

ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน  
เมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน

DIFFERENCES IN FACTORS AFFECTING CO-WORKER INTERACTIONS  
WHEN IN THE OFFICE DESIGN AND WORK FROM HOME



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2565  
KMITL-2021-AR-M-003-015

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

DIFFERENCES IN FACTORS AFFECTING CO-WORKER INTERACTIONS  
WHEN IN THE OFFICE DESIGN AND WORK FROM HOME



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ARCHITECTURE PROGRAM IN INTERIOR ARCHITECTURE  
FACULTY OF ARCHITECTURE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2022

KMITL-2022-AR-M-003-015

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

FACULTY OF ARCHITECTURE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานเมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน
นักศึกษา	นายพิสิษฐ์ เบะประโคน
รหัสประจำตัว	60602069
ปริญญา	สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สถาปัตยกรรมภายใน
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพร มูรพันธุ์

### บทคัดย่อ

การทำงานภายในสำนักงานออกแบบมีสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานตำแหน่งต่างๆ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานได้แลกเปลี่ยนความคิด มุมมอง แม้กระทั่งการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการออกแบบสำนักงานในปัจจุบันในบางครั้งอาจส่งเสริมหรือลดทอนโอกาสที่จะก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กันภายในสำนักงาน อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานภายในสำนักงานเป็นการทำงานที่บ้านซึ่งมีเหตุจำเป็นเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ในปัจจุบัน งานวิจัยนี้มุ่งสืบค้นว่าปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่ทำงานร่วมกันภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน และปัจจัยที่เกิดขึ้นนี้เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรเมื่อทำงานภายในสำนักงานและทำงานจากที่บ้าน รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบข้อดี - ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้านเป็นกรณีศึกษา โดยวิเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสำนักงานออกแบบบริษัท ไฮโปริสซิส จำกัด และที่บ้านของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ในเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยของสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพยายามจะทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้านในเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ โดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และเลือกใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้านทางด้านกายภาพและบุคคลที่จะส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งใช้การวิเคราะห์ผลแบบ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ของพนักงานที่ทำงานออกแบบ โดยการเก็บข้อมูลกับบุคคลที่ทำงานออกแบบมีตำแหน่งแตกต่างกันภายในสำนักงานออกแบบ จำนวน 8 คน ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการออกแบบ 1 คน, ตำแหน่ง สถาปนิกอาวุโส 1 คน, ตำแหน่ง สถาปนิก 1 คน, ตำแหน่ง ภัณฑนากรอาวุโส 3 คน และ ตำแหน่ง ภัณฑนากร 2 คน

ผลการวิจัยพบว่า จากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1) การทำงานภายในสำนักงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ผังพื้นที่ มุมมอง และเสียงส่งผลต่อโอกาสทำให้ผู้คนปฏิสัมพันธ์ยาก พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ในขณะที่อุณหภูมิและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน ออกแบบแต่ส่งผลต่อปัจจัยด้านบุคคล เช่น อารมณ์ความรู้สึก สมรรถภาพในการทำงาน 2) การทำงานจากที่บ้าน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ผังพื้นที่ มุมมองไม่ส่งเสริมในการทำงาน เนื่องจากบ้านเป็นสถานที่ของการพักผ่อนไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน พนักงานทุกตำแหน่งมีการปฏิสัมพันธ์เป็นช่วงเวลาผ่านทางออนไลน์เช้า 1 ครั้งและเย็น 1 ครั้ง ในการประชุมมอบหมายงาน และการอัปเดตงานของแต่ละทีมกับผู้บริหาร ซึ่งมีการใช้โปรแกรมไลน์ระหว่างวันเพื่อใช้ในการติดต่อภายในทีมจึงทำให้การติดต่อประสานการเป็นไปได้อย่างขึ้นส่งผลให้การทำงานช้าลง สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการออกแบบและสถาปนิกอาวุโสที่มีความสามารถควบคุมพนักงานได้น้อยลง พนักงานที่อาศัยอยู่คนเดียวจะมีความเป็นส่วนตัวสูงและบางตำแหน่งอาศัยอยู่กับครอบครัวความเป็นส่วนตัวน้อยลง ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ผังพื้นที่ มุมมอง, เสียง, อุณหภูมิและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน ออกแบบจากที่บ้านแต่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในปัจจัยด้านบุคคล, ปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งส่งผลต่อสมรรถภาพในการทำงาน 3) ข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงาน ออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน พบว่าการทำงานภายในสำนักงาน ออกแบบสามารถเกิดปฏิสัมพันธ์กันได้ง่ายกว่าการทำงานที่บ้าน รวมถึงมีบรรยากาศสูงใจในการทำงานส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและความราบรื่นในการทำงานมากกว่าการทำงานที่บ้าน ซึ่งในการทำงานที่บ้านนั้นส่งผลเสียต่อตัวพนักงานในปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์, ปัจจัยด้านบุคคล, ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ออกแบบ

งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้พัฒนาและศึกษากับสำนักงาน ออกแบบและพื้นที่การทำงานที่บ้านของผู้ออกแบบ เพื่อปรับสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานและที่บ้านให้ส่งเสริมกับทำงาน ออกแบบที่ปรับเปลี่ยนไปในอนาคตได้

**คำสำคัญ :** ปัจจัยสภาพแวดล้อม, สำนักงาน ออกแบบ, ปฏิสัมพันธ์, การทำงานที่บ้าน

<b>Thesis</b>	Differences in Factors Affecting Co-worker Interactions when in the Office Design and Work from Home
<b>Student</b>	Mr. Pisit Beprakon
<b>Student ID</b>	60602069
<b>Degree</b>	Master of Architecture
<b>Program</b>	Interior Architecture
<b>Year</b>	2022
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Chumporn Moorapun, Ph.D.

### ABSTRACT

Working within a office design is important for employees in various positions. interact together in work This results in the exchange of ideas, perspectives, and even helping each other in working as a team, resulting in better efficiency of work. However, today's office design can sometimes promote or reduce the likelihood of interaction within the office. There has also been a shift from working in the office to working from home, which is necessary due to the COVID-19 situation. to adapt to current events The research aims to investigate what factors affect the interactions of people who work together within a design office and work from home. And how are these factors the same or different when working in an office and working from home? Including a comparative study of advantages and limitations of working within a design office and working from home as a case study. by analyzing the phenomena occurring in the design office of Hypothesis Co., Ltd. and at the homes of employees in various positions in depth to find the factors of the physical environment and the differences between different aspects of people that affect interaction This research is a qualitative research. which seeks to understand the phenomena that occur within the design office and work from home in depth to discover the factors that affect interaction an in-depth interview was conducted and a structured interview was used to collect data on various factors. Within the design office and working from home, physical and human interactions that will influence interactions are used. Content analysis to determine the factors affecting the interaction of the design staff. By collecting data with design people who have different positions within the design office, 8 people are:

Design Director 1 position, Senior Architect 1 position, Architect 1 position, Senior Interior Designer 3 positions and Interior Designer 2 positions.

The results showed that from all informants 1) Working within the office It was found that physical environmental factors such as floor plans, perspective, and sound influence opportunities, making people interact more eager to discuss work ideas. While temperature and light do not interact with each other in design work, they affect individual factors such as emotions. Concentration at work 2) Work from home It was found that physical environmental factors such as floor plans, views did not encourage work because the home was a place of rest and unfavorable for work. Employees in all positions have intermittent online interactions once in the morning and once in the evening in each team's assignment and update meetings with management. In which Line programs are used during the day to communicate within the team, it makes it more difficult to communicate, resulting in slower work. For Design Director and Senior Architect positions, there is less control over staff. Employees who live alone have high privacy, and some positions live with families less in privacy. Physical environment factors such as floor plan, view, sound, temperature and lighting do not interact with each other in working from home design, but affect personal, social and emotional factors. Which affects the concentration of concentration at work. 3) Advantages - limitations of working within the design office and working from home. It was found that working within a design office was more interactive than working from home. Including having an motivated atmosphere to work, resulting in more enthusiasm and smoothness at work than working at home Working at home has a negative effect on employees in interaction factors, personal factors, social factors. and environmental factors that are unfavorable for design work.

This research can be developed and studied with design offices and design workers' home work areas. To adjust the environment in the office and at home to support the work of design that can be adapted in the future.

