับปรุงเงื่อนไขที่จะให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

2.2 ชื่นชมการทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่หรือความสำเร็จของพนักงาน

2.3 จัดงานให้เหมาะกับสติปัญญาความสามารถของพนักงาน

2.4 มอบความรับผิดชอบให้กับทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.5 ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าภายในองค์กร

2.6 ให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา

การสร้างมาตรการจูงใจที่แท้จริง บริษัทต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ อาจรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ปัญหาหลักอยู่ที่ผู้บริหารมักเข้าใจผิด มักนำปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยดังกล่าวแทบจะไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเลย หรือหากจะมี ก็มีผลอยู่บ้างสำหรับคนบางกลุ่ม แต่ก็เพียงชั่วระยะเวลาสั้นๆ เหตุที่ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) โดยเฉพาะการขึ้นเงินเดือน อาจมาจากความคิดที่ว่า พนักงานมาทำงานก็เพื่อเงิน การขึ้นเงินเดือนจึงน่าจะเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานได้ตรงจุดที่สุด หรืออาจคิดว่าเป็นวิธีที่ทำได้ง่ายกว่าการจัดงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

ณัฐรัฐพัชร์ ลากบารุงวงศ์ (2562) กล่าวว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้หากแต่เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

สุธิมา เกิดสุข (2564) การจูงใจด้วยการใช้ปัจจัยจูงใจ โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและสามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างดี ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา มาใช้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ เพื่อเป็นแนวทางในการ

สร้างแบบสอบถามและอภิปรายผล ภายใต้สมมุติฐานที่ว่า ปัจจัยค่าจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) ได้เห็นความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่า ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit De Corps) และความเข้มแข็ง (Strength) บาร์นาร์ดให้ข้อสังเกตว่าแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญในองค์กร

โบและสก็อต (Blau & Richard, 1971) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึงความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลของบุคคล มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความจงรักภักดีจากลูกน้อง มีความสะดวกในการสั่งการและกระตุ้นให้ลูกน้องปฏิบัติงานมากขึ้น

ฮอยและรีส์ (Hoy & Rees, 1974) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) หมายถึง ผลจากการที่บุคลากรได้มีความรู้สึก ตอบสนองออกมาโดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ มาจากทัศนคติ อาจเป็นสาเหตุเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรม หรือ ทัศนคติที่อาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วนั้น บุคลากรก็จะมีทัศนคติในทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำอาจไม่ได้สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรกก็ตาม แต่เมื่อกระทำไปแล้วก็จะมีเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้

เครื่องชี้วัดด้านพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น

1.1 ความไม่อยากร้ายไปจากองค์กร

1.2 ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กร เมื่อองค์กรได้ย้ายไปที่อื่น

2.ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบต่อบุคคล หรือ สถานการณ์ เช่น ความรัก ความพึงพอใจที่ทำงานให้กับองค์กร

เครื่องชี้วัดด้านความรู้สึก แบ่งเป็น

- 2.1 ความพึงพอใจในองค์กร
- 2.2 ความรักที่จะทำงานกับองค์กร

3.ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อถือในบุคคล หรือ สถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่คุณคนนั้นรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อถือเชื่อมั่น และความไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร

เครื่องชี้วัดด้านการรับรู้ แบ่งเป็น

- 3.1 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรยินดีรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง
- 3.3 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร

จอห์นสันและเวนเนเบิล (Johnson and Venable, 1974) กล่าวว่า องค์ประกอบของความภักดี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ความรู้สึก (Affective Aspect) และการรับรู้ (Cognitive Aspect) โดยเครื่องชี้วัดความภักดีจำแนกได้ ดังนี้

1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)

- 1.1 ความไม่ต้องการเปลี่ยนหัวหน้างาน
- 1.2 ความต้องการทำงานกับหัวหน้างานคนเดิม

2.ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)

- 2.1 ความภักดีที่จะทำงานกับหัวหน้างาน
- 2.2 ความพอใจในการร่วมงานกับหัวหน้างาน

3.ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect)

- 3.1 ความมั่นใจในหัวหน้างาน
- 3.2 ความเชื่อมั่นในหัวหน้างาน
- 3.3 ความรู้สึกหัวหน้างานพร้อมจะร่วมรับผิดชอบเมื่อตนเองบกพร่อง
- 3.4 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

สตีร์ (Steers, 1977) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระดับความภักดีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการทำงาน มีเอกลักษณ์ มีส่วนร่วมในการบริหาร งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรได้รับ เช่น ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่อการบริหารงานในองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของบุคลากรได้
2. บุคลากรในองค์กรจะมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร จะถูกบ่งชี้จากความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร

เฟล็ตเชอร์ (Fletcher, 1993) อธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An Expression of the Historical Self) ประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรู้ประวัติของบุคคลจะก่อให้เกิดมิตรภาพ สัมพันธภาพ และศีลธรรมจรรยาโดยไม่ได้บังคับ ผู้ที่จงรักภักดีต่อองค์กรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองแก่องค์กรโดยไม่ปิดบัง

2. หลีกเลี่ยงความไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Avoidance of Betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ทำสิ่งๆ ที่ทำให้เกิดอันตรายต่อองค์กร ปกป้องและต่อสู้เพื่อองค์กรจากผู้ไม่หวังดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวัฒนธรรมขององค์กร มีความเสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อองค์กร

3. ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกเป็นนิสัย (More Than a Habit of Attachment) เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยคิดว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง รักดีต่อสมาชิกในทีม มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความยึดเหนี่ยวผูกพันในองค์กร แสดงความเป็นเอกลักษณ์ตามแบบสมาชิก และผู้นำในองค์กรของตนเอง

ชะริณยา หล้าสุวรรณ (2545) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง บุคคลที่มีความเต็มใจ และได้อุทิศตัวเองอย่างมากต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่ตนเองจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภูมิใจ สนับสนุนองค์การต่อสู้เพื่อปกป้ององค์การจากผู้ที่อยู่ต่อหน้า และตระหนักถึงด้านที่ดีขององค์การ ละเว้นการกล่าวร้ายขององค์การ มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ พร้อมให้การช่วยเหลือต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางที่องค์การวางไว้อย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์การเกิดความผาสุก มีความปรารถนา และมีความตั้งใจปฏิบัติงาน และมีหน้าที่อยู่ในองค์การต่อไป ถึงแม้จะเกิดความขัดแย้งกับสมาชิกในองค์การ หรือ มีทางเลือกอื่น ก็จะไม่ลาออกจากงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีสัมพันธ์ที่ดี และแนบแน่นของบุคลากรกับองค์การ และมีการรักษามิตรสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การไว้ โดยปฏิเสธที่จะทำลายความสัมพันธ์อันดีนี้

พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ (2545) แบ่งความจงรักภักดีต่อองค์การตามคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและจุดมุ่งหมาย และบทบาทของความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การจะเปลี่ยนแปลงได้หลากหลายแล้วแต่ลักษณะของความสัมพันธ์นั้น ๆ ตัวอย่างเช่น นิกายโปรเตสแตนต์ และคาทอลิก นับถือพระเจ้าองค์เดียวกันแต่การแสดงออกของพวกเขาจะแตกต่างกัน เนื่องจากหลักปฏิบัติทางศาสนาถูกกำหนดไว้ต่างกัน

2. ความจงรักภักดีต่อองค์การ การเปลี่ยนแปลงตามความรุนแรงของอารมณ์ในความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างเต็มเปี่ยมจะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น การอุทิศตนเองใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ หรือบางที่อาจแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่เป็นนิสัย หรือการมีจิตสำนึกที่น้อยลง ซึ่งในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์การจะเปลี่ยนไป

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การมีความแตกต่างในรายละเอียด และความเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสิ่งของบางกลุ่ม ความจงรักภักดีพัฒนามาจากประสบการณ์และความคิด จากเหตุผลนี้ขอบเขตและความแตกต่างของสิ่งกระตุ้นจะทำให้ความภักดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความหลากหลายของสถานการณ์หรือชนิดของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

4. ความจงรักภักดีต่อองค์การมีความแตกต่างกันในเรื่องความชัดเจน และความอดทน ผู้จงรักภักดีต่อองค์การบางคนมีโครงสร้างที่มั่นคง แสดงความเห็นอย่างเป็นระบบพูดหรือใช้ภาษาที่ชัดเจน แต่บางคนอาจจะไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนไม่แน่นอน บางคนอาจจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นรากฐานที่อยู่ลึกที่สุดของความรู้สึกและความต้องการ มนุษย์ซึ่งมีความ

ภาคภูมิใจในตัวเอง จะชื่นชมในสติปัญญาของตนเองว่าเปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่มีพลัง แต่เขาต้องตระหนักว่า ความคิดและนิสัยในการดำรงชีวิตไม่สามารถสั่งคลอนข้อผูกมัดระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรกับทัศนคติออกไปได้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2552) ได้กล่าวถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. องค์กรมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า
2. บุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กร
3. มีบุคลากรที่มีคุณภาพเหนือคู่แข่ง
4. เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ลดอัตราการย้ายงาน, ลางานและขาดงาน
6. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

หนึ่งฤทัย น้อยทา (2555) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าเป็นพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตนอยู่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน พยายาม ผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่น ผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

ไพรัช ศิลาศรี (2559) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน พยายาม ผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจและทุ่มเท

