

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงาน  
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF ARCHITECTS  
EMPLOYED IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

อมรพรรณ สุทธิพัฒน์สมบุญ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Amornpun Sutipatanasomboon

Email: 6514154110@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างคือสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ผลวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ , S.D. = 0.525) และมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 0.816)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.560 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือความผูกพันต่อองค์กร ที่ร้อยละ 56.0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สถาปนิก

## ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting organizational commitments of architects employed in the Bangkok Metropolitan Area. Samples of this study were 400 architects selected through accidental sampling from various organizations in the Bangkok Metropolitan Area. The questionnaire was adopted to collect data. And comprehensive analysis was performed using computerized statistical software to examine frequencies, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results found that the majority of samples were female, age between 30-44 years old, had a bachelor's degree, and had 5-10 years' experience in the field. The results found that level of opinions on motivational factors affected organizational commitment of architects were at a high level ( $\bar{x} = 3.76$ , S.D. = 0.525), and opinions on organizational commitments of architects were at a high level ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 0.816)

The results of the hypothesis testing found that motivational factors had significance level of affected on the organizational commitments of architects with a statistical significance level at 0.05. The forecasting coefficient ( $R^2$ ) of the model was found at 0.560, which indicated that independent variables were motivational factors affected on the dependent variable, which was an organizational commitment of architects at 56.0 percent. Therefore, when considering each of the factors, it was found that 4 motivating factors that affected the organizational commitment of architects were organization policies and administration, compensation and benefit, job security, and work itself.

**Keywords :** Motivational Factors, Organizational Commitment, Architect

## บทนำ

สถาปัตยกรรม คือหนึ่งในวิชาชีพควบคุมเฉพาะในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม โดยมีสถาปนิกเป็นผู้ประกอบวิชาชีพนี้ มีหน้าที่ผสมผสานความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปะเข้าด้วยกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่เหมาะสม จึงเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีบทบาทในการพัฒนาเมืองและคุณภาพชีวิตของประเทศ

การประกอบวิชาชีพอาชีพสถาปนิกอยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายสถาปนิก ซึ่งมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ของผู้ประกอบอาชีพสถาปนิกให้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่ได้รับการรับรองโดยสภาสถาปนิก และต้องผ่านการสอบประมวลความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถประกอบอาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมได้

จากรายงานของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) (2565) พบว่าตลาดแรงงานมีความต้องการสถาปนิกสูงในตลาดแรงงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ และอุตสาหกรรมบริการสถาปัตยกรรมในประเทศไทยมีศักยภาพสูงและมีโอกาสเติบโตขึ้นด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม การเติบโตของทรัพยากรแรงงานในอุตสาหกรรมกลับลดลงสวนทางกับความต้องการและโอกาสที่เพิ่มขึ้น โดยตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา มูลค่าเพิ่ม รายได้ และจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมบริการสถาปัตยกรรมมีอัตราการลดลงติดต่อกัน ประกอบกับมีปัญหาทางด้านคุณภาพแรงงาน และมีแนวโน้มการเข้าสู่ตลาดแรงงานของบัณฑิตจบใหม่ในประเทศที่ลดลงเนื่องจากหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีความแตกต่างจากการทำงานจริงในอุตสาหกรรม ทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ประมาณว่าสถาปนิกจบใหม่โดยมากยังต้องเรียนรู้ผ่านการทำงานอย่างน้อย 1-2 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษาจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน), 2565) จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการเติบโตขององค์กรที่ปฏิบัติงานด้านสถาปัตยกรรม เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของระบบนิเวศอุตสาหกรรมบริการสถาปัตยกรรม ที่มีโอกาสเติบโตสูงขึ้น

การปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสถาปัตยกรรม จำเป็นต้องมีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในอุตสาหกรรม เพื่อให้บุคลากรที่มีแรงบันดาลใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมได้ต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้สถาปนิกเกิดความผูกพันในองค์กร ตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ไม่ออกจากตลาดแรงงาน สนับสนุนการเติบโตของและตอบสนองความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างของประเทศได้ในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล

## ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประชากร** คือ สถาปนิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณสำหรับประชากรขนาดที่แน่นอนของ W.G. Cochran (1977) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ  $\pm 5$  พบว่าต้องใช้สุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 385 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน

2. **ด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา** ตัวแปรอิสระ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาการวิจัย ใช้เวลาตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงเดือนกรกฎาคม 2567

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ในวิชาชีพสถาปัตยกรรมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีด้านการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึงการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จของเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์กรด้วยการจัดการทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (Institute of Leadership & Management, 2002) และทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือมนุษย์ซึ่งเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์และระเบียบการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่อยู่ในเชิงบวก และมีความพึงพอใจ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่

ของผู้บริหาร ในการพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มผลผลิต วางโครงสร้างในการจัดการที่ชัดเจน เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การจัดการระบบของทรัพยากรในองค์กร จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอันเป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกจ้างและผู้รับบริการ ด้วยการวางระบบโครงสร้างขององค์กรที่เป็นระบบที่เหมาะสมกับขนาดองค์กร และจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ที่นำไปสู่การมีผู้ร่วมงานที่สามารถประสานการทำงานกันได้อย่างเต็มที่ไร้รอยต่อ และมีผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจต่อบุคลากรที่ร่วมงานกันให้สามารถคล้อยตามในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่มีร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีสมรรถภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้

#### **แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารจึงควรเข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจในการทำงานโดยศึกษาจากองค์ประกอบในทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่สอดคล้องกับทฤษฎี X และ Y ของ McGregor (1960) และ ทฤษฎี Z ของ William G. Ouchi (1981) เพื่อนำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง เพราะทำงานด้วยความรัก เชื่อมมั่นในคุณค่าขององค์กรและศักยภาพของตน และเชื่อว่าการทำงานคือการเติมเต็มความต้องการในชีวิตของตนได้ในขั้นสูงสุด

#### **แนวคิดและทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร**

Shani Jay (2021) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรคือความรู้สึกเกี่ยวข้องของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ว่าจ้างให้ปฏิบัติงาน เป็นหลักการในจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่กล่าวถึงความรู้สึกผูกพันของบุคคลหนึ่งที่มีต่อองค์กรที่ว่าจ้างปฏิบัติงาน การทราบถึงความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร จะช่วยให้สามารถคาดเดาถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และภาวะของผู้นำในการทำงานได้ หากพนักงานมีความผูกพันในองค์กรสูง จะเชื่อในวิสัยทัศน์ขององค์กรทั้งทางด้านส่วนตัวและในหน้าที่การงาน มีความเข้าใจถึงเป้าหมาย และความเหมาะสมของตนในองค์กร รู้สึกถึงการได้รับความเคารพในหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่ทำ ซึ่งทำให้มีแนวโน้มที่นำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น โดยพนักงานที่มีความผูกพันในองค์กร จะแสดงถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงมีแนวโน้มที่จะลาป่วยกระทันหันน้อยลง

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เต็มใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมถึงเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร รวมถึงยอมเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเกิดจากการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง จนเกิดพัฒนาการที่ทำให้มีทักษะความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งนำไปสู่การความรู้สึกของการมีตัวตนดำรงอยู่ในองค์กร จากการได้รับโอกาส หรือผลประโยชน์จากองค์กรที่มีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความสำคัญของการดำรงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น เพราะรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในตัวตนของผู้ปฏิบัติงานเอง

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาชีพสถาปนิก

สถาปนิก จากพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิในการสร้างสรรค์ทางออกแบบก่อสร้าง โดยมีรากศัพท์จากภาษาละติน และภาษากรีกซึ่งหมายความว่า Chief Builder หรือ หัวหน้าผู้ก่อสร้าง (Dejtjar, 2018)

พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543 ได้นิยาม “วิชาชีพสถาปัตยกรรม” ให้หมายถึง วิชาชีพสถาปัตยกรรมที่ใช้ศาสตร์และศิลป์สร้างสรรค์สถาปัตยกรรมและสิ่งแวดล้อมในสาขาสถาปัตยกรรมหลัก สาขาสถาปัตยกรรมผังเมือง สาขานภูมิสถาปัตยกรรม สาขาสถาปัตยกรรมภายใน และมัณฑนศิลป์ และสาขาสถาปัตยกรรมอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง และได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุม และต้องได้รับการขึ้นทะเบียนจากสภาสถาปนิกจึงจะสามารถประกอบวิชาชีพในสาขาและระดับของงานที่ได้รับอนุญาตในประเทศไทยและประเทศที่มีความตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคีได้ โดยสถาปนิกจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการทดสอบความรู้และการอบรมของสภาสถาปนิก และต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่สภาสถาปนิกรับรอง ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและระดับอุดมศึกษา 4 ปี ซึ่งได้ประกอบงานในวิชาชีพสถาปัตยกรรมมา หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิชาชีพสถาปัตยกรรมหลักสูตร 5 ปี ขึ้นไปหรือสูงกว่า