**Keywords :** environment factor, design office, interaction, work from home

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. ชุมพร มูรพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำปรึกษา และแนะนำในการทำ วิทยานิพนธ์ รวมถึงสอนวิธีการทำงานที่ดีทำให้ผู้วิจัยพัฒนาตนเองในด้านการงานให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำและแนวทางในการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณคุณคณาจารย์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ จนนำ ความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการทำวิจัยนี้

ขอขอบคุณ บริษัท ไฮโปธีซิส จำกัด ที่อนุญาตให้ใช้ข้อมูลทำวิจัย โดยเข้าเก็บข้อมูลสถานที่ ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

ขอขอบคุณภาควิชาสถาปัตยกรรมภายใน เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความ แนะนำและข่าวสารเป็นอย่างดี

ขอบคุณเพื่อนๆหลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต และเพื่อนๆ ที่มีส่วนร่วมในการ สนับสนุนและคอยช่วยเหลือในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำวิจัย ครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์

พิสิษฐ์ เบะประโคน

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 คำถามการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์.....	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1.1 แนวความคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน.....	5
2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน.....	6
2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้และตอบสนองทางด้านอารมณ์.....	7
2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน.....	8
2.2 กรอบทฤษฎีในการวิจัย.....	9
2.3 สรุปคำถามการวิจัย.....	9
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	10
3.1 กระบวนทัศน์ของการวิจัย.....	10
3.2 การออกแบบวิธีวิจัย.....	10
3.3 แผนการวิจัย.....	11
3.3.1 การศึกษาเบื้องต้น.....	12
3.4 การแปลงด้านนิยามมโนทัศน์เป็นนิยามปฏิบัติการ.....	15

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดและคำถามการวิจัย.....	16
3.5 การศึกษาหลัก.....	17
3.5.1 ผู้ให้ข้อมูล.....	17
3.5.2 ข้อมูลกิจกรรม, พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน.....	18
3.5.4 ข้อมูลกิจกรรม, พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภายในบ้านที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน.....	24
3.5.5 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล.....	29
3.5.6 ขั้นตอนในการเก็บข้อมูล.....	30
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสำนักงานนอกแบบที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานนอกแบบ.....	32
4.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล.....	32
4.1.2 ปัจจัยด้านกิจกรรมและพฤติกรรม.....	34
4.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	34
4.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานนอกแบบ ของแต่ละตำแหน่งหน้าที่.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานนอกแบบ.....	47
4.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล.....	47
4.2.2 ปัจจัยด้านกิจกรรมและพฤติกรรม.....	48
4.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ.....	49
4.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานที่บ้านของแต่ละตำแหน่งหน้าที่.....	51
4.3 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์แสดงข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงาน ภายในสำนักงานนอกแบบและการทำงานจากที่บ้าน.....	59

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย.....	63
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	63
5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงานออกแบบ.64	
5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบจากการทำงานที่บ้าน.....67	
5.1.3 สรุปผลการวิจัยแสดงข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงาน ออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน.....	69
5.1.4 สรุปผลการวิจัยแสดงปัจจัยความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ การทำงานภายในสำนักงานและการทำงานจากที่บ้าน.....	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	72
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	72
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	72
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	76
ประวัติผู้เขียน.....	80

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนพนักงานทั้งหมดภายในสำนักงานออกแบบ.....	14
3.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	17
4.1 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นประสบการณ์ในการทำงานภายในสำนักงาน.....	33
4.2 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นด้านกิจกรรมภายในสำนักงาน.....	34
4.3 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะผังพื้นที่ภายในสำนักงาน.....	35
4.4 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะมุมมองภายในสำนักงาน.....	36
4.5 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นอุณหภูมิภายในสำนักงาน.....	37
4.6 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะแสงภายในสำนักงาน.....	38
4.7 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะเสียงภายในสำนักงาน.....	39
4.8 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของผู้อำนวยความสะดวกออกแบบ.....	40
4.9 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของสถาปนิกอาวุโส.....	41
4.10 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของสถาปนิก.....	42
4.11 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากรอาวุโส.....	42
4.12 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากร.....	43
4.13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากร.....	44
4.14 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากรอาวุโส.....	45
4.15 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากรอาวุโส.....	46
4.16 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะประสบการณ์ในการทำงานที่บ้าน.....	47
4.17 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะกิจกรรมในการทำงานที่บ้าน.....	48
4.18 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นครอบครัวในการทำงานที่บ้าน.....	49
4.19 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะพื้นที่การทำงานที่บ้าน.....	49
4.20 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะอุณหภูมิที่บ้าน.....	50
4.21 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของผู้อำนวยความสะดวกออกแบบ.....	51
4.22 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของสถาปนิกอาวุโส.....	52
4.23 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของสถาปนิก.....	53
4.24 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากรอาวุโส.....	54
4.25 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากร.....	55
4.26 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากร.....	56
4.27 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากรอาวุโส.....	57

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากรอาวุโส.....	58
4.29 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงาน ภายในสำนักงานออกแบบ.....	59
4.30 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานจากที่บ้าน.....	60
4.31 แสดงข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน.....	61



# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	2
2.1 แสดงกระบวนการของการรับรู้.....	7
2.2 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
3.1 แสดงการวางแผนการวิจัย.....	11
3.2 แสดงอาคารด้านหน้าของสำนักงานออกแบบ.....	12
3.3 แสดงผังพื้นภายในสำนักงานชั้น 1.....	12
3.4 แสดงผังพื้นภายในสำนักงานชั้น 2.....	13
3.5 ภาพแสดงตำแหน่งเครื่องปรับอากาศและตำแหน่งดวงโคม.....	13
3.6 สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบ.....	14
3.7 สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบ.....	15
3.8 ตำแหน่งที่นั่งภายในสำนักงานออกแบบ.....	18
3.9 ตำแหน่งที่นั่งผู้อำนวยการออกแบบภายในสำนักงาน.....	19
3.10 มุมมองจากที่นั่งผู้อำนวยการออกแบบภายในสำนักงาน.....	19
3.11 ตำแหน่งที่นั่งสถาปนิกอาวุโสภายในสำนักงาน.....	19
3.12 มุมมองจากที่นั่งสถาปนิกอาวุโสภายในสำนักงาน.....	20
3.13 ตำแหน่งที่นั่งสถาปนิกภายในสำนักงาน.....	20
3.14 มุมมองจากที่นั่งสถาปนิกภายในสำนักงาน.....	20
3.15 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน.....	21
3.16 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน.....	21
3.17 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน.....	22
3.18 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน.....	22
3.19 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน.....	22
3.20 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน.....	23
3.21 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน.....	23
3.22 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน.....	23
3.23 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน.....	24
3.24 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน.....	24
3.25 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านผู้อำนวยการออกแบบ.....	25
3.26 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านสถาปนิกอาวุโส.....	25

## สารบัญภาพ(ต่อ)

ภาพที่	หน้า
3.27 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านสถาปนิก.....	26
3.28 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมณฑนากรอาวุโส.....	26
3.29 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมณฑนากร.....	27
3.30 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมณฑนากร.....	27
3.31 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมณฑนากรอาวุโส.....	28
3.32 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมณฑนากรอาวุโส.....	28
3.33 แสดงแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1.....	29
3.34 แสดงแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2.....	29
3.35 แสดงแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3.....	30
4.1 แสดงความสัมพันธ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	33
4.2 แสดงมุมมองจากตำแหน่งที่นั่งของผู้อำนวยความสะดวกแบบ.....	36
4.3 แสดงเครื่องปรับอากาศภายในสำนักงาน.....	37
4.4 แสดงช่องแสงภายในสำนักงาน.....	38
4.5 แสดงการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ.....	39
4.6 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 1.....	40
4.7 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 2.....	41
4.8 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 3.....	42
4.9 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 4.....	43
4.10 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 5.....	43
4.11 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 6.....	44
4.12 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 7.....	45
4.13 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 8.....	46
4.14 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 9.....	51
4.15 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 10.....	52
4.16 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 11.....	53
4.17 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 12.....	54
4.18 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 13.....	55
4.19 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 14.....	56
4.20 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 15.....	57

## สารบัญภาพ(ต่อ)

ภาพที่	หน้า
4.21 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 16.....	58
5.1 แสดงแผนผังของความสัมพันธ์ของปัจจัยการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5.2 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	64
5.3 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยพฤติกรรมและกิจกรรมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	66
5.4 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	66
5.5 แสดงแผนผังของความสัมพันธ์ของปัจจัยการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
5.6 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	65
5.7 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	68
5.8 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์.....	69



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของพนักงานและผลกระทบทางด้านอารมณ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป (Sandstrom, 1987) นิตยสาร Forbes (2019) ให้ความสนใจเกี่ยวกับพื้นที่การทำงานและเทรนด์การออกแบบในยุคปัจจุบันเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานและต้องการหาวิธีการที่ช่วยทำงานให้น้อยลงและประสบความสำเร็จมากขึ้น Mike Coons ผู้อำนวยการฝ่ายกลยุทธ์ บริษัท Knotel ยังให้ความเห็นว่า “พื้นที่สำนักงานที่สบายและทันสมัยที่ได้รับแรงบันดาลใจจากเทรนด์แฟชั่นนั้น เป็นสิ่งที่ผ่านไปเร็ว เราควรจะสร้างผลกระทบที่มีความหมายต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน” ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหลายปัจจัยได้แก่ แสง มุมมอง ผังพื้นเสียง (Kim and Dear, 2015)