นิวัติ จันทราช (2561) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ว่าเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นแนวคิดจากนักวิชาการ นักวิจัยและผู้บริหารหันมาสนใจศึกษาและค้นคว้าแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขันส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรที่พนักงานมีความจงรักภักดีในระดับสูง หมายความว่า องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างเต็มกำลัง เพราะหากทำได้ก็จะส่งผลดีให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนในการทำงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีขวัญและ

กำลังใจ ยอมรับเป้าหมาย คุณค่าและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ มุ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทำงานกับองค์กรในระยะยาวและไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งแนวคิดด้านความภักดีต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มาจากความจงรักภักดีของลูกค้า (ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต, 2566)

จากการศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความภักดีต่อองค์กร ได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกต่อองค์กร ว่ามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เคารพองค์กร มีความปรารถนาที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จจากความทุ่มเทของตน มีความเชื่อถือนและไว้วางใจองค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีของ ฮอยและวีส์ สามารถแบ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) เป็นการแสดงออกถึงความไม่ยอมย้ายไปจากองค์กร ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กรเมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) เป็นความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร และ ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect) เป็นความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าความจงรักภักดีของ ฮอยและวีส์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยเห็นว่าความจงรักภักดีของ ฮอยและวีส์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรในงานวิจัย ในด้านความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก และนำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จีรภัทร เอนกวิถิ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ตัวแปรต้น ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตามคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจด้านต่างๆมากขึ้น จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านต่างๆเพิ่มขึ้นด้วย

นภาพร สุทธา (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 56 คน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือจึงศึกษาโดยใช้วิธี Mixed Methodology โดยแบ่งออกเป็นแบบสอบถาม 80% เท่ากับ 45 คน แบบสัมภาษณ์ 20% เท่ากับ 11 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ t-test และสถิติ ANOVA F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.5855 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.8502 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.8043 ความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2469 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.5278 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน และระยะเวลาการทำงานกับสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 282 คน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าปัจจัยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ส่วนปัจจัยในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอจะเกิดความพึงพอใจและความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา จะส่งผลทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการลาออกลดลง

เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน จำนวน 400 คน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรมและความผูกพันด้านเจตคติ และองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงาน คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานกับองค์การปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ญญาภัญ เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสิ้นเชื้อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 208 คน ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เพศแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อายุแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ต่อบริษัทของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความผูกพันต่อบริษัทด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความผูกพันต่อบริษัทด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความผูกพันต่อบริษัทด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัท มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐพล สุภากิจ และเทิดศักดิ์ เตชะกิจขจร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารวิชาชีพของสถาปนิกฟรีแลนซ์ในประเทศไทย พบว่าปัจจุบันความอิสระได้กลายเป็นหนึ่งในตัวแปรของรูปแบบการปฏิบัติวิชาชีพทางสถาปัตยกรรม ต่อบริษัทในสำนักงาน การทำงานระบบฟรีแลนซ์มีแนวโน้มสูงขึ้นในช่วง พ.ศ.2556-2561 เนื่องจากสถาปนิกเลือกที่กำหนดและควบคุมรูปแบบการทำงานให้สัมพันธ์กับวิถีชีวิต แต่ในทางกลับกันจะเกิดอุปสรรคทางการเงิน โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มสถาปนิกที่มีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ 1-5 ปี ขาดทักษะความสามารถและเครือข่ายในการทำงาน กลุ่มสถาปนิกที่มีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ 6-10ปี มีรูปแบบการทำงานที่ต้องแบ่งจ่ายงานให้แก่ผู้รับจ้างต่อ และกลุ่มสถาปนิกที่มีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ 11 ปีขึ้นไป ขาดความรู้เพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับการทำงาน ทำให้กลุ่มสถาปนิกเลือกที่กลับไปทำงานเป็นพนักงานบริษัทเนื่องจากปัญหาหน้าที่ได้รับว่าจ้างไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อปัญหาในด้านสภาพคล่องทางการเงิน โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ว่าสถาปนิกฟรีแลนซ์ควรสังสรรค์ทักษะความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มปัจจัยที่ช่วยเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ

ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล และภัคชัญญา บุญชูคำ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดระยอง ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น ทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยจิตใจ ตัวแปรตาม คือ การดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจ ด้านประสบความสำเร็จ การยกย่อง การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สถานภาพที่ดี ความก้าวหน้า ลักษณะงานมีคุณค่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษา ปัจจัยสุขอนามัย ด้านกฎระเบียบ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในชีวิต มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษา และได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัย พบว่าทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ผ่านการอบรมวิศวกรใหม่ ซึ่งเป็นวิศวกรที่ถือใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม 4 สังกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และมีตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า เพศ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน สถาบันการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ระดับ 0.819 และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ระดับ 0.808 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ระดับ 0.780 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ระดับ 0.831 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน

องค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation หรือค่า r) ที่ระดับ 0.841

ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจีเนียริง จำกัด(มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยทั้งสิ้น 192 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรตเอ็นจีเนียริง จำกัด(มหาชน) พบว่าลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ค่า P-value ที่ได้คือ 0.000 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทนส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีเพียงปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน ซึ่งมีค่า P-value คือ 0.490 ที่ไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่า P-value ที่ได้คือ 0.294 หมายความว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์การ

ธนิตา กำจิตเอก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน 245 คน พบว่าระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.72 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ที่ 3.85 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.12 อยู่ในระดับมาก และภาพรวมของแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยจูงใจรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.358 ถึง 0.518 ส่วนปัจจัยค้ำจุนรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.197 ถึง 0.296 ยกเว้นนโยบายการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.352

นริศ กระซังแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการ 1-4 จำนวน 370 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และวิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภักดีต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรต่างกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความภักดี ทั้ง 3 ด้าน คือด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึก ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความภักดี ด้านความรู้สึก และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความภักดีในด้านการรับรู้ ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความภักดี ปัจจัยค้ำจุนด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและเงินเดือน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดีทั้ง 3 ด้าน

พิเชษฐ ชิมเจริญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงาน: บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด ในระดับผู้บริหารจำนวน 4 คน และระดับพนักงาน จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลักและการสังเกตโดยการใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นนำมาวิเคราะห์ไปพร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทมีความภักดีต่อองค์กร โดยแสดงออกด้วยการไม่พูดหรือแสดงออกในแง่ให้ร้ายแก่องค์กร และมีความอยากปกป้ององค์กร การเกิดขึ้นของความจงรักภักดีส่วนหนึ่งเกิดจากการทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนหนึ่งเกิดจากการชอบในตัวผู้บริหารที่มองเห็นถึงความสำคัญของพนักงาน ชอบในนโยบายองค์กร มีการใส่ใจในการทำงาน และมีสวัสดิการให้พนักงาน ทำให้อยากมีส่วนร่วมกับองค์กร ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานคือ การที่หัวหน้ามีการต่อว่าและใส่อารมณ์กับ

ผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น การมีความจงรักภักดี จะทำให้พนักงานอุทิศตนให้กับองค์กร และทำให้
งานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตใน
การทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่าย
เคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงระดับ
ผู้จัดการ จำนวน 212 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ลักษณะ
ทางด้านประชากรศาสตร์ ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความ
ภักดี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไปเป็นกลุ่มที่
มีความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมมากที่สุด ผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันพบว่า พนักงานมี
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความคิดด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อ
องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ควรจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อ
องค์กร เพื่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และพัฒนาเทคนิคการสื่อสารภายในองค์กร
ส่วนในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก องค์กรกำหนด
หลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม
จากการวิจัยเกี่ยวกับความภักดี พบว่า พนักงานมีความภักดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย ด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคงอยู่ หมายความว่า พนักงานจะปฏิบัติงานที่บริษัทต่อไป
แม้ว่าบริษัทอื่นจะเสนอตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า

ศิริศักดิ์ จังคศิริ และ กฤษดา เขียววัฒน์สุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานใน
โรงพยาบาลทั่วไป ระดับมาตรฐาน จำนวน 223 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา
โดยแบ่งตามสาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ พยาบาล ผลการ
วิเคราะห์ระดับงุจใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 แรงงุจใจด้านปัจจัยงุจใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่
3.96 รองลงมาคือด้านปัจจัยค่างุจใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ผลจากการวิจัยพบว่าระดับแรงงุจใจใน
การทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยงุจใจในการทำงานไม่มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงกับการคงอยู่กับองค์กร ปัจจัยงุจใจไม่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับ
องค์กรของบุคลากรทางการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-
value เท่ากับ 0.448 และปัจจัยค่างุจใจส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทาง
การแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า P-value เท่ากับ 0.004

ปริณดา บันห้ำ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรข้าราชการตุลาการในสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 292 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อทำงานสำเร็จทำารู้สึกพึงพอใจในงานนั้น และปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยค่าจูงในด้านค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม และผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านสภาพชีวิตส่วนตัวมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ในขณะที่ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 มากที่สุด โดยมีค่า β เท่ากับ 0.270 รองลงมาคือด้านสภาพชีวิตส่วนตัวมีค่า β เท่ากับ 0.238 ด้านการได้รับการยอมรับมีค่า β เท่ากับ 0.169 และด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหารมีค่า β เท่ากับ 0.121