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิรินทิพย์ จันทรนิมะ และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารออมสินเพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจ SMEs ธนาคารออมสิน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแล โดยพบว่า ทุกปัจจัยข้างต้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ณัฐพล ตานันชัย (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้าน

ปัจจัย "การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรจำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ สถาปนิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร W.G. Cochran (1977) โดยต้องการระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนั้น จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดจากการเก็บแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptives Statistics) ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำไปหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.3 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำไปหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : NRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 30-44 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของสถานึกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.76$ , S.D. = 0.525) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.07$ , S.D. = 0.625) รองลงมา คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D. = 0.618) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.630) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.696) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D. = 0.722) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.79$ , S.D. = 0.733) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{x} = 3.57$ , S.D. = 0.825) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.57$ , S.D. = 0.799) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.808) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{x} = 3.52$ , S.D. = 0.819) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันขององค์กรของสถานึกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.43$ , S.D. = 0.816)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นด้านปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของสถานึกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## ตาราง 1

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ค่า			
	สัมประสิทธิ์ ความถดถอย (B)	Beta	t	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>1</sub> )	-0.090	-0.069	-1.585	0.114
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X <sub>2</sub> )	-0.005	-0.004	-0.070	0.944
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X <sub>3</sub> )	0.144	0.109	2.358	0.019*
4. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X <sub>4</sub> )	0.060	0.054	1.103	0.271
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X <sub>5</sub> )	0.058	0.059	1.118	0.264
6. ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร (X <sub>6</sub> )	0.247	0.245	4.810	<.001*
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X <sub>7</sub> )	0.064	0.054	1.111	0.267
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X <sub>8</sub> )	0.150	0.147	2.739	0.006*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>9</sub> )	0.086	0.076	1.633	0.103
10. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X <sub>10</sub> )	0.242	0.243	4.975	<.001*
<b>ค่าคงที่</b>	<b>-0.028</b>		<b>-0.124</b>	<b>0.901</b>

ค่า R = 0.748, R<sup>2</sup> = 0.560, SEE = 0.549, F = 49.453, Sig < 0.001, \* = P < 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.560 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร (Beta = 0.245) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Beta = 0.243) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.147) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.109)

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน

ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายและการบริหารของแต่ละองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของแต่ละองค์กรในอย่างชัดเจน โดยขนาดและโครงสร้างขององค์กรนั้น เป็นตัวบ่งชี้ถึงแนวทางการบริหารขององค์กรและความรับผิดชอบของสถาปนิกที่เกิดขึ้นได้ในระดับเบื้องต้น โดยโครงสร้างขององค์กร กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน กฎหมายแรงงาน และจำนวนอัตรากำลังนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่สถาปนิกใช้ในการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กรตั้งแต่แรก ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สิรินทิพย์ จันทรมิยะ และ บุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร การศึกษาธนาคารออมสิน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้าน ด้านนโยบายขององค์กร มีผลต่อความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้ว่าสถาปนิกในองค์กรนั้นได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด แต่รายได้เริ่มต้นของนักศึกษาจบใหม่นั้นต่ำกว่านักศึกษาในหลักสูตรอื่น โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่สถาปนิกใช้ในการศึกษา และเมื่อสั่งสมประสบการณ์เพียงพอ สถาปนิกจึงต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตามทักษะที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการลาออกของพนักงานวิศวกรเจนวาย และพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์นั้น ส่งผลทางทางบวกโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าชื่อเสียงขององค์กร และขนาดขององค์กร มีผลต่อระยะเวลาการดำรงอยู่ในองค์กรต่างๆ ของสถาปนิก เพราะในอุตสาหกรรมก่อสร้างและสถาปัตยกรรมนั้น มีขนาดองค์กรที่หลากหลายทั้งทางด้านขนาดองค์กร ชื่อเสียง สถานภาพทางการเงิน และรูปแบบการดำเนินงานที่แตกต่างกัน โดยสถาปนิกนั้น มีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ที่ต้องมีการชั่งน้ำหนักถึงการดำรงอยู่ในองค์กร หรือการลาออกจากไปองค์กรอื่น หรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ตานันชัย (2566) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และพบว่าความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจาก