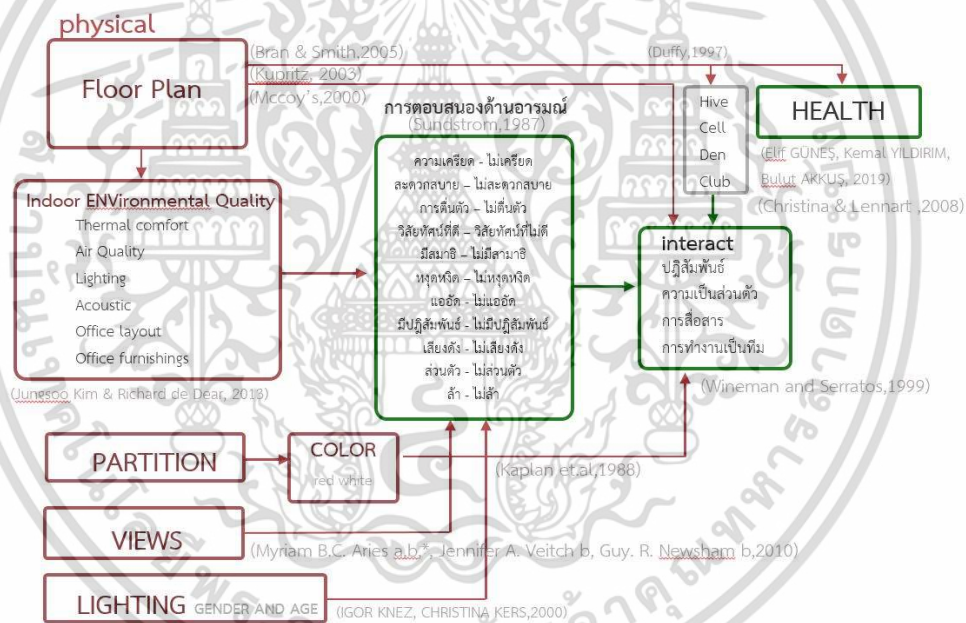
การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น (Duffy, 1997) ซึ่งการออกแบบสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานเป็นการส่งเสริมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันภายในสำนักงาน จากการศึกษาในอดีตพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน (Wineman and Serato's, 1999) ได้แก่ ผังพื้น มุมมองที่นั่งภายในสำนักงาน (Kaplan et.al, 1988) ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในสถานที่ทำงานและปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานภายในสำนักงานเป็นการทำงานที่บ้านซึ่งมีเหตุจำเป็นเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ในปัจจุบัน โดยพื้นที่การทำงานเป็นสถานที่ส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรวมตัวกัน เป็นสถานที่ที่กลุ่มคนหรือพนักงานจะต้องสื่อสารและทำงานร่วมกันของแต่ละบุคคลเพื่อภารกิจเป้าหมายของแต่ละองค์กร สถานที่ทำงานจึงเป็นสถานที่ควรมีลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพและคุณสมบัติที่เพิ่มปฏิสัมพันธ์ทางด้านการทำงานสำหรับบุคคลในองค์กร จึงศึกษาในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานและที่บ้านซึ่งส่งผลต่อจิตวิทยาในการรับรู้และส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

จากทั้งหมด จึงเป็นที่มาของการศึกษากิจกรรม พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบและบ้านพักอาศัยของพนักงานที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน โดยเลือกสำนักงานออกแบบขนาดกลางมาทำวิจัย จึงนำมาสู่คำถามงานวิจัย ศึกษา เปรียบเทียบ และสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบสภาพแวดล้อมในสำนักงานได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์กิจกรรม พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงาน ออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและบ้านพักอาศัยของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อดี ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน

## 1.3 กรอบทฤษฎีและแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านทฤษฎี ศึกษาพฤติกรรมสภาพแวดล้อม ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและที่บ้าน ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการตอบสนองทางด้านอารมณ์ ทฤษฎีด้านการออกแบบสำนักงาน และทฤษฎีด้านจิตวิทยาสภาพแวดล้อม

2. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ สำนักงานออกแบบ Hypothesis Office ที่ตั้ง Warehouse 26 ซอย สุขุมวิท 26 แขวง คลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 และบ้านของพนักงาน

3. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง เลือกจากพนักงานที่ทำงานออกแบบภายในสำนักงานออกแบบบริษัท Hypothesis Office จำนวน 8 คน ได้แก่

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการออกแบบ 1 คน

ตำแหน่ง สถาปนิกอาวุโส 1 คน

ตำแหน่ง สถาปนิก 1 คน

ตำแหน่ง มัณฑนากรอาวุโส 2 คน

ตำแหน่ง มัณฑนากร 3 คน

#### 1.5 คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ
2. ปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ
3. การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดี ข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไร

#### 1.6 นิยามศัพท์

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง องค์ประกอบภายในพื้นที่การทำงานของพนักงาน เช่น รูปแบบของผังพื้น เฟอร์นิเจอร์ รูปร่าง ขนาด พื้นที่ใช้สอย แสงสว่าง และอุณหภูมิ

2. ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำหรือการประกอบกิจกรรมระหว่างบุคคล ด้วยการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานตำแหน่งอื่นๆ โดยการพูดคุยแบบซึ่งหน้า และผ่านเครื่องมือในการสื่อสาร

3. ความเป็นส่วนตัว หมายถึง การอยู่ตามลำพังและไม่ถูกรบกวนโดยบุคคลอื่นในช่วงเวลาของการทำงาน

4. การตอบสนองทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในสำนักงานออกแบบและที่บ้าน

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานออกแบบ
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยจากการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานออกแบบ
3. เพื่อทราบถึงการตอบสนองทางด้านอารมณ์ภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในงานวิจัย จึงได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อหาแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ซึ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ได้มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่จะพัฒนาสถานที่ทำงานทางกายภาพสู่ความสำเร็จ โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้แก่

- 2.1.1 แนวความคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้และตอบสนองทางด้านอารมณ์
- 2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

##### 2.1.1 แนวความคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน (John D.Millet, 1954) โดยที่ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน หมายถึงความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพเหมาะสมใช้ต้นทุนต่ำที่สุด (Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawmam, 1953) โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Quantity) ในการผลิต

ประสิทธิภาพของการทำงานนั้นเกิดจากปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร (Duffy, 1997) ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพนักงาน (Zaleanick, 1958) ในการปฏิบัติงานนั้นจะได้ผลที่ดีหรือไม่พนักงานต้องได้รับการตอบสนองความต้องการ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และงานวิจัย แซนสตรอม (Sundstrom, 1987) พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับพนักงาน เมื่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงานจะถูกนำมาเพื่อวัดคุณภาพภายในสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพภายในสำนักงาน ประกอบด้วยภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง หรือ ตัวแปรเช่น ผังพื้น มุมมอง เป็นต้น

2.2.2.1 ผังพื้น รูปแบบของผังพื้นภายในสำนักงานสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆหลายด้าน จากการศึกษา พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานรูปแบบสำนักงานที่มีผังพื้นแบบปิดจะส่งผลให้มีความเป็นส่วนตัวสูงและมีประสิทธิภาพสูงกว่าผังพื้นเปิดกว่าทุกด้าน (Jungsoo Kim and Richard de dear, 2013) โดยวัดจาก IEQ (indoor Environment Quality) หรือ การวัดหรือประเมินค่าที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในอาคาร ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมคุณภาพในด้านการทำงาน ในขณะงานที่ต้องการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดรูปแบบของสำนักงานที่มีผังพื้นแบบเปิดจะสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ได้ดีกว่า ซึ่งรูปแบบของสำนักงานที่มีผังพื้นแบบเปิดนั้นก็มิใช่เสียจากการศึกษาพบว่า สำนักงานที่เป็นแผนผังแบบเปิด จะมีเสียงรบกวน คุณภาพอากาศไม่ดีและไม่รู้สึสบาย (Pejtersen, 2006) และฟังก์ชันการใช้งานภายในสำนักงานที่สะดวกสบายต่อการใช้งานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Jacqueline C. Vischer, 2008) และพบสิ่งที่สอดคล้องกันมากที่สุดในการสำรวจพนักงานภายในสำนักงานแบบเปิด ได้แก่ เสียงรบกวน ขาดความเป็นส่วนตัว

2.2.2.3 มุมมอง ส่งผลต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์และความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน จากการศึกษาของ (Kaplan et.al,1998) พบว่ามุมมองที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือมุมมองธรรมชาติเป็นมุมมองที่สร้างความพอใจแก่พนักงาน ในทางกลับกันมุมมองแบบปิดอาจจะเหมาะสมกับผู้ที่ไม่ต้องการสิ่งรบกวน อีกทั้ง (Ulrich,1984) พบว่ามุมมองนั้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และจากการศึกษาในอดีตมุมมองนั้นมีผลต่อความอารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกัน (Myriam B.C. Aries, Jennifer A. Veitch b and Guy. R. Newsham b, 2010) โดยที่มุมมองหน้าต่างได้รับการจัดอันดับว่าเป็นมุมมองที่น่าสนใจแต่อาจส่งผลกระทบต่อเรื่องของอุณหภูมิที่สูงขึ้นและแสงที่เข้ามารบกวน

2.2.2.4 แสง ภายในพื้นที่การทำงานจากงานวิจัยในอดีต พบว่าแสงสีขาวสร้างบรรยากาศของการทำงานให้รู้สึกตื่นตัว (Camdell and Dawson, 1990) ซึ่งแสงที่สลัวส่งผลให้ความตื่นตัวลดลงและทำให้รู้สึกการพักผ่อน และค่าของแสงสามารถส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงาน (IGOR KNEZ and CHRISTINA KERS, 2000) แสงสีส้มและแสงสีขาวมีส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของช่วงอายุแตกต่างกัน โดยแสงประดิษฐ์จากหลอดไฟมีผลต่อการรับรู้ของประสาทการทำงาน

ของสายตา (Kuller&Laike, 1998 ; Veich&McCall, 1995 and Newsham, 1998) แสงที่เป็นที่  
ต้องการของพนักงานคือแสงของธรรมชาติ (Wineman, 1982) แสงสามารถนำไปสู่ความเครียดได้

2.2.2.5 สี จากงานวิจัยในอดีตพบว่าสีแสงกันส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน  
(Kemal Yildirm, 2019) ซึ่งพนักงานที่ใช้สำนักงานเปิดที่มีแสงสีขาวมีแนวโน้มที่จะประเมินพื้นที่เป็น  
บวกมากกว่าพนักงานโดยใช้สำนักงานเปิดโล่งที่มีสีแดง

2.2.2.6 เพศ งานวิจัยในอดีตพบว่าอายุเพศตำแหน่งงานและสายงานธุรกิจ ทั้ง  
สถานะสุขภาพและความพึงพอใจในงานนั้นแตกต่างกันระหว่างสำนักงานรูปแบบต่างๆ (Christina &  
Lennart ,2008) และพบว่าความเครียดจะพบในสำนักงานแบบปิด แต่จะส่งผลดีถ้างานต้องการใช้  
สมาธิสูง (Aram Seddigh, Erik Berntson, Christina Bodin Danielson and Hugo Westerlund,  
2014)