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้	สถิติที่ใช้
จิรัฏฐกร เอนกวิถึ (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท	ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ความจงรักภักดีต่อองค์การ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
นภาพร สุทธา (2559)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความจงรักภักดี	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้	สถิติที่ใช้
สุพรรณษา พุ่มพวง (2559)	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยแรงจูงใจ, แนวโน้มการลาออกของพนักงาน,	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, องค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงาน, ความจงรักภักดี	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
ญภาภัญ เจริญ ชันษา (2561)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อบุคคลรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง	ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความจงรักภักดี	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
ณัฐพล สุภากิจ และเทิดศักดิ์ เตชะ กิจขจร (2561)	แนวทางการบริหารวิชาชีพของสถาปนิกฟรีแลนซ์ในประเทศไทย	ปัจจัยด้านการตลาด, ปัจจัยด้านการบริหาร, ปัจจัยด้านการเงิน, ปัจจัยการบริการวิชาชีพ	การวิจัยเชิงคุณภาพ

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้	สถิติที่ใช้
ฐิติรัตน์ ถาวรสุจริต กุลและภัคชัญญา บุญชูคำ (2561)	ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัย สุขอนามัย-ปัจจัยจิตใจ ที่มี อิทธิพลต่อการดำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับ องค์กรอย่างยั่งยืน	ทฤษฎีสองปัจจัย, ปัจจัยสุขอนามัย ,ปัจจัยจิตใจ, การดำรง รักษาทรัพยากร มนุษย์	การ วิเคราะห์เชิง ถดถอยพหุ คูณเชิงเส้น
เทียนศรี บางม่วง งาม (2562)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยส่วนบุคคล ,ปัจจัยด้านลักษณะ งาน,ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการ ทำงาน,ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร,ความ ผูกพันต่อองค์กร	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน
ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร (2562)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรของ บุคลากรในบริษัท ไฟร์เทรด เอ็นจิเนียริง จำกัด(มหาชน)	ปัจจัยส่วนบุคคล ,ปัจจัยด้านลักษณะ งาน,ผลของความ จงรักภักดีต่อองค์กร	การ วิเคราะห์เชิง ถดถอยพหุ คูณเชิงเส้น
ธนิศา กำจิตเอก (2562)	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตน์ นราชนาณี	ปัจจัยส่วนบุคคล ,ปัจจัยจิตใจ,ปัจจัยค้ำ จุน,ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้	สถิติที่ใช้
นริศ กระซังแก้ว (2563)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีใน องค์การของพนักงานบริษัท ประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัย ค้ำจุน,ความภักดีต่อ องค์การ	การ วิเคราะห์ เชิงถดถอย พหุคูณเชิง เส้น
พิเชษฐ ชิมเจริญ (2564)	แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ ส่งผลต่อพนักงานในองค์กร ขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จิงฟู (กรุงเทพ) จำกัด	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน,พึงพอใจใน งาน,ความจงรักภักดี ต่อองค์การ,พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ	การ วิเคราะห์ เชิง พรรณนา
มัทวัน เลิศวุฒิมวงศา (2564)	ความผูกพันต่อองค์การและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ต่อความภักดีของ พนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์ แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยส่วนบุคคล ,ความผูกพัน,คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ,ความภักดี	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ของเพียร์ สัน
ศิริศักดิ์ จังศิริ และ กฤษดา เขียววัฒน สุข (2564)	บุพปัจจัยที่มีอิทธิต่อการคงอยู่ ของบุคลากรทางการแพทย์ใน โรงพยาบาลทั่วไประดับ มาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข	แรงจูงใจในการทำงาน ,ความพึงพอใจในงาน ,ความผูกพันต่อ องค์การ,การคงอยู่กับ องค์การ	สถิติเชิง อนุมาน

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ใช้	สถิติที่ใช้
ปริญดา บันห้ำ, อัศนีย์ ฌ น่าน และ ศศิชา วงศ์ไชย (2565)	ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอัยการ ภาค 5	ปัจจัยส่วนบุคคล ,ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	การ วิเคราะห์เชิง ถดถอยพหุ คูณเชิงเส้น

6.แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในการศึกษาตัวแปรต่างๆ และสร้างแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ที่ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ ที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมของบุคคล ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปร ได้แก่

- อายุ บุคลากรที่มีอายุน้อย มีอัตราการลาออกสูง มีโอกาสในการเปลี่ยนงานสูง มีความผูกพันและความภักดีน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก
- เพศ เพศหญิงมีโอกาสขาดงานมากกว่าเพศชาย อาจส่งผลทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรน้อยกว่าเพศชาย
- การศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรม และความคิดของบุคคล รวมถึงบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะได้รับมอบหมายงานและมีความรับผิดชอบในงานที่สูงกว่า ทำให้เกิดความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรมากกว่า
- รายได้ รายได้จะสะท้อนถึงฐานะทางสังคม มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการแสดงออก เมื่อมีรายได้จากค่าตอบแทนที่สูง โอกาสเปลี่ยนงานก็จะน้อยลง
- อายุงาน อายุงานที่มากจะมีประสบการณ์การทำงานที่สูง และจะดำเนินกิจกรรมในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร

- ตำแหน่งงาน ความอาวุโสในการทำงานจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูงกว่าซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (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 โดยผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน และเลือกนำปัจจัยค้ำจุนมาใช้ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อดีของทฤษฎีในแต่ละด้านว่าเป็นทฤษฎีที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสถาปนิก ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยทั้งหมดนี้ มีความสัมพันธ์ต่อการวัดระดับความภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อกำหนดสมมุติฐาน ให้ทราบถึงข้อเท็จจริง และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ ฮอยและรีส์ (Hoy & Rees, 1974) ที่แบ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก(Behavioral Aspect) คือ การตอบสนองออกมาโดยแสดงถึงพฤติกรรมที่มาจากทัศนคติของคน ๆ นั้น ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากความชอบของคน ๆ นั้น และ ด้านการรับรู้(Cognitive Aspect) คือ ค่านิยมหรือความเชื่อที่เป็นส่วนบุคคล มาใช้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย ในด้านความภักดีของบุคลากรต่อบริษัทสถาปนิก เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่เหมาะสม ทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างเป็นกรอบ

แนวคิดและสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิก และนำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยและศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ใช้ในการสร้างแนวคำถามในแบบสอบถามและใช้ในการอภิปรายผลงานวิจัย โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับสถาปนิกที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรจะช่วยทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ตัวแปรตาม และวิเคราะห์ผลการวิจัยที่ได้ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุด อีกทั้งยังนำไปสู่การวางแผน พัฒนา และแก้ไขนโยบายบริหารและการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ใช้ตัวอย่างจากประชากร บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถคำนวณได้จากสูตร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 05 ซึ่งสูตรการคำนวณที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

$$n_0 = \frac{z^2 p(1-p)}{e^2}$$

สูตร

เมื่อ

n แทน ขนาดตัวอย่าง

p แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม คือ 0.5

z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับ 0.05

e แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น คือ 0.05

$$\text{แทนค่าในสูตร } n_0 = \frac{1.96^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{0.05^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ คน}$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 385 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 15 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแบบสอบถามให้กับบุคลากรบริษัทสถาปนิก ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่ทำงานในบริษัทสถาปนิกที่อยู่ในเขตที่กำหนดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย หากตอบว่าใช่ จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน 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) โดยเลือกเก็บตัวอย่างแบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต จากเขตพื้นที่ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 8 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา เขตพื้นที่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เขตพื้นที่	จำนวนตัวอย่าง(คน)
เขตวัฒนา	50
เขตจตุจักร	50
เขตบางรัก	50
เขตวังทองหลาง	50
เขตปทุมวัน	50
เขตพญาไท	50
เขตสวนหลวง	50
เขตบึงกุ่ม	50
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งงาน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้
ให้เลือกตอบ ดังนี้

- (1) ชาย
- (2) หญิง

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้
เลือกตอบ ดังนี้

- (1) 22 – 25 ปี
- (2) 26 – 30 ปี
- (3) 31 – 40 ปี
- (4) 41 – 50 ปี
- (5) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มี
คำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

- (1) ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- (2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
มีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

- (1) น้อยกว่า 18,000 บาท
- (2) 18,000 – 25,000 บาท
- (3) 25,001 – 40,000 บาท
- (4) 40,001 – 55,000 บาท
- (5) สูงกว่า 55,000 บาท

5. อายุงาน ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้
เลือกตอบ ดังนี้

- (1) น้อยกว่า 1 ปี
- (2) 1 – 3 ปี
- (3) 4 – 6 ปี
- (4) 6 – 9 ปี
- (5) 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

- (1) ผู้ช่วยสถาปนิก
- (2) สถาปนิกผู้น้อย
- (3) สถาปนิก
- (4) สถาปนิกอาวุโส
- (5) ผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน จำนวน 21 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) และเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา จำนวน 22 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) และเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูล ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2560) โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยเกี่ยวกับระดับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร ดังต่อไปนี้ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) และเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินผล โดยใช้เกณฑ์ประเมินจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2560 โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยเกี่ยวกับระดับความภักดีของพนักงานต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความภักดีอยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความภักดีอยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความภักดีอยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความภักดีอยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความภักดีอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความภักดี โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมาใช้ โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมกับจุดมุ่งหมาย
2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับกรอบงานวิจัย และนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอรับคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขให้ถูกต้องแล้ว 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