ในองค์กรที่สถาปนิกปฏิบัติงานนั้น มีการทำงานที่หลากหลายในโครงการต่าง ๆ ที่สถาปนิกต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การเริ่มต้นการวางแผนโครงการ การออกแบบและควบคุมโครงการเพื่อให้เป็นไปตามแบบก่อสร้าง ซึ่งการก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ต่างๆ นั้น สถาปนิกถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีบทบาทที่มากสำคัญมาก ในการกำหนดลักษณะกายภาพของโครงการในขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การออกแบบเบื้องต้น จนถึงขั้นตอนการก่อสร้าง และจนกระทั่งถึงโครงการสำเร็จสมบูรณ์ เพราะฉะนั้นสถาปนิกจึงต้องการทักษะที่แตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนการทำงานตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ย่อมต้องการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมพงศ์ จิตติธีรนนท์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ และพบว่าลักษณะของงานที่ทำ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากสถาปนิก เป็นอาชีพที่มีการทำงานในรูปแบบกลุ่มเป็นจำนวนมาก ความสำเร็จในการทำงาน จึงมิใช่หมายถึงความสำเร็จส่วนตัวเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงความสำเร็จของทีมงานและองค์กรโดยรวมด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมพงศ์ จิตติธีรนนท์ (2565) ที่ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ และพบว่าด้านความสำเร็จในงานนั้นมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความเห็นในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากการปฏิบัติงานของสถาปนิกในโครงการต่าง ๆ นั้น เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพทั้งผู้อยู่เบื้องหน้า ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนบริษัทลูกค้า และผู้อยู่เบื้องหลังที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมา โดยการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาถือเป็นความสำเร็จและความภาคภูมิใจขององค์กรโดยรวม ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าความสำเร็จส่วนตัวของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ณิชฐพล ตานันชัย (2566) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความรับผิดชอบของสถาปนิกในหน้าที่ต่าง ๆ ที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติในแต่ละโครงการนั้นมีความสำคัญที่แตกต่างกัน และเป็นหน้าที่ของสถาปนิกที่พึงปฏิบัติอยู่แล้ว โดยหน้าที่ต่าง ๆ เช่นการออกแบบ เขียนแบบก่อสร้าง ทำแบบจำลอง และการเป็นผู้บริหารโครงการนั้น สถาปนิกได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้

รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่มีเชี่ยวชาญและมีขอบเขตงานที่ชัดเจน และได้รับโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่พอเหมาะในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพอยู่แล้ว และด้วยความรับผิดชอบของสถาปนิกในแต่ละองค์กรไม่ได้มีความแตกต่างกันนัก ความรับผิดชอบต่อหน้าที่จึงมิได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ถนอมพงศ์ จิตติธรรณันท์ (2565) ที่ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ และพบว่าความรับผิดชอบนั้น ไม่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยมีความเห็นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอาชีพสถาปนิกมิได้ยึดติดอยู่กับการทำงานเฉพาะในองค์กร เนื่องจากโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบที่นอกเหนือจากการทำงานในองค์กร เช่นการย้ายไปทำงานในองค์กรใหม่ หรือทำงานในฐานะสถาปนิกอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วรยุทธพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานในเชิงลบ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยให้ความเห็นว่า เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานของสถาปนิกนั้น ถึงจะอยู่ในระดับดี แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะสถาปนิกมิได้ยึดติดกับองค์กรและบุคคลที่อยู่ในองค์กร โดยสถาปนิกผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน แต่ความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเท่านั้น และไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมพงศ์ จิตติธรรณันท์ (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยให้ความเห็นว่า เนื่องจากสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นตัวกำหนดถึงการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรนั้นๆ ของสถาปนิกตั้งแต่แรก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้พิจารณาถึงความสะดวกสบายในการเดินทาง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เหมาะสม การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่สะดวกสบายที่ดีและเพียงพอ ที่สามารถส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นดีอยู่แล้ว โดยปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อม ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเพียงเท่านั้น แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถนอมพงศ์ จิตติธรรณันท์ (2565) ที่ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ และได้พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีส่วนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่ยังคงจำเป็นต้องมีการพัฒนาปัจจัยทั้งด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของสถาปนิกมากขึ้น โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กร ควรใส่ใจด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยการสอบถามความคิดเห็นของสถาปนิกในองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดนโยบายการดำเนินงานและการบริหารที่สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของสถาปนิกในองค์กร เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพสถาปนิก ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นได้