### 2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้และตอบสนองทางด้านอารมณ์

การรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่มีสิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้งห้า  
และส่งกระแสประสาทไปยังสมอง

การรับรู้สภาพแวดล้อมเกิดจากการตอบสนองสิ่งเร้า (Spangenberg, Crowley  
and Hemderson, 1996) โดยมีบรรยากาศเป็นสิ่งเร้าหรือเรียกว่าตัวกระตุ้น (Stimuli) ทำให้เกิดการ  
ตอบสนองภายใน (Organism) จึงทำให้เกิดการตอบสนองทางพฤติกรรม (Respond)

กระบวนการของการรับรู้ (Process) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างเรื่อง  
ความเข้าใจ การคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ  
(Decision making)



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการของการรับรู้

อารมณ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความประทับใจความพอใจใน  
สถานการณ์ 2) ด้านความตื่นตัวเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ และ 3) ด้านการมีอิทธิพลการควบคุม  
สถานการณ์ที่มาจากประสบการณ์ทางด้านอารมณ์ (Russell and Mehrabian, 1977)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือสภาพแวดล้อมจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความเป็นส่วนตัว การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

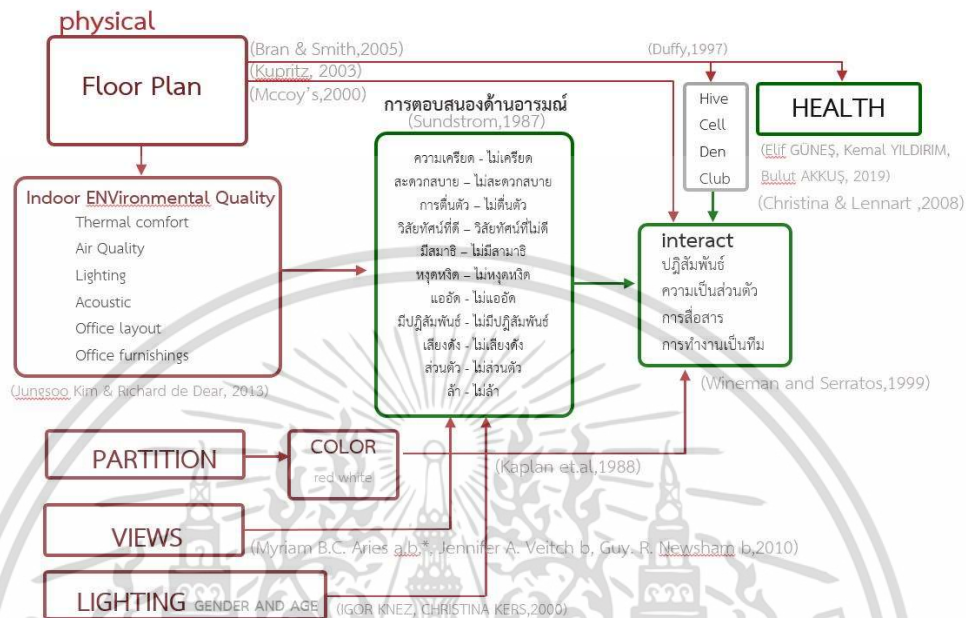
2.2.3.1 ความเป็นส่วนตัว ความเป็นส่วนตัวพบว่าการที่บุคคลควบคุมปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (วิลลิสท์รี ทรียงกูร, 2554) โดยแต่ละบุคคลจะมีสภาวะความเป็นส่วนตัวมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมหรือสถานการณ์ตามความเหมาะสม รวมถึงความพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้องการความเป็นส่วนตัวเหมาะกับการทำงานที่ต้องใช้สมาธิสูงเป็นรูปแบบผังพื้นแบบปิด ดังนั้นรูปแบบผังพื้นที่แต่ละประเภทเหมาะสมกับพนักงานแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันออกไป

2.2.3.2 การสื่อสาร เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความพึงพอใจและประสิทธิภาพ และยังแสดงให้เห็นว่าพื้นที่ทำงานร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาในการทำงาน (Wineman and Serrato's, 1990) ผู้ที่ทำงานอยู่ใกล้กันจะมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์ส่งเสริมความคิดและประสานงานที่ดีขึ้น ถือเป็นส่วนประกอบให้ทีมมั่นคง (Sundstom, Demuse&Futrell, 1990) ในทางกลับกันทีมที่ไม่มีพื้นที่ในการสื่อสารอาจไม่พัฒนาการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารจำเป็นต่อการสร้างทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (mccoy's. 2000) ซึ่งพื้นที่และการจัดสรรพื้นที่เพื่อสนับสนุนความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมและสังคมของคนในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพสนับสนุน กระบวนการบุคคลการสื่อสารเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน

2.2.3.3 สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคคลทำกิจกรรม สื่อสารกัน ทำให้ช่วงว่างระหว่างบุคคลลดลง สามารถสนทนา และมีระยะห่างกันอย่างเหมาะสม ตามที่ (Osmouds, 1957) ได้วิเคราะห์ไว้ว่าเป็นระยะห่างส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการกระทำต่อกันทางสังคมและกิจกรรม งานวิจัยในอดีตพบว่า บุคคลที่อยู่การแข่งขันจะมีลักษณะการนั่งคนละฝั่งหันหน้าเข้าหากัน ส่วนถ้ามีการทำงานร่วมกันจะนั่งอยู่ด้านข้าง (Gifford, 1997 : 104)

1. การกระทำที่แยกจากกัน ในกรณีต้องนั่งโต๊ะร่วมกัน บุคคลจะนั่งไกลกันที่สุดเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว
2. การกระทำที่ร่วมมือกัน บุคคลเลือกนั่งใกล้กันหรือข้างๆกัน หรือนั่งระยะใกล้เพื่อจะได้สื่อสารกันได้ดี
3. การกระทำที่แข่งขันกัน บุคคลจะนั่งตรงกันข้ามกันจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน และหลีกเลี่ยงนั่งใกล้กัน

## 2.2 กรอบทฤษฎีในการวิจัย



ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบทฤษฎีของการวิจัย

## 2.3 สรุปคำถาม

คำถามการวิจัยที่จะต้องศึกษา 1. ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 2. ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ และ 3. การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจากคำถามการวิจัยเป็นที่มาของการศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบและการรับรู้ทางด้านจิตวิทยา

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ และประสิทธิภาพของการทำงานมีปัจจัยหลายๆ ด้านที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานออกแบบ ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมดที่เกิดขึ้น ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อใช้ในการตอบคำถามวิจัย

จึงนำมาสู่กระบวนการศึกษาปัจจัยของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกและปฏิสัมพันธ์ของการทำงานอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 กระบวนทัศน์ของการวิจัย

จากคำถามการวิจัยที่จะต้องศึกษา 1. ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานออกแบบ 2. ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานออกแบบ และ 3. การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพยายามจะทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสำนักงานออกแบบในเชิงลึกเพื่อค้นหาปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์โดยเป็นงานวิจัยแบบกรณีศึกษา (case study) โดยเลือกสำนักงานออกแบบแห่งหนึ่งที่มีขนาดกลางซึ่งเป็นขนาดสำนักงานที่นิยมในปัจจุบัน เพื่อทำการเก็บข้อมูล โดยสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลโดยสมัครใจ

#### 3.2 การออกแบบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งต้องการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน เพื่อตอบคำถามการวิจัย 1. ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานออกแบบ 2. ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานออกแบบ และ 3. การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไร

โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจและค้นหาถึงปัจจัยต่างๆ ภายในสำนักงานออกแบบ โดยสำรวจกิจกรรม พฤติกรรมของพนักงาน อารมณ์ความรู้สึก สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบและที่บ้าน ที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานภายในสำนักงานและที่บ้าน จึงใช้เลือกใช้การเก็บข้อมูลแบบกว้าง (Indicative POE) เป็นการเก็บข้อมูลโดยรวมของภายในสำนักงานออกแบบเปรียบเทียบข้อมูลแบบกว้าง และเก็บข้อมูลแบบจำเพาะ (Investigative POE) เป็นการเปรียบเทียบเฉพาะจุดเพื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดหมวดหมู่ของข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล

### 3.3 แผนการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ช่วงได้แก่การศึกษาเบื้องต้นและการศึกษาหลัก โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้ (ภาพที่ )