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบร็คในแต่ละด้าน

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ปัจจัยจิตใจ	0.893
ความสำเร็จของงาน	0.747
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.731
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.792
ความรับผิดชอบ	0.721
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	0.807
ปัจจัยค้ำจุน	0.903
นโยบายและการบริหาร	0.853
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.742
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.822
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.745
สภาพการทำงาน	0.828
วิธีการบังคับบัญชา	0.717
ความภักดีต่อองค์กร	0.838
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.724
ด้านความรู้สึกรัก	0.735
ด้านการรับรู้	0.734
รวม	0.957

สรุปได้ว่า แบบสอบถาม ด้านปัจจัยจิตใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน และด้านความภักดีต่อองค์กร ทั้งหมด 52 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.957 หมายความว่า มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และได้คุณภาพ

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

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

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบฟอร์มออนไลน์เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด ตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม โดยการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัส โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ต้องการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน

ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของบุคลากร แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจของพนักงานต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product

Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
f	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ

S. D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังสอง
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) หรือ α (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$\alpha = \frac{K \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
K	แทน จำนวนคำถาม
$\overline{covariance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วม

ระหว่างคำถาม

$\overline{variance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
-----------------------	------------------------------------

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ และ ตำแหน่งงาน ใช้สูตรดังนี้

$$3.1.1 \text{ กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

σ_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

σ_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

σ_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
σ_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่า $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

$$\text{เมื่อ } n_i = n_j \quad LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่ $df_w = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่ม
ที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความ
แปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

n_i แทน ค่าจำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 1

n_j แทน ค่าจำนวนหน่วยตัวอย่างในกลุ่มที่ 1

3.2.2 ใช้ค่า Brow-Forsythe (β)กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่
เท่ากัน (Hartung, 2001) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_w}$$

โดย $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_j}{N}\right) \sigma_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brow-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความ
แปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

σ_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้
วิเคราะห์ผลต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
\bar{x}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
\bar{x}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่า
ประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน
(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
 n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) หรือค่า r จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544) มีดังนี้

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลด
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า มี X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง	0.81 – 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.21 – 0.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
N	แทน จำนวนพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
P-value	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference LSD
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดี ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปร ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	207	51.70
หญิง	193	48.30
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และเพศหญิงจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
22 - 25 ปี	41	10.30
26 - 30 ปี	128	32.00
31 - 40 ปี	183	45.80
41 - 50 ปี	34	8.50
51 ปีขึ้นไป	14	3.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ อายุ 26 - 30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 อายุ 22 -

25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	207	51.70
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	193	48.30
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 18,000 บาท	17	4.30
18,000 – 25,000 บาท	69	17.30
25,001 – 40,000 บาท	142	35.50
40,001 – 55,000 บาท	147	36.80
สูงกว่า 55,000 บาท	25	6.30
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รายได้ 25,001 – 40,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รายได้ 18,000 – 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30

รายได้สูงกว่า 55,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และรายได้น้อยกว่า 18,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	15	3.80
1 – 3 ปี	150	37.50
4 – 6 ปี	137	34.30
6 – 9 ปี	64	16.00
10 ปีขึ้นไป	34	8.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 อายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 อายุงาน 6 – 9 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วยสถาปนิก	108	27.00
สถาปนิกผู้น้อย	79	19.80
สถาปนิก	118	29.50
สถาปนิกอาวุโส	44	11.00
ผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ	51	12.70
รวม	400	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งงาน สถาปนิก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยสถาปนิก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตำแหน่งงาน สถาปนิกผู้น้อย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการฝ่าย ออกแบบ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และตำแหน่งงาน สถาปนิกอาวุโส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	4.27	0.350	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	0.396	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.415	มาก
ความรับผิดชอบ	4.18	0.409	มาก
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	4.18	0.419	มาก
รวม	4.19	0.191	มาก

จากตาราง 10 ปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.30	0.774	มากที่สุด
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.27	0.764	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.27	0.783	มากที่สุด
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา	4.29	0.779	มากที่สุด
5. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดไม่ถึง	4.21	0.775	มากที่สุด
รวม	4.27	0.350	มากที่สุด

จากตาราง 11 ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงานในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดไม่ถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.19	0.802	มาก
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.19	0.808	มาก
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.19	0.835	มาก
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ	4.14	0.855	มาก
รวม	4.18	0.396	มาก

จากตาราง 12 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ลักษณะงานที่ท่านทำมีความท้าทาย	4.19	0.811	มาก
2.ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา	4.20	0.834	มาก
3.ลักษณะงานที่ท่านทำมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.14	0.858	มาก
4.ลักษณะงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ไม่จำเจ	4.08	0.870	มาก
รวม	4.15	0.415	มาก

จากตาราง 13 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ลักษณะงานที่ท่านทำมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ลักษณะงานที่ท่านทำมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และลักษณะงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ไม่จำเจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความ
รับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานใหม่ๆ	4.18	0.830	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวิธีการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	4.15	0.831	มาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	4.21	0.831	มากที่สุด
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายระบุหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.19	0.803	มาก
รวม	4.18	0.409	มาก

จากตาราง 14 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต
กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความ
ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ระบุหน้าที่
รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.18 และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.องค์กรมีการประเมินผล อย่างเหมาะสมยุติธรรม	4.14	0.839	มาก
2.ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง	4.23	0.839	มากที่สุด
3.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	4.18	0.780	มาก
4.ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	4.15	0.823	มาก
รวม	4.18	0.419	มาก

จากตาราง 15 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และองค์กรมีการประเมินผล อย่างเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
นโยบายและการบริหาร	4.24	0.378	มากที่สุด
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.21	0.406	มากที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการ	4.24	0.447	มากที่สุด
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.19	0.488	มาก
สภาพการทำงาน	4.29	0.382	มากที่สุด
วิธีการบังคับบัญชา	4.26	0.450	มากที่สุด
รวม	4.24	0.204	มากที่สุด

จากตาราง 16 ปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในแต่ละด้าน 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

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย และการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.องค์กรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	4.30	0.807	มากที่สุด
2.องค์กรมีการกำหนด บทบาท หน้าที่ ของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน	4.19	0.797	มาก
3.องค์กรมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.18	0.788	มาก
4.นโยบายการบริหารมีความเข้าใจได้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน	4.30	0.703	มากที่สุด
5.นโยบายการบริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.26	0.797	มากที่สุด
รวม	4.24	0.378	มากที่สุด

จากตาราง 17 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 นโยบายการบริหารมีความเข้าใจได้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 นโยบายการบริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 องค์กรมีการกำหนด บทบาท หน้าที่ ของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และองค์กรมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาได้ดี	4.15	0.843	มาก
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.773	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.19	0.805	มาก
4. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.22	0.794	มากที่สุด
รวม	4.21	0.406	มากที่สุด

จากตาราง 18 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านสามารถปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.31	0.762	มากที่สุด
2.สวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม	4.24	0.787	มากที่สุด
3.การได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	4.16	0.781	มาก
รวม	4.24	0.447	มากที่สุด

จากตาราง 19 ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิก ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และการได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มากเกินไปมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม	4.17	0.831	มาก
2.เวลาปฏิบัติงานไม่กระทบกับเวลาส่วนตัวมากเกินไป	4.19	0.893	มาก
3.งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต	4.21	0.784	มากที่สุด
รวม	4.19	0.488	มาก

จากตาราง 20 ปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เวลาปฏิบัติงานไม่กระทบกับเวลาส่วนตัวมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มากเกินไป มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน	4.30	0.795	มากที่สุด
2.สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.24	0.735	มากที่สุด
3.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก เหมาะกับการปฏิบัติงาน	4.33	0.752	มากที่สุด
4.สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานน่าปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น	4.29	0.767	มากที่สุด
รวม	4.29	0.382	มากที่สุด

จากตาราง 21 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก เหมาะกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานน่าปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.29 และสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ด้านวิธีการบังคับบัญชา

วิธีการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยความเหมาะสม	4.30	0.788	มากที่สุด
2.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการประเมินผลปฏิบัติงาน	4.28	0.808	มากที่สุด
3.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.21	0.803	มากที่สุด
รวม	4.26	0.450	มากที่สุด

จากตาราง 22 ปัจจัยค่าจุน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบังคับบัญชาในแต่ละข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วยความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ในการประเมินผลปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดี ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร

ความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.34	0.404	มากที่สุด
ด้านความรู้สึก	4.34	0.397	มากที่สุด
ด้านการรับรู้	4.29	0.426	มากที่สุด
รวม	4.32	0.242	มากที่สุด

จากตาราง 23 ความภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กร อยู่เสมอ	4.40	0.776	มากที่สุด
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ ปฏิบัติงานให้องค์กร	4.31	0.723	มากที่สุด
3.การพูดหรือแสดงออกเพื่อแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคน กล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี	4.32	0.683	มากที่สุด
รวม	4.34	0.404	มากที่สุด

จากตาราง 24 ความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านพฤติกรรมที่

แสดงออก อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 การพูดหรือแสดงออกเพื่อแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดี ด้านความรู้สึกรัก