2. ผู้บริหารควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของสถาปนิกให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและความต้องการของสถาปนิก ด้วยการกำหนดนโยบาย และเกณฑ์การประเมินค่าตอบแทนที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และรักษาสถาปนิกในองค์กรให้คงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของตนในองค์กรด้วยการเพิ่มค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และแรงจูงใจให้สถาปนิกคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่ในองค์กรได้เป็นระยะเวลายาวนาน

3. ผู้บริหารควรพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารที่ทำให้สถาปนิกรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมให้สถาปนิกในองค์กร รู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีการเติบโตอย่างเป็นขั้นตอนในองค์กร และเปิดโอกาสให้สามารถเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มขึ้น เช่นการเปิดโอกาสให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรมานานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในฐานะหุ้นส่วน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในหน้าที่การงาน อันนำมาสู่ความมั่นคงในหน้าที่การงานได้ การเปิดโอกาสให้สถาปนิกคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น จะสามารถนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างเพิ่มขึ้นได้

4. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้สถาปนิกได้ปฏิบัติลักษณะงานที่เหมาะสมกับทักษะที่สถาปนิกมี และส่งเสริมให้สถาปนิกได้พัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรมเพิ่มเติม รวมถึงเปิดโอกาสให้สถาปนิกได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ที่มี เพื่อตอบสนองให้สถาปนิกมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรักในวิชาชีพ มั่นใจในความสามารถของตน และสร้างคุณค่างร่วมกันในองค์กร เพื่อนำมาสู่ความผูกพันทางด้านจิตใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กรได้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของสถาปนิกเช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรตาม ในประเด็นที่ใกล้เคียงกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความตั้งใจในการลาออกของอาชีพสถาปนิก และด้านสาเหตุของการเลิกประกอบวิชาชีพ เพื่อให้มีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในอาชีพสถาปนิกมากขึ้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีการศึกษาวิจัยด้านนี้จำนวนน้อย
3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในองค์กรที่มีสถาปนิกปฏิบัติงานอยู่ หรือนักวิชาการด้านสถาปัตยกรรมเพื่อทำให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์มากขึ้นในการนำไปวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์

### เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล ตานันชัย. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 65–65.
- ถนอมพงศ์ จิตติธีรนนท์. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ. สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติสถาปนิก พ.ศ. 2543, (2543, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. 117(10ก), 2-12.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, กุลกานต์ เมเวส, พลอย สุตอ่อน. (2565, 30 เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานกรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกร เจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 1–18.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔*.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2565). *รายงานการศึกษารายงานอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ สาขาบริการสถาปัตยกรรม ปี 2565*.
- สิรินทิพย์ จันทรมิระ, & บุญอนันต์ พันัยทรัพย์. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 27(1), 5–25.
- อนุดิษฐ์ ฐานไยกร. (2562, 20 มีนาคม). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 4(1), 32–45.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques (3rd ed)*. John Wiley & Sons.

- Dejtiar, F. (2018). *Etymology in Architecture: Tracing the Language of Design to its Roots* / ArchDaily. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.archdaily.com/898648/etymology-in-architecture-tracing-the-language-of-design-to-its-roots>
- Herzberg, F. (1959). Two-Factor Theory of Motivation. From *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Institute of Leadership & Management. (2002). *Improving Efficiency (4th ed)*. London: Routledge.
- Jay, S. (2021). *7 Ways To Boost Organizational Commitment - AIHR*. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.aihr.com/blog/organizational-commitment/>
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Ouchi, W. G. (1981). Theory Z : how American business can meet the Japanese challenge. *Business Horizons*, 24(6), 82-83.