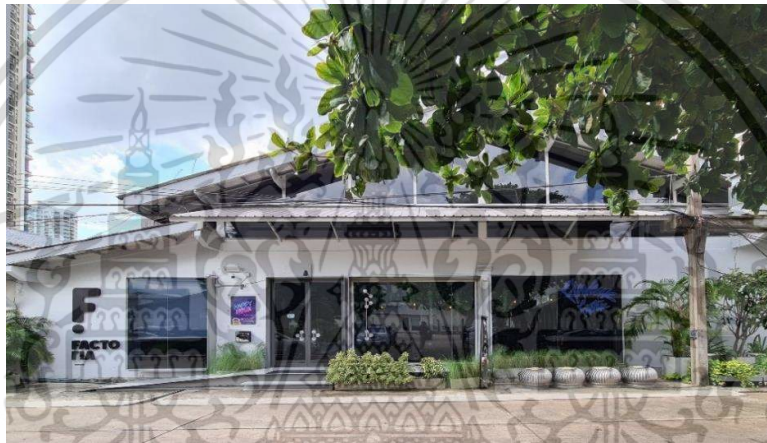


ภาพที่ 3.1 แสดงการวางแผนการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

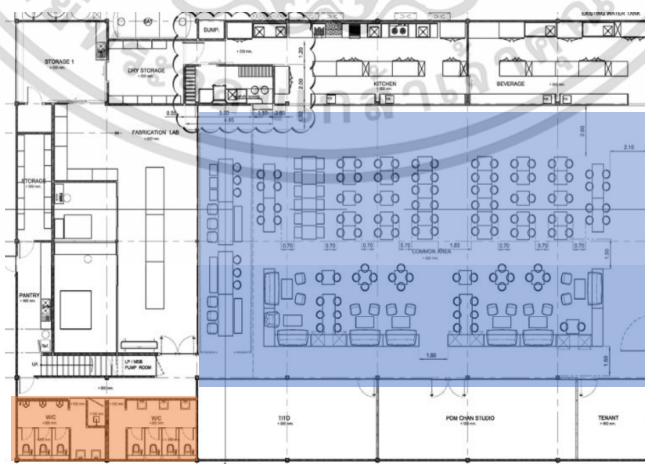
### 3.3.1 การศึกษาเบื้องต้น

1. สืบหาข้อมูลฟังก์ชันภายในสำนักงานโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสำนักงานออกแบบ hypothesis office จำนวนพนักงาน 20 คน ซึ่งเป็นสำนักงานขนาดกลางที่นิยมเปิดเป็นสำนักงานออกแบบในปัจจุบัน เป็นอาคารสำนักงานมี 2 ชั้น ชั้นที่ 1 เป็นพื้นที่ของร้านอาหาร คาเฟ่ ส่วนหลังอาคารมีทางเข้าสำรอง แพนทรีห้องน้ำสำหรับพนักงาน และชั้นที่ 2 เป็นพื้นที่การทำงานออกแบบขนาด 140 ตร.ม. ลักษณะผังพื้นที่ในส่วนองพื้นที่การทำงานเป็นผังพื้นแบบเปิด (Open-plan) สามารถเดินเชื่อมต่อกันได้และมีสวนปิดคือห้องประชุม มีลักษณะนั่งเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม ได้แก่ ทีมสถาปนิก 1 ทีม และทีมมัณฑนากร 3 ทีม



ภาพที่ 3.2 แสดงอาคารด้านหน้าของสำนักงานออกแบบ

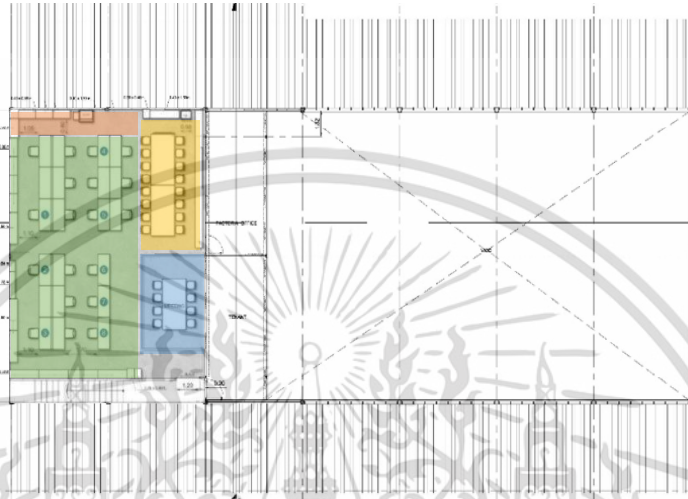
อาคารมีลักษณะชั้นหนึ่งเป็นพื้นที่เอนกประสงค์สามารถปรับการใช้งานตามฟังก์ชันได้ ชั้นลอยเป็นพื้นที่การทำงานออกแบบ



ภาพที่ 3.3 แสดงผังพื้นภายในสำนักงานชั้น 1

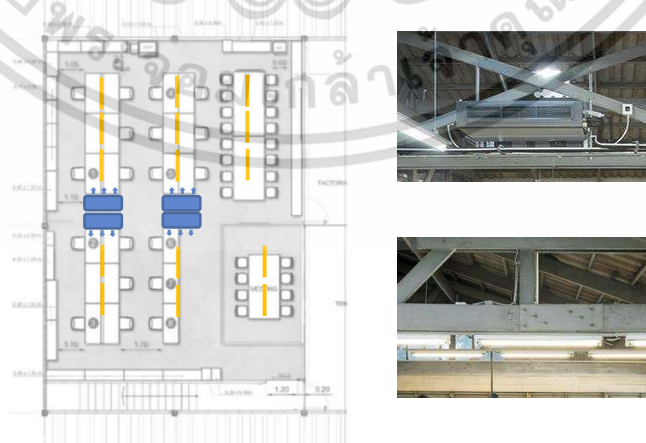
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรูปที่ 3.3 พื้นที่สีฟ้าเป็นส่วนของร้านกาแฟ ร้านอาหาร และพื้นที่ใช้สอย  
 อเนกประสงค์สามารถปรับการใช้งานพื้นที่ตามฟังก์ชันการใช้งานได้บุคคลภายนอกสามารถเข้ามาใช้  
 งานในส่วนนี้ได้ พื้นที่สีส้มเป็นห้องน้ำของพนักงานอยู่ติดกับบันไดทางขึ้นชั้นสองในส่วนของสำนักงาน  
 ออกแบบ



ภาพที่ 3.4 แสดงผังพื้นที่ภายในสำนักงานชั้น 2

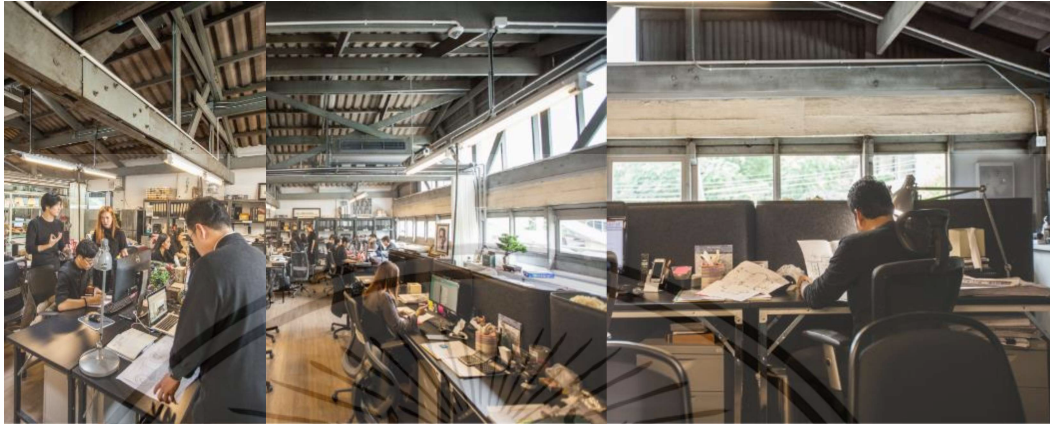
ลักษณะผังพื้นที่ในส่วนของพื้นที่การทำงานเป็นผังพื้นที่แบบเปิด (Open-plan)  
 สามารถเดินเชื่อมต่อกันได้และมีส่วนปิดคือห้องประชุม มีลักษณะนั่งเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม จากรูปที่ 3.4  
 พื้นที่สีเขียวคือพื้นที่การทำงานของพนักงาน พื้นที่สีเหลืองคือพื้นที่ประชุมแบบไม่เป็นทางการ พื้นที่สี  
 ส้มเป็นพื้นที่วางเครื่องพิมพ์เอกสาร เครื่องใช้ส่วนกลางของสำนักงาน และพื้นที่สีน้ำเงินคือส่วนของ  
 ห้องประชุมแบบปิด



ภาพที่ 3.5 ภาพแสดงตำแหน่งเครื่องปรับอากาศและตำแหน่งดวงโคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรูปที่ 3.5 แสดงตำแหน่งของเครื่องปรับอากาศ ซึ่งมีทั้งหมด 4 เครื่อง และผนังด้านซ้ายเป็นช่องแสงหน้าต่างกระจก ไฟส่องสว่างเป็นหลอดฟลูออเรสเซนต์จำนวน 15 ดวง



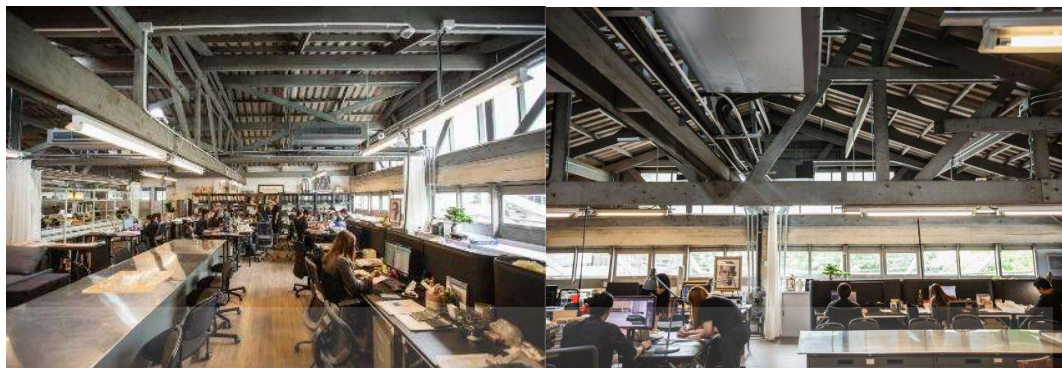
ภาพที่ 3.6 สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบ

ภายในสำนักงานออกแบบมีพนักงาน 20 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่ม 4 ทีม ได้แก่ สถาปนิก 1 ทีม มัณฑนากร 2 ทีม เทคนิค 1 ทีม โดยทุกแผนกสามารถเดินทางกันได้ทุกทีม โต๊ะทำงานมีฉาก (partition) กันด้านหน้าระหว่างบุคคลสูง 0.60 ซม. เปิดโล่งซ้ายขวา (รูปที่ 3.6)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพนักงานทั้งหมดภายในสำนักงานออกแบบ

	hypothesis office
Admin	2
FF&E	1
HR	1
Technician	1
Design Director	2
Interior	5
Architect	2
<b>Total</b>	<b>20</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.7 สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบ

โดยทุกแผนกสามารถมองเห็นกันได้ทุกโซน มีช่องเปิดของตัวอาคารมองออกภายนอกอาคารได้

2. ทดสอบเครื่องมือและความแม่นยำของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลก่อนเก็บข้อมูลจริง เพื่อศึกษาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยแบบสอบถามมี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ออกแบบ

ส่วนที่ 3 คือ ปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ออกแบบ

### 3.4 การแปลงด้านนิยามมโนทัศน์เป็นนิยามปฏิบัติการ

#### 3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบแนวคิดในการวิจัยและคำถามการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์กิจกรรมพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและบ้านพักอาศัยของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อดีข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งแต่ละปัจจัยในการศึกษาได้มาโดยการเก็บข้อมูลพื้นที่ และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในอดีต โดยกำหนดตัวชี้วัดในงานวิจัยในครั้งนี้โดยสรุปเป็นปัจจัยและการชี้วัด ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 3.4.4.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1. เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของมนุษย์ที่ถูกกำหนดตามเพศสภาพ ความเป็นหญิง ความเป็นชาย ที่ถูกกำหนดโดยสรีระหรือความประสงค์ของเจ้าของสรีระนั้น ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านเพศ โดยมีนิยามปฏิบัติการ คือ ความแตกต่างระหว่างเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2. ระดับการศึกษา หมายถึง ชั้นสูงสุดที่บุคคลเรียนจบในระดับการศึกษาที่เรียนมาซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา โดยมีนิยามปฏิบัติการ คือ ระดับการศึกษา

3. ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจภายในสำนักงาน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการ ออกแบบ สถาปนิกอาวุโส มัณฑนากรอาวุโส สถาปนิก และมัณฑนากร

#### 3.4.4.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรม กิจกรรม

1. พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น (Stimulus) ภายในสำนักงานออกแบบและที่บ้าน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2. กิจกรรม หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มคนสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านกิจกรรมได้แก่ การประชุม การติดต่อสื่อสารภายในทีม

#### 3.4.4.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

องค์ประกอบภายในพื้นที่การทำงานของพนักงาน บ้าน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ รูปแบบของผนัง เพอร์นิเจอร์ รูปร่าง ขนาด พื้นที่ใช้สอย แสงสว่าง และอุณหภูมิ

#### 3.4.4.4 ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์

1. ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำหรือการประกอบกิจกรรมระหว่างบุคคล ด้วยการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานตำแหน่งอื่นๆ โดยการพูดคุยแบบซึ่งหน้า และผ่านเครื่องมือในการสื่อสาร ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ การประชุมแบบซึ่งหน้าและผ่านเครื่องมือการสื่อสาร

2. ความเป็นส่วนตัว หมายถึง การอยู่ตามลำพังและไม่ถูกรบกวนโดยบุคคลอื่นในช่วงเวลาของการทำงาน เมื่อสามารถควบคุมได้จึงเกิดความเป็นส่วนตัวซึ่งสามารถลดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกพิจารณาปัจจัยทางด้านความเป็นส่วนตัว คือ ลักษณะความพึงพอใจของพนักงานในพื้นที่ของการทำงาน

### 3.5 การศึกษาหลัก

การศึกษาหลักของการวิจัยในครั้งนี้คือการเก็บข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย 3 ข้อได้แก่ 1) ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 2) ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ และ 3) การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดี-ข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไร

#### 3.5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

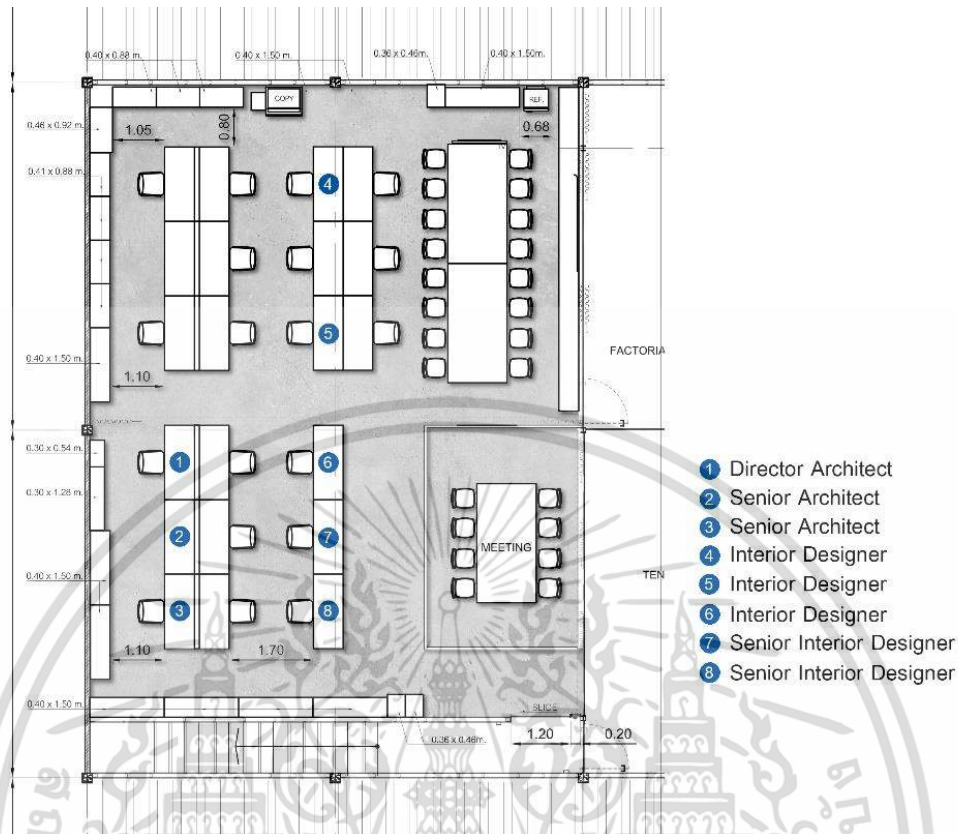
ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่ทำงานภายในสำนักงานออกแบบ โดยเลือกเป็นผู้ที่ทำงานภายในสำนักงานออกแบบโดยสมัครใจ จำนวนทั้งหมด 8 คน มีประสบการณ์และรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบ เพื่อได้มาข้อมูลที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากพนักงานในวันที่มีการทำงานปกติได้แก่ วันจันทร์ – วันศุกร์

ตารางที่ 3.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

hypothesis office	เพศ		ระยะเวลาการทำงาน (ปี)
	ชาย	หญิง	
ผู้อำนวยการออกแบบ	/		12
สถาปนิกอาวุโส	/		10
สถาปนิก	/		3
มัณฑนากรอาวุโส		/	1
มัณฑนากร	/		0.3
มัณฑนากร		/	1
มัณฑนากรอาวุโส		/	0.6
มัณฑนากรอาวุโส		/	7
	4	4	

ลักษณะงานและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งทำครอบคลุมทุกงานของงานออกแบบทั้งหมด โดยผู้อำนวยการออกแบบ สถาปนิกอาวุโส มัณฑนากรอาวุโส จะมีหน้าที่เพิ่มเติมคือการดูแลและให้คำปรึกษางานกับตำแหน่งอื่นๆในทีมตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



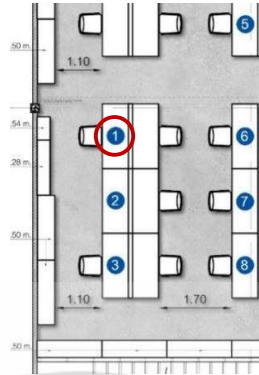
ภาพที่ 3.8 ตำแหน่งที่นั่งภายในสำนักงานออกแบบ

โดยตำแหน่งที่ 1 คือ ผู้อำนวยการออกแบบ, ตำแหน่งที่ 2 คือสถาปนิกอาวุโส, ตำแหน่งที่ 3 สถาปนิก, ตำแหน่งที่ 4 มัณฑนากรอาวุโส, ตำแหน่งที่ 5 มัณฑนากร, ตำแหน่งที่ 6 มัณฑนากร, ตำแหน่งที่ 7 มัณฑนากรอาวุโส, ตำแหน่งที่ 8 มัณฑนากรอาวุโส (รูปที่ 3.8)

### 3.5.2 ข้อมูลกิจกรรม พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

1. ผู้อำนวยการออกแบบ (Director Architect) การทำงานภายในสำนักงาน ลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 1 ด้านหลังเป็นช่องแสงหน้าต่าง ด้านหน้าสามารถมองเห็นทิวได้จากส่วนนี้ ด้านซ้ายติดทางเดิน มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง โดยการพูดคุย ในช่วงเวลาการทำงาน ได้แก่ ช่วงเช้าก่อนเริ่มงาน 1 ครั้ง ซึ่งการทำงานที่ภายในสำนักงานสามารถพูดคุย ปรึกษาได้ทันถ่วงที กระชับ รวดเร็ว เข้าใจได้ง่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