ด้านความรู้สึกรัก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร	4.28	0.779	มากที่สุด
2. ความรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร	4.35	0.789	มากที่สุด
3. การไม่มีความคิดจะลาออกและตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ	4.41	0.623	มากที่สุด
รวม	4.34	0.397	มากที่สุด

จากตาราง 25 ความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไม่มีความคิดจะลาออกและตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ความรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความภักดี ด้านการรับรู้

ด้านการรับรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	4.37	0.797	มากที่สุด
2.ความเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร	4.29	0.757	มากที่สุด
3.การเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร	4.20	0.781	มาก
รวม	4.29	0.426	มากที่สุด

จากตาราง 26 ความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการรับรู้อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ความเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และการเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่ม เพศ ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่า

ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความภักดี ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของ เพศ กับ ความภักดี ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ความภักดีโดยรวม	2.900	0.089

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภักดีโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความภักดีโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า P-value เท่ากับ 0.089 ซึ่ง มากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของเพศ ทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่าสถิติ Independent Samples t-test กรณี ค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) ในการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig(2-tailed) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Mean				
		\bar{X}	S.D.	t	df	P-value
ความภักดีโดยรวม	ชาย	4.34	0.23	0.945	398	0.345
	หญิง	4.31	0.27			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.345 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในลำดับแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความภักดีโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความภักดีโดยรวม	0.951	4	395	0.434

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม อายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า P-value เท่ากับ 0.434 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความภักดีโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร กับอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.274	0.068	1.169	0.324
	ภายในกลุ่ม	395	23.123	0.059		
รวม		399	23.396			

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความภักดีโดยรวม โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.324 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความภักดีโดยรวม ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่ง สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่ม ระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบ พบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ใน กลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณี ค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

(Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความภาคภูมิใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของ ระดับการศึกษา กับ ความภาคภูมิใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ความภาคภูมิใจโดยรวม	0.046	0.830

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความภาคภูมิใจโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความภาคภูมิใจโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า P-value เท่ากับ 0.830 ซึ่ง มากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษา ทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่าสถิติ Independent Samples t-test กรณี ค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) ในการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้เป็น

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Mean				
		\bar{X}	S.D.	T	df	P-value
ความภักดีโดยรวม	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.31	0.23	-	398	0.163
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.34	0.25	1.398		

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.163 ซึ่งมีค่า มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความภักดีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในลำดับแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความปกติโดยรวมของบุคคลกร จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความปกติโดยรวม	2.259	4	395	0.062

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า P-value เท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความปกติโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-Test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.289	0.072	1.236	0.295
	ภายในกลุ่ม	395	23.107	0.058		
	รวม	399	23.396			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความภักดีโดยรวม โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.295 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความภักดีโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในลำดับแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุงาน ไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุงาน แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-

Forsythe ในการทดสอบความปกติโดยรวมของบุคคลกรจำแนกตามอายุงาน ถ้าสมมติฐานข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงาน กับความปกติโดยรวมของบุคลากร บริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความปกติโดยรวม	1.093	4	395	0.360

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม อายุงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า P-value เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงอายุงานมีค่าความแปรปรวนของความปกติโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร กับอายุงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.336	0.084	1.438	0.221
	ภายในกลุ่ม	395	23.061	0.058		
รวม		399	23.396			

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ อายุงานของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความภักดีโดยรวม โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.221 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน อายุงานที่แตกต่างกันมีความภักดีโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในลำดับแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความภักดีโดยรวม ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละตำแหน่งงาน แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้

ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความปกติโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงาน กับความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความปกติโดยรวม	0.202	4	395	0.937

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความปกติโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า P-value เท่ากับ 0.937 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละช่วงตำแหน่งงาน มีค่าความแปรปรวนของความปกติโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความภักดีโดยรวมของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร กับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-Test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.386	0.097	1.658	0.159
	ภายในกลุ่ม	395	23.010	0.058		
รวม		399	23.396			

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ตำแหน่งงานของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความภักดีโดยรวม โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.159 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความภักดีโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 = ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน

ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจ	ความภักดีต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ความสำเร็จของงาน	0.719	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.624	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.581	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.629	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	0.506	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.672	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสำเร็จของ

งาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.624 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.581 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

4.ด้านความรับผิดชอบ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.629 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.506 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 = ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูน	ความภักดีต่อองค์กร		ทิศทาง	ระดับ
	R	P-value	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
นโยบายการบริหาร	0.600	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.701	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.628	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.697	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง
สภาพการทำงาน	0.521	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
วิธีการบังคับบัญชา	0.514	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.631	< 0.001	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคำจูนโดยรวมมีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจูนในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีเพิ่มขึ้นสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหาร มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

0.600 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการบริหาร ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.628 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

4.ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.697 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

5.ด้านสภาพการทำงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจูงด้านสภาพการทำงาน ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

6.ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.541 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจูงด้านวิธีการบังคับบัญชา ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 41 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ความสำเร็จของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การได้รับการยอมรับนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความรับผิดชอบ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความภักดีต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
นโยบายการบริหาร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
เงินเดือนและสวัสดิการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สภาพการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
วิธีการบังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุปอภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่มีต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของงานวิจัย ทำให้ทราบถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดี รวมไปถึงปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยนี้ไปวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสามารถรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานและลดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผลการออก
3. เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน นำไปสู่ความภักดี ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร

4. เพื่อให้เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการ และเป็นแนวทางในการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครสามารถนำไปใช้ในการค้นคว้าและอ้างอิงต่อไป

สมมติฐานงานวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และเพศหญิงจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 อายุ 22 – 25 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รายได้ 25,001 – 40,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รายได้ 18,000 – 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 รายได้สูงกว่า 55,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และรายได้น้อยกว่า 18,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี อายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 อายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 อายุงาน 6 – 9 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี ตำแหน่งงาน สถาปนิก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยสถาปนิก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตำแหน่งงาน สถาปนิกผู้น้อย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และตำแหน่งงาน สถาปนิกอาวุโส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จของงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดไม่ถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ลักษณะงานที่ท่านทำมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ลักษณะงานที่ท่านทำมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และลักษณะงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจไม่จำเจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

4.ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ระบุหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และองค์กรมีการประเมินผล อย่างเหมาะสมยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหาร ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์การมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 นโยบายการบริหารมีความเข้าใจได้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 นโยบายการบริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 องค์การมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และองค์การมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านสามารถปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 สวัสดิการขององค์การมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ การได้รับการดูแลจากองค์การเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

4. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ในแต่ละข้อ โดยเรียง

จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เวลาปฏิบัติงานไม่กระทบกับเวลาส่วนตัวมากจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มากเกินไป มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

5.ด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพการทำงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก เหมาะกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานน่าปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

6.ด้านวิธีการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านวิธีการบังคับบัญชา อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิธีการบังคับบัญชา ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์การด้วยความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ในการประเมินผลปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ ของบุคลากรบริษัท สถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์การอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 การพูดหรือแสดงออกเพื่อแก้ต่างให้องค์การ เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์การในทางที่ไม่ดี มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

2.ด้านความรู้สึก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้สึก ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไม่มีความคิดจะลาออกและตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ความรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

3.ด้านการรับรู้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการรับรู้ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ความเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และการเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน เพศ ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน อายุ ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.672 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ สามารถวิเคราะห์รายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.226 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.719 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.581 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.629 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.506 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์รายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.600 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจุนด้านนโยบายการบริหาร ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ปัจจัยคำจุนด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.628 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.697 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ปัจจัยคำจุนด้านด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยคำจุนด้านสภาพการทำงาน ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. ปัจจัยคำจุนด้านด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.541 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชา ดีขึ้น จะทำให้มีความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความภักดีอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเฉพาะของอุตสาหกรรม หรือวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของบริษัทสถาปัตยกรรมในกรุงเทพฯ อาจบรรเทาผลกระทบของตัวแปรทางประชากรศาสตร์เหล่านี้ที่มีต่อความภักดีได้ นอกจากนี้ งานวิจัยของ ญภาภัญ เจริญชันษา ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในที่ทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กรในฐานะปัจจัยกำหนดความภักดีของพนักงาน แง่มุมที่อาจส่งผลต่อความภักดีในบริษัทสถาปัตยกรรมในตนเองเดียวกัน แม้ว่าอาจมีผลวัดที่แตกต่างกันเนื่องจากลักษณะงานสถาปัตยกรรมที่แตกต่างกันเมื่อเทียบกับงานธนาคาร แต่ในขณะเดียวกันยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน สถาบันการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้มี