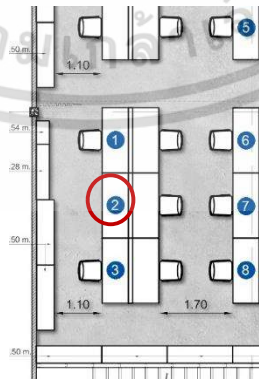


ภาพที่ 3.9 ตำแหน่งที่นั่งผู้อำนวยการออกแบบภายในสำนักงาน



ภาพที่ 3.10 มุมมองจากที่นั่งผู้อำนวยการออกแบบภายในสำนักงาน

2. สถาปนิกอาวุโส (Senior Architect) การทำงานภายในสำนักงานลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 2 ด้านหลังเป็นช่องแสงหน้าต่างนั่งอยู่ส่วนกลางระหว่างทีม ด้านหน้าสามารถมองเห็นทีมได้จากส่วนนี้ ลักษณะแผนผังส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง โดยส่วนใหญ่จะปรึกษางานภายในทีม ที่อยู่ทางด้านขวาและซ้ายมือ



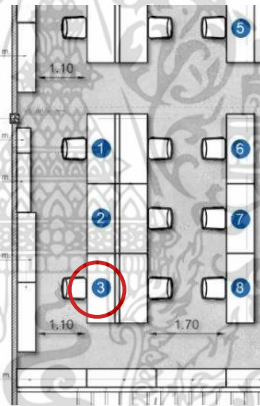
ภาพที่ 3.11 ตำแหน่งที่นั่งสถาปนิกอาวุโสภายในสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

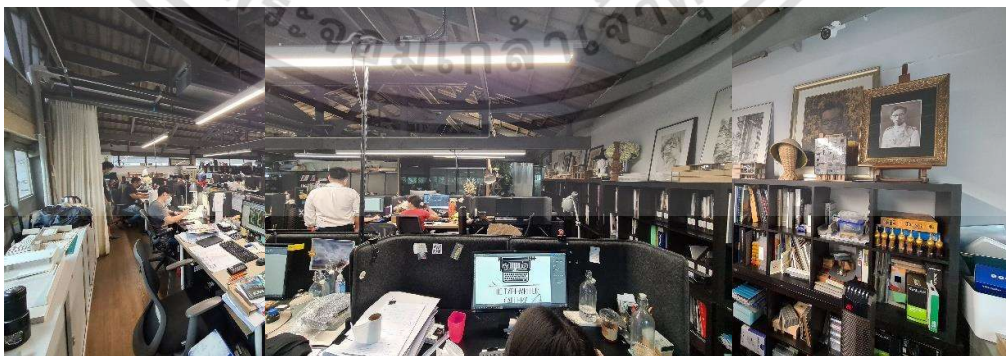


ภาพที่ 3.12 มุมมองจากที่นั่งสถาปนิกอาวุโสภายในสำนักงาน

3. สถาปนิก (Architect) การทำงานภายในสำนักงานลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 3 ด้านหลังเป็นช่องแสงหน้าต่าง ด้านซ้ายคือสถาปนิกอาวุโส ด้านขวาคือตู้หนังสือ ด้านหน้าสามารถมองเห็นทีมได้จากส่วนนี้ มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง รวมถึงกับทีมอื่นๆที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน



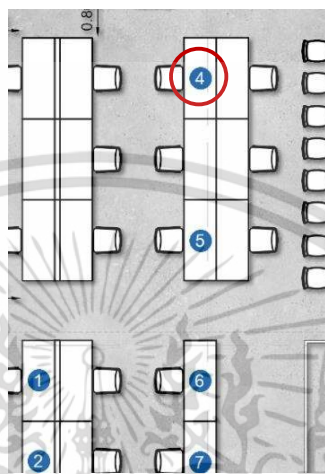
ภาพที่ 3.13 ตำแหน่งที่นั่งสถาปนิกภายในสำนักงาน



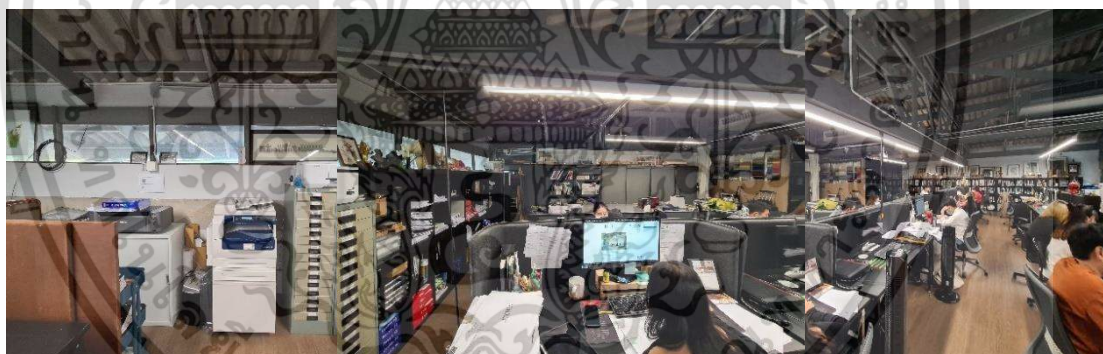
ภาพที่ 3.14 มุมมองจากที่นั่งสถาปนิกภายในสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer) การทำงานภายในสำนักงาน ลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 4 ด้านซ้ายติดทางเดิน ด้านหน้าสามารถมองเห็นส่วนประชุมจากส่วนนี้ มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง รวมถึงกับทีมอื่นๆ ที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน และมีการเดินปรึกษาระหว่างที่นั่งการทำงานของแต่ละทีม



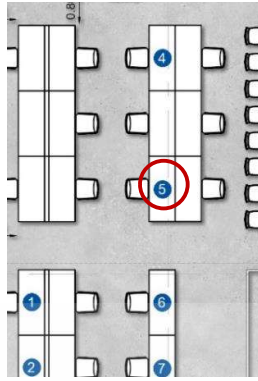
ภาพที่ 3.15 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน



ภาพที่ 3.16 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน

5. มัณฑนากร (Interior Designer) การทำงานภายในสำนักงานลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 5 ด้านขวาติดทางเดิน ด้านหน้าสามารถมองเห็นส่วนประชุมจากส่วนนี้ มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง รวมถึงกับทีมอื่นๆ ที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.17 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน



ภาพที่ 3.18 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน

6. มัณฑนากร (Interior Designer) การทำงานภายในสำนักงานลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 6 ด้านซ้ายติดทางเดิน ด้านหน้าสามารถมองเห็นส่วนประชุมจากส่วนนี้ มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง รวมถึงกับทีมอื่นๆ ที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน



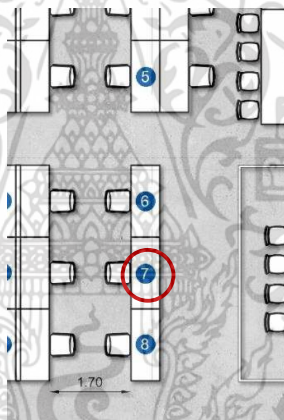
ภาพที่ 3.19 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.20 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรภายในสำนักงาน

7. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer) การทำงานภายในสำนักงาน ลักษณะพื้นที่ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 7 ด้านหน้าสามารถมองเห็นส่วนประชุมจากส่วนนี้ มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง รวมถึงกับทีมอื่นๆ ที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน



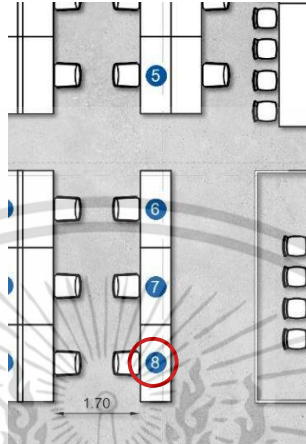
ภาพที่ 3.21 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน



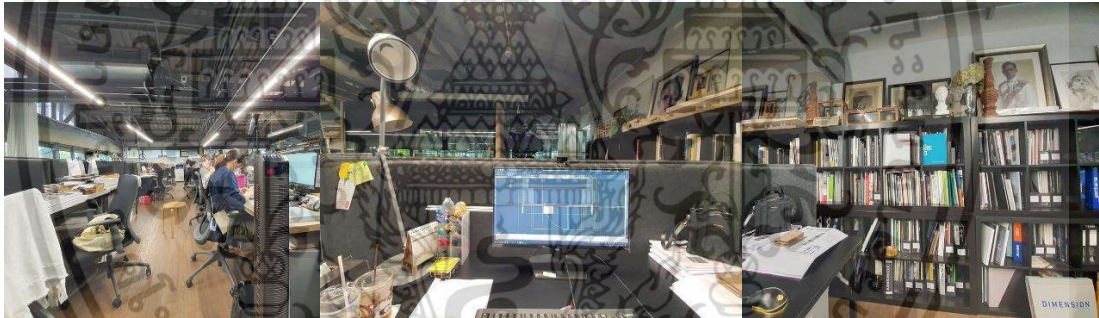
ภาพที่ 3.22 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer) การทำงานภายในสำนักงานลักษณะพื้นที่  
ของการทำงานภายในสำนักงานอยู่ในตำแหน่งที่ 8 ด้านขวาติดตู้หนังสือ ด้านหน้าสามารถมองเห็น  
ส่วนประชุมจากส่วนนี้ มีปฏิสัมพันธ์บ่อยครั้ง รวมถึงกับทีมอื่นๆ ที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน



ภาพที่ 3.23 ตำแหน่งที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน



ภาพที่ 3.24 มุมมองจากที่นั่งมัณฑนากรอาวุโสภายในสำนักงาน

3.5.4 ข้อมูลกิจกรรม พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในบ้านที่  
ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