บทบาทในการกำหนดความมุ่งมั่นขององค์กรในหมู่วิศวกรที่เพิ่งฝึกอบรมใหม่ แต่การทดสอบสมมติฐานในภาคสถาปัตยกรรมไม่พบหลักฐานที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความภักดี ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น แนวทางปฏิบัติในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน ลักษณะเฉพาะของงานสถาปัตยกรรม วัฒนธรรมบริษัท หรือองค์ประกอบทางประชากรศาสตร์เฉพาะของบริษัทที่เกี่ยวข้อง อาจเป็นไปได้ว่าคำจำกัดความและการวัดคำว่า 'ความภักดี' ในการศึกษาของบริษัทสถาปัตยกรรมครอบคลุมถึงพฤติกรรมและทัศนคติที่หลากหลายซึ่งไม่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรทางประชากรศาสตร์ส่วนบุคคลได้ง่ายเท่ากับ 'ความมุ่งมั่น' ที่เทียนศรี บางเมืองงามสังเกตในบริบททางวิศวกรรม นอกจากนี้ อาจบ่งชี้ว่าสถาปนิกมีการตอบสนองต่อความภักดีขององค์กรที่เป็นเนื้อเดียวกันมากขึ้น โดยไม่คำนึงถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยที่ไม่ใช่ทางประชากรศาสตร์อื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบการบริหารจัดการ หรือความพึงพอใจในงาน อาจเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความภักดีในบริษัทสถาปนิก ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ในด้าน อายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 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 เตชะกิจขจร (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารวิชาชีพของสถาปนิกฟรีแลนซ์ในประเทศไทย พบว่า กลุ่มสถาปนิกที่มีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ 1-5 ปี ยังขาดทักษะความสามารถ และเครือข่ายในการทำงาน หมายความว่า กลุ่มสถาปนิกที่มีอายุน้อยยังคงต้องพึ่งพาและอาศัยประสบการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงหาเครือข่ายการทำงานจากการทำงานในบริษัทสถาปนิก และถึงแม้ว่าจะมีอายุงานหรือมีประสบการณ์ด้านฟรีแลนซ์ที่มากขึ้น ก็ประสบปัญหาจากการได้รับการว่าจ้างที่ไม่ต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องทางการเงิน ดังนั้นหากองค์กรได้ทราบถึงอุปสรรคที่จะทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรไปทำงานด้านฟรีแลนซ์แล้วนั้น องค์กรยังต้องเน้นย้ำในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 6 ปี โดยการสะท้อนถึงข้อดีในการปฏิบัติงานกับองค์กร เช่น การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สม่าเสมอ การส่งเสริมการให้ความรู้ความสามารถหรือทักษะที่สถาปนิกด้านฟรีแลนซ์ไม่สามารถลงทุนได้ด้วยตนเอง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็จะทำให้พนักงานลดความคิดที่จะลาออกไปทำงานด้านฟรีแลนซ์และปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 จึงพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีร์ภักคร เอนกวิถิ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท เช่นเดียวกันงานวิจัยของ เดชพงษ์ ไพธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าไม่ว่าอุตสาหกรรมใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการต้อนรับหรือสถาปัตยกรรมก็ตาม สิ่งที่ขับเคลื่อนความภักดีของพนักงานนั้นมีปัจจัยที่เหมือนกัน ความสำเร็จในการทำงานซึ่งน่าจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและการยอมรับ ควบคู่ไปกับการได้รับความเคารพ บ่งบอกถึงสถานที่ทำงานที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำเป็นปัจจัยหนึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมกับหน้าที่ของตนและความมีความหมายของงานมีความสำคัญในทุกภาคส่วน ความรับผิดชอบและโอกาสในการก้าวหน้าเป็นสัญญาณบ่งชี้ว่าพนักงานกำลังมองหาการเติบโตและความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ ภายในบทบาทหน้าที่ของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิดา กำจิตเอก (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.364 ซึ่ง

ใกล้เคียงกับงานวิจัยฉบับนี้ที่ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.15 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.581 เช่นกัน ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพทั้งพยาบาลและสถาปนิก อาจกล่าวได้ว่างานด้านสายวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็น แพทย์ พยาบาล หนายความ ครู วิศวกร หรือสถาปนิก เป็นต้น ให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติที่อาศัยความรู้ความสามารถทักษะเฉพาะทาง ที่จะส่งผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านความภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน หรือผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ สูง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 จึงพบว่า ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งก็คือปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์การของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านสวัสดิการและเงินเดือน และปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดี เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความภักดีของพนักงาน พนักงานจากภาคส่วนต่างๆ ในกรุงเทพฯ เหมือนจะให้ความสำคัญกับความมั่นคง การยกย่อง และโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนที่นายจ้าง

มอบให้ ผลการวิจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ ที่มุ่งส่งเสริมความภาคภูมิใจมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้วยนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุน ประกันค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ยุติธรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี และรักษาวิธีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพที่สร้างสมดุลระหว่างอาชีพและชีวิตส่วนตัว ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่นและความภาคภูมิใจต่อองค์กรมากขึ้น แต่มีผลการวิเคราะห์ที่ข้อมูลแตกต่างจาก ปริณดา ปันหล้า, อัครนิษฐ์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 โดยมีผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาของปัจจัยค่าจูงในด้านค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ ปัจจัยค่าจูงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจะอยู่ในด้านสภาพการทำงาน อาจเนื่องจากบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 มีแรงผลักดันจากค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม พึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการพิจารณาผลตอบแทนหรือการปรับเงินเดือนมีความโปร่งใสและยุติธรรม แต่ในด้านปัจจัยค่าจูงที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของสถาปนิกอาจมองเรื่องสภาพการทำงาน ที่ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวก เหมาะสม นำปฏิบัติงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อต่อการทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างความภาคภูมิใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยและร่วมมือกันซึ่งส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถทำได้โดยกิจกรรมการสร้างทีม ช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง และการฝึกอบรมการแก้ไขข้อขัดแย้ง เพื่อส่งเสริมในด้านการยอมรับนับถือแก่พนักงานให้ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งการชื่นชมและการให้คำชมเชยซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกแก่องค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นผลดีต่อองค์กร และช่องทางการสื่อสารที่ดีและเปิดกว้างจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันจะ

ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจสะสมไปสู่ความไม่พึงพอใจ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรรับฟังทุกความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปหารือกับผู้บริหาร หาทางส่งเสริมความคิดเห็นที่ดีเพื่อพัฒนาองค์การในทุก ๆ ด้าน และแก้ไขปัญหาจากความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองที่องค์การมองเห็นในอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน ความพยายามเหล่านี้สามารถเพิ่มความพึงพอใจและนำไปสู่ความภักดีต่อไป

2. เนื่องจากเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความภักดีของพนักงานกับความภักดีอยู่ในระดับสูง บริษัทควรเฝ้าสังเกตว่าค่าตอบแทนของตนเองมีความยุติธรรมและอยู่ในระดับที่เหมาะสมในตลาดแรงงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เงินเดือนพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ แผนการเกษียณอายุ และโบนัส การวิเคราะห์ตลาดอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าค่าตอบแทนยังคงมีการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการสื่อสารที่โปร่งใสเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน สามารถส่งเสริมความรู้สึกของความยุติธรรมและความเคารพต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมไปถึง การยกย่องชมเชยและให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานหนักและความสำเร็จสามารถเสริมสร้างคุณค่าให้กับองค์การได้ นอกจากนี้ บริษัทควรสอดส่องและติดตามชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน ว่าชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสมอาจเสนอชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือทางเลือกการทำงานจากกระยะไกล ทำให้ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงานมากเกินไป การใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จะช่วยส่งเสริมความภักดีของพวกเขาให้ต่อเนื่องต่อไป

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

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง ถึง สูง อาจสืบเนื่องมาจากงานด้านสถาปัตยกรรมเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ บวกกับความแม่นยำ เพราะเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงต่อสังคม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างมากกับเนื้องาน ในด้านความสำเร็จของงาน องค์กรควรให้ความสำคัญหรือคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ในด้านของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรเลือกงานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน แต่ต้องไม่ใช่งานที่จำเจจนเกินไป เพราะอาจทำให้บุคลากรไม่มีความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง และในด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรระบุขอบเขตงานของบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการจ่ายงานที่อาจไม่ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ อาจก่อให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และส่งผลกระทบต่อผลงาน อีกทั้งองค์กรควร เคารพการตัดสินใจและไว้วางใจในวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น

5. ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยเชิงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่า r อยู่ที่ 0.506 และยังมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง องค์กรควรให้ความสำคัญมากขึ้นในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน เช่น การลงทุนในด้านการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมพนักงานทั้งที่ส่งเสริมทำให้พนักงานมีศักยภาพมากขึ้น เช่น การฝึกการพูดหรือการนำเสนองานหรือการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร และส่งเสริมด้วยการประชาสัมพันธ์ความรู้ใหม่ ๆ ในด้านงานสถาปนิก เช่น กฎหมายอาคาร สถาปัตยกรรมยั่งยืนที่เป็นแนวคิดเพื่ออนาคตของโลก และความรับผิดชอบต่อสังคม การฝึกอบรมนี้จะช่วยต่อยอดในการวัดผลประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและยุติธรรม ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเคารพที่องค์กรมีในความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับบุคลากรจากบริษัทสถาปัตยกรรมในบริบททางวัฒนธรรมหรือประเทศต่างๆ ข้อมูลนี้สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกกว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสนับสนุนความภาคภูมิใจที่ระบุนั้นสามารถนำไปใช้ได้ในระดับสากลหรือไม่ หรือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามการตั้งค่าทางวัฒนธรรมหรือภูมิภาคที่แตกต่างกันหรือไม่ นอกจากนี้ เป็นเรื่อง

น่าสนใจที่จะสำรวจว่าปัจจัยบางอย่างมีอิทธิพลมากกว่าในวัฒนธรรมส่วนรวมและวัฒนธรรมปัจเจกชนหรือไม่

2. แม้ว่าการศึกษาในปัจจุบันจะให้ภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภักดี แต่จะเป็นประโยชน์ที่จะดำเนินการศึกษาระยะยาวเพื่อสังเกตว่าความภักดีพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปภายในบริษัทสถาปัตยกรรมเดียวกันอย่างไร การศึกษาดังกล่าวสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงในความภักดีของพนักงานได้ เนื่องจากบริษัทต่างๆ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่เฉพาะเจาะจงตามข้อเสนอแนะจากการวิจัยเบื้องต้น สิ่งนี้สามารถให้หลักฐานเชิงสาเหตุที่แสดงว่าการแทรกแซงใดมีประสิทธิผลมากที่สุดในการเพิ่มความภักดีในหมู่บุคลากรของบริษัทสถาปัตยกรรม

3. เนื่องจากอุตสาหกรรมสถาปัตยกรรมยังคงพัฒนาไปพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อตรวจสอบผลกระทบของเทคโนโลยีต่อความภักดีของพนักงาน ซึ่งอาจรวมถึงการสำรวจว่าการบูรณาการซอฟต์แวร์ขั้นสูง ความเป็นจริงเสมือน และเครื่องมือในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความภักดีอย่างไร นอกจากนี้ยังควรทำความเข้าใจการฝึกอบรมและการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ และสิ่งนี้ส่งผลต่อการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับการลงทุนของบริษัทในการเติบโตของพวกเขาและผลกระทบที่ตามมาต่อความภักดีของพวกเขาอย่างไร

4. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาปนิกซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทสถาปนิกที่มีขนาดขององค์กรที่หลากหลาย ดังนั้นในการเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งต่อไปอาจมีการคัดกรองการทำงานจากขนาดขององค์กร เพราะขนาดที่ต่างกันขององค์กรอาจส่งผลทำให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความภักดีที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการกำกับดูแลและความละเอียดของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่คอยสอดส่องพนักงานอาจมีความทั่วถึงไม่เท่ากัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการจำแนกสาขาวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรม อันได้แก่สถาปัตยกรรมหลัก สถาปัตยกรรมภายใน ภูมิสถาปัตยกรรม ศิลปะอุตสาหกรรม สถาปัตยกรรมไทย และสถาปัตยกรรมผังเมือง เพื่อศึกษาในด้านของลักษณะงานที่มีความละเอียดแตกต่างกัน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ความภักดีต่อองค์กรได้อย่างไร

บรรณานุกรม

- Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Van Nostrand: Princeton, NJ.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Barnard., & Chester, I. (1986). *The Function of the Excutive*. Cambridge: Harvard University press.
- Blau, P. M., & Richard, A. S. (1971). *The Structure of Organizations*. New York: Basic.
- De Fleur., & Melvin, L. (1996). *Theories of Mass Communication*. New York: David Mc Kay Co.
- Fletcher, G. P. (1993). *Loyalty : An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press.
- Hartung, J. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. *The Indian Journal of Statistics. Sankhya*, 63(1), 293-310.
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach*. (12 ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Herzberg, F. I., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Hoy & Rees. (1974). *Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected*. *Sociology of Education: Concept in the Study of Educational Administration*.
- Johnson and Venable. (1974). *The Human Problems Of Management*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Kaplan., Robert, S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard : Translating Strategies into Action*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kris Pairoj. (2560). SWOT คืออะไร? ตัวอย่าง การวิเคราะห์SWOT Analysis. Retrieved from <https://greedisgoods.com/swot-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>
- McGregor, D. (1969). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.

- Wangudom, A. (2001). *Human Capital and Development in Thailand*. (Master of Economics thesis). Faculty of Economics Thammasat University, Bangkok.
- Yamane, T. (1970). *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo: John Weatherhill, Inc.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เดือนตา มัจฉาชีพ. (2554). การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด. .
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการฝึกอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 1(1), 15-32.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัลย์ ปิ่นเกษร. (2560). ทุนมนุษย์ : ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บธ.ด.). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.).

กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักงานพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชะธินญา หล้าสุวรรณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน. (ปริญญาานิพนธ์ (วท.ม.)). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จิรายุ ลิมจินดา. (2561). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. Retrieved from <https://www.jir4yu.me/2018>
- จิรภัทร เอนกวิถิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน:
กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชพฤกษ์, 1(3), 49-58.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). Job Satisfaction ความพึงพอใจในงาน. Retrieved from
<https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction>
- ชนะ สัมพลัง. (2563). เปิดความคิด “ชนะ สัมพลัง” นายกสสมาคมสถาปนิกสยาม. Retrieved from
<http://gotomanager.com/content/121407/>
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2566). ความจงรักภักดี = โอกาสทางธุรกิจ. Retrieved from
<https://www.jobbkk.com/variety/detail/5378>.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฐิติรัตน์ ถาวรสุขจิตกุล และภาคัญญา บุญชูคำ. (2561). ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยสุขอนามัย-ปัจจัย
จูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กลุ่ม Generation Y ให้คงอยู่กับองค์กร
อย่างยั่งยืน. วารสารราชชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 1(1), 1-20.
- ณัฐพล สุภากิจ และเทิดศักดิ์ เตชะกิจขจร. (2561). แนวทางการบริหารวิชาชีพของสถาปนิกฟรี
แลนซ์ในประเทศไทย. (สาระศาสตร์ภาควิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลย

- อลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161-171.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ (วท.ม.)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธเนศ มหัทธนาลัย. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง. Retrieved from <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/construction-construction-materials/construction-contractors/io/io-construction-contractor-21>
- ธนิตา กำจิตเอก. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. (ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2564). Frederick Herzberg กับทฤษฎีสองปัจจัย. Retrieved from <http://tamrongsakk.blogspot.com/2021/10/frederick-herzberg.html>
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2552). พลังแห่งความสำเร็จ AQ กรุงเทพฯ: ธรรมมผลการพิมพ์.
- นภาพร สุทธา. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, เพชรบุรี.
- นริศ กระซังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บธ.ม.). คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นันทธนาดา สวามิวัสถุกิจ. (2559). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นิวัติ จันทราช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชัย มูลธำ. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. Retrieved from <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

- ปฐมวงษ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (ปริญญานิพนธ์ (รป.ม.)). วิทยาลัยการการ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราช เลขาธิการ: การศึกษากรณี แรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการ ต่างประเทศ.
- ปริญดา บันห้ำ, อ. ณ. น. & ว. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานอัยการภาค. วารสารวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(1), 1.25.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). ทฤษฎีสองปัจจัย. Retrieved from <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลอยพิมพ์ พันธุมิตร. (2565). สถิติและสาเหตุการลาออกของพนักงาน. Retrieved from https://www.consyncgroup.com/hr_content/employee-turnover-statistic/
- พัชรินทร์ รอดพยับนตร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (ปริญญานิพนธ์ (พย.ม.)). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิเชษฐ ชิมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีวีแอล การพิมพ์.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2552). การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษากลุ่ม ธุรกิจผู้ผลิตและจัดจำหน่ายพลังงานในประเทศไทย. บริหารธุรกิจนิดา, 1(1), 1-12.
- มัทวัน เลิศอุฒวิงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). คณะ บริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ., กรุงเทพฯ.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งอรุณ รุ่งทองคำกุล. (2558). ปัญหาด้านกฎหมายอันเกิดจากการละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัว

- และข้อมูลส่วนบุคคลของเด็กจากการใช้งานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. (ปริญญาานิพนธ์ (น.ม.)). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- รุจิรา แสงผา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม. (ปริญญาานิพนธ์ (ร.บ.ม.)). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ปทุมธานี: สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM.
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วนิดา ปลื้มภักตร์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ (ร.ม.)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ, กรุงเทพฯ.
- วันชัย ศกุนตนา. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่ม งาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (บธ.ม.(การจัดการ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). สถิติที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: กองการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2565). ประชากรศาสตร์. Retrieved from <https://th.wikipedia.org/wiki/ประชากรศาสตร์>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริศักดิ์ จังคศิริ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิต่อการคงอยู่ของบุคลากรทาง การแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). ประชากร. Retrieved from <http://legacy.orst.go.th/?knowledges>

- สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี. (2554). ลักษณะทั่วไปของประชากรศาสตร์. Retrieved from http://www.sukon.cmustat.com/STAT208343/chap1_343.pdf
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (ปริญญาณิพนธ์ (วท.ม.)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษาบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป)). คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุธิมา เกิดสุข. (2564). ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 333-343.
- สุพจน์ จีตติวรการณกุล. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (ปริญญาณิพนธ์ (รป.ม.)). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาณิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- หนึ่งฤทัย น้อยทา. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (ปริญญาณิพนธ์ (บธ.ม.)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแคนท์จำกัด. (สารนิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. (ปริญญาณิพนธ์ (บธ.ม.)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขต
กรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (นอกเวลา) คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของบุคลากรบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้รับจากท่านทั้งหมดจะใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้อ่านแบบสอบถามอย่างละเอียดและตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ และนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยและผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง ที่ทุกท่านเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามจะประกอบไปด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

----- ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ข้อมูลของท่านมา ณ โอกาสนี้ -----

แบบสอบถามคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ของคำตอบตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- ท่านทำงานบริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่
 - ใช่ ไม่ใช่
- ท่านทำงานอยู่ในเขตใดต่อไปนี้
 - เขตวัฒนา เขตจตุจักร เขตบางรัก
 - เขตวังทองหลาง เขตปทุมวัน เขตพญาไท
 - เขตสวนหลวง เขตบึงกุ่ม เขตอื่นๆ

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามทันที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ของคำตอบตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- เพศ
 - เพศชาย เพศหญิง
- อายุ
 - 22 – 25 ปี
 - 26 – 30 ปี
 - 31 – 40 ปี
 - 41 – 50 ปี
 - 51 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษา
 - ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

- น้อยกว่า 18,000 บาท
- 18,000 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 55,000 บาท
- สูงกว่า 55,000 บาท

5. อายุงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 3 ปี
- 4 – 6 ปี
- 6 – 9 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- ผู้ช่วยสถาปนิก
- สถาปนิกผู้น้อย
- สถาปนิก
- สถาปนิกอาวุโส
- ผู้อำนวยการฝ่ายออกแบบ



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของพนักงานต่อองค์กร
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของ
 ท่านมากที่สุด

(เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

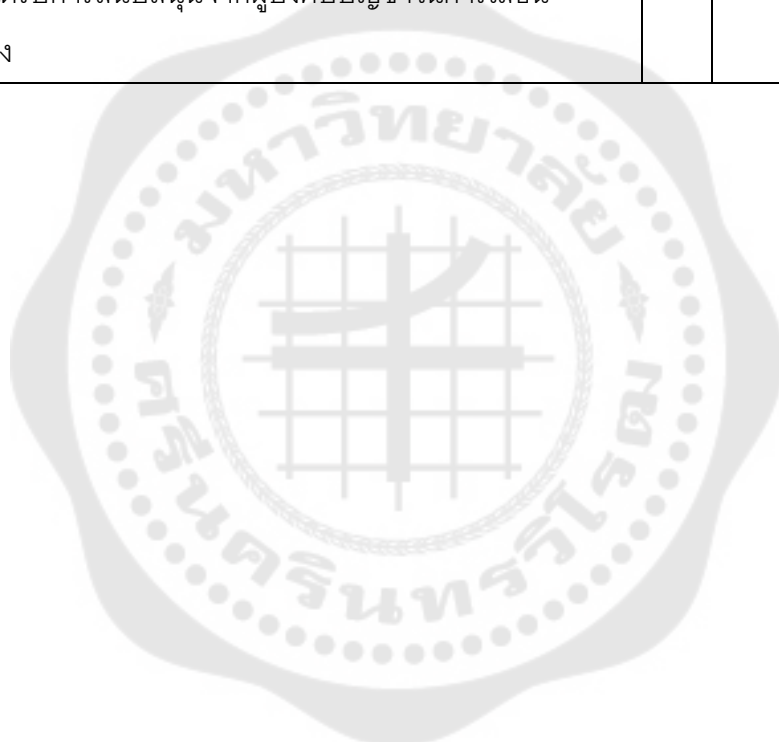
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
3. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา					
5. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหา ที่คาดไม่ถึง					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ					
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
2. ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถที่ ท่านได้ศึกษามา					
3. ลักษณะงานที่ท่านทำมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. ลักษณะงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ไม่จำเจ					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
3. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
4. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลา					
5. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดไม่ถึง					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านได้รับการยอมรับ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
2. ลักษณะงานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถที่ท่านได้ศึกษามา					
3. ลักษณะงานที่ท่านทำมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4. ลักษณะงานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ ไม่จำเจ					
ความรับผิดชอบ					
1. ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานใหม่ๆ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ระบุหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน					
1.องค์กรมีการประเมินผล อย่างเหมาะสมยุติธรรม					
2.ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง					
3.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
4.ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีของพนักงานต่อ

องค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
นโยบายและการบริหาร					
1. องค์กรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน					
2. องค์กรมีการกำหนด บทบาท หน้าที่ ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
3. องค์กรมีการสื่อสารนโยบายการบริหารงานทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
4. นโยบายการบริหารมีความเข้าใจได้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน					
5. นโยบายการบริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาได้ดี					
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านได้รับการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
เงินเดือนและสวัสดิการ					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
2. สวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม					
3. การได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว					
1.ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มากเกินไป มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม					
2.เวลาปฏิบัติงานไม่กระทบกับเวลาส่วนตัวมากเกินไป					
3.งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต					
สภาพการทำงาน					
1.อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน					
2.สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย					
3.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวก เหมาะกับการปฏิบัติงาน					
4.สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานน่าปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น					
วิธีการบังคับบัญชา					
1.ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กรด้วยความเหมาะสม					
2.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ในการประเมินผลปฏิบัติงาน					
3.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก					
1. การปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ เพื่อองค์กรอยู่เสมอ					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร					
3. การพูดหรือแสดงออกเพื่อแก้ต่างให้องค์กร เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี					
ด้านความรู้สึก					
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร					
2. ความรู้สึกยินดีที่จะมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร					
3. การไม่มีความคิดจะลาออกและตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณ					
ด้านการรับรู้					
1. การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
2. ความเชื่อมั่นในนโยบายบริหารงานขององค์กร					
3. การเห็นด้วยกับนโยบายบริหารงานขององค์กร					



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความถี่ของบุคลากร บริษัทสถาปนิกในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวปญฺษุณี บรมณปัญญา

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662096

รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 กันยายน 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 กันยายน 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 25 กันยายน 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 29 กันยายน 2566

วันที่หมดอายุ : 28 กันยายน 2567

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



AF20-03-03.0
May, 2023

Certificate of Ethical Committee Approval

This is to certify that:

Protocol Title: FACTORS RELATING TO ORGANIZATIONAL LOYALTY OF EMPLOYEES IN AN ARCHITECT COMPANY IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

Principal investigator: Ms.Puncharat Bannapanya

Institution: Faculty of Business Administration for society, Srinakharinwirot University

Protocol code: SWUEC-662096

Documents approved:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. Submission form | version no. 2 date 25 September 2023 |
| 2. Full research proposal | version no. 1 date 31 August 2023 |
| 3. Participant information sheet and consent form | version no. 2 date 25 September 2023 |
| 4. Questionnaire/data collection form | version no. 2 date 25 September 2023 |
| 5. Investigator's biography | |

have been reviewed and approved by the Human Research Ethics Committee of Srinakharinwirot University based on Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research, along with laws and regulations of Thailand. Thus, the approval for conducting the study is granted.

Date of approval: 29/09/2023

Date of expiration: 28/09/2024

(Associate Professor Sittipong Wattananonsakul, Ph.D.)

Chairman, Social Science and Behavioral Science Research Sub-Committee
of Srinakharinwirot University (Panel 2)

Ethics and Research Standards Division
Innovation Building Prof. Dr. Saroch Buasri, Floor 17
Srinakharinwirot University, 10110 Thailand
Tel.: +66-26-495000, 17503 Fax: (02) 2042590



ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ
นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน
กับ ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาบันก

		Correlations						
		AIAC	AIIREC	AIIW	AIRES	AIAD	MF	OL
AIAC	Pearson Correlation	1	.726**	.530**	.659**	.552**	.371**	.719**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400
AIIREC	Pearson Correlation	.726**	1	.540**	.324**	.473**	.477**	.624**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400
AIIW	Pearson Correlation	.530**	.540**	1	.421**	.454**	.562**	.581**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400
AIRES	Pearson Correlation	.659**	.324**	.421**	1	.208**	.489**	.629**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400
AIAD	Pearson Correlation	.552**	.473**	.454**	.208**	1	.503**	.506**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400
MF	Pearson Correlation	.371**	.477**	.562**	.489**	.503**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400
OL	Pearson Correlation	.719**	.624**	.581**	.629**	.506**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	400	400	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่าง ปัจจัยด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน และวิธีการ
บังคับบัญชา กับ ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทสถาปนิก

		Correlations							
		AIICP	AIRP	AISB	AIPL	AIPW	AISV	HF	OL
AIICP	Pearson Correlation	1	.400**	.408**	.808**	.550**	.515**	.698**	.600**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
AIRP	Pearson Correlation	.400**	1	.504**	.490**	.281**	.813**	.456**	.701**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
AISB	Pearson Correlation	.408**	.504**	1	.601**	.640**	.433**	.497**	.628**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
AIPL	Pearson Correlation	.808**	.490**	.601**	1	.420**	.322**	.462**	.697**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
AIPW	Pearson Correlation	.550**	.281**	.640**	.420**	1	.300**	.437**	.521**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
AISV	Pearson Correlation	.515**	.813**	.433**	.322**	.300**	1	.444**	.514**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
HF	Pearson Correlation	.698**	.456**	.497**	.462**	.437**	.444**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400
OL	Pearson Correlation	.600**	.701**	.628**	.697**	.521**	.514**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	บุญธรรม์ บรรณปัญญา
วัน เดือน ปี เกิด	19 ธันวาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2559 เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาการจัดการจราจรทางอากาศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (สถาบันการบินพลเรือน)
ที่อยู่ปัจจุบัน	5/424 อาคารลุมพินีเพลสศรีนครินทร์-ห้วยหมาก ถนนศรีนครินทร์ แขวง พัฒนาการ เขตสวนหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10250