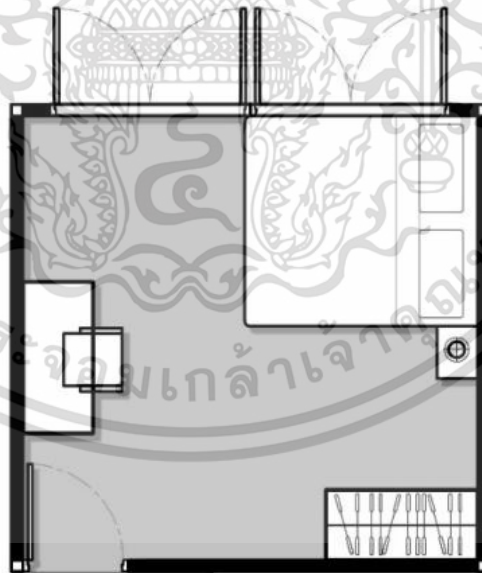
1. ผู้อำนวยการออกแบบ (Director Architect) การทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่  
ของการทำงานที่บ้าน มีลักษณะเป็นคอนโดรูปแบบสตูดิโอ พื้นที่นั่งทำงานอยู่ในส่วนของพื้นที่ทานข้าว  
มีปฏิสัมพันธ์น้อยลง การปรึกษางานมีการนัดเป็นช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงเช้า เวลา 9.00 น. และช่วงเย็น  
เวลา 17.00 น. โดยประมาณ ผ่านทางออนไลน์โดยใช้โปรแกรม zoom

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.25 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านผู้อำนวยการออกแบบ

2. สถาปนิกอาวุโส (Senior Architect) ทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน เป็นบ้านมีลักษณะเป็นห้องส่วนตัว พื้นที่นั่งทำงานอยู่ในส่วนของพื้นที่ของห้องนอน มีการนัดคุยงานเป็นช่วงเวลา เช้า - เย็น มีความยากในการติดต่อสื่อสารในแต่ละครั้งนอกเหนือจากการนัดประชุม ทำให้งานล่าช้ากว่ากำหนด



ภาพที่ 3.26 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านสถาปนิกอาวุโส

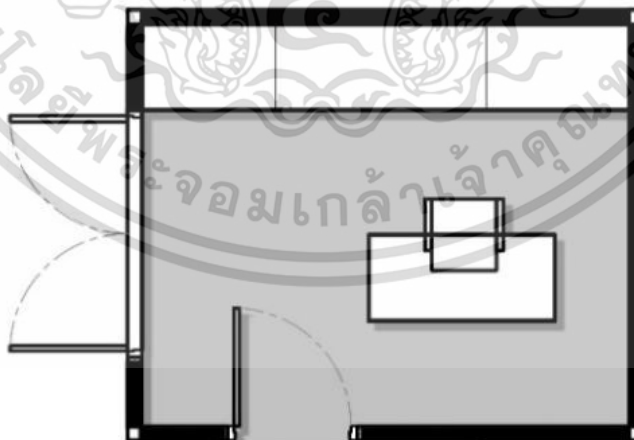
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สถาปนิก (Architect) การทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน เป็นทาวเฮาส์มีลักษณะเป็นห้องส่วนตัว พื้นที่นั่งทำงานอยู่ในส่วนของพื้นที่ของห้องนอน มีการนัดคุยงานเป็นช่วงเวลา โดยมีการนัดเช้า 1 ครั้ง – เย็น 1 ครั้ง มีความยากในการติดต่อสื่อสารและประสานงานในแต่ละครั้ง อุณหภูมิในห้องช่วงบ่ายร้อน



ภาพที่ 3.27 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านสถาปนิก

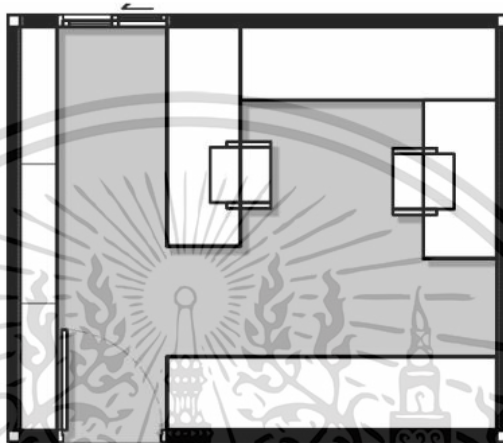
4. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer) การทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน เป็นบ้านเดี่ยวมีพื้นที่ทำงานเป็นห้องส่วนตัว พื้นที่นั่งทำงานอยู่ในส่วนของพื้นที่ของห้องทำงานโดยเฉพาะ การประสานงานติดต่อผ่านทางโปรแกรมไลน์ตลอดเวลา รู้สึกไม่เป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสารในการประสานงาน



ภาพที่ 3.28 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมัณฑนากรอาวุโส

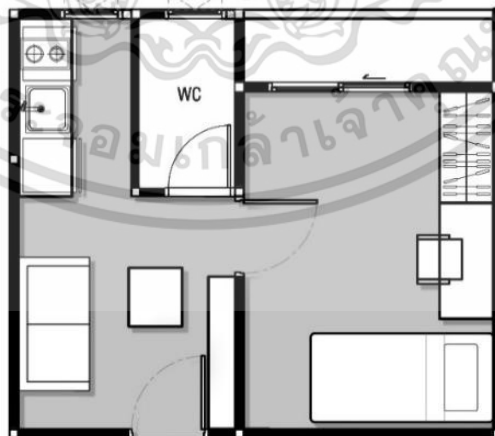
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มัณฑนากร (Interior Designer) การทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน เป็นบ้านเดี่ยวมีพื้นที่ทำงานเป็นห้องส่วนตัว พื้นที่นั่งทำงานอยู่ในส่วนของพื้นที่ของห้องทำงาน โดยเฉพาะ การประสานงานติดต่อผ่านทางโปรแกรมไลน์ แต่มีความไม่สะดวกในการถามเนื่องจกต้องมีขั้นตอนในแต่ละครั้ง



ภาพที่ 3.29 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมัณฑนากร

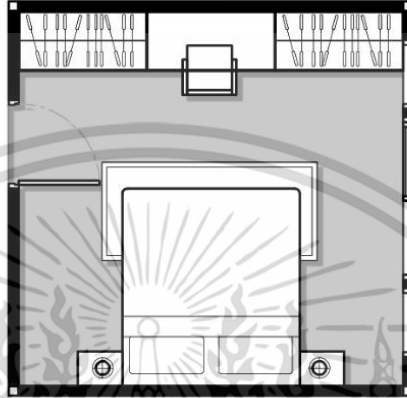
6. มัณฑนากร (Interior Designer) ลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน ลักษณะเป็นคอนโดเป็นบ้านเดี่ยวมีพื้นที่ทำงานในส่วนห้องนอน การติดต่อประสานงานใช้โปรแกรมไลน์ ภายในทีม มีการนัดประชุม 1 วันต่อสัปดาห์ การนัดตรวจความคืบหน้าเวลาประมาณ 17.00 น. ของทุกวัน รู้สึกไม่มีปัญหาในการติดต่อสื่อสาร



ภาพที่ 3.30 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมัณฑนากร

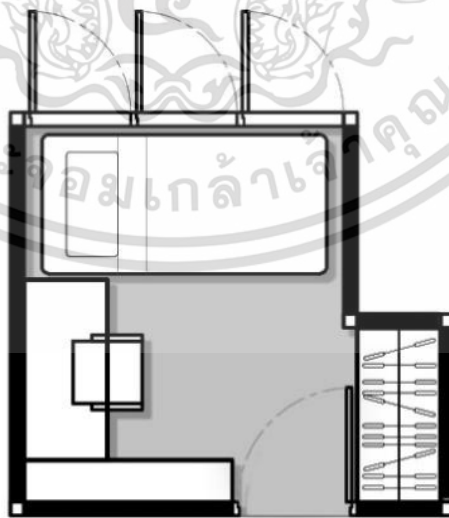
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer) การทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน เป็นทาวเฮาส์มีพื้นที่ทำงานในส่วนห้องนอน มีการทำงานที่ยากมากขึ้นในแต่ละครั้ง มีการปรึกษาคณในทีมน้อยลงเนื่องจากมีหลายขั้นตอนในการสอบถามงาน อีกทั้งยังมีอุปกรณ์ไม่พร้อมต่อการทำงานออกแบบ



ภาพที่ 3.31 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมัณฑนากรอาวุโส

8. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer) การทำงานจากที่บ้านลักษณะพื้นที่ของการทำงานที่บ้าน เป็นทาวเฮาส์มีพื้นที่ทำงานในส่วนห้องนอน มีปฏิสัมพันธ์น้อยลง ไม่สามารถแสดงแนวความคิดหรือการแลกเปลี่ยนไอเดียได้ทันท่วงที



ภาพที่ 3.32 ตำแหน่งที่นั่งภายในบ้านมัณฑนากรอาวุโส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5.5 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ด้วยแบบสอบถามเพื่อศึกษา 1) ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 2) ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 3) การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดี-ข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไร แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชุดที่.....

แบบสัมภาษณ์พนักงานภายในสำนักงานออกแบบ เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ในวิทยานิพนธ์เรื่องความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน

หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมภายใน คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
จัดทำโดย นายพิสิษฐ์ เมฆประโคน

วันที่สัมภาษณ์..... เวลาเริ่ม..... เวลาสิ้นสุด..... ระยะเวลาในการสัมภาษณ์..... นาที

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์**

1. ชื่อ-นามสกุล.....

2. ระดับการศึกษา.....

3. ตำแหน่ง.....

4. ระยะเวลาในการทำงาน.....

ภาพที่ 3.33 แสดงแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 คือ ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

**ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน**

1. พื้นที่และตำแหน่งบริเวณที่ท่านทำงานภายในสำนักงานมีลักษณะเป็นอย่างไร?

.....  
.....

2. ท่านมีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสำนักงานเป็นอย่างไร?

.....  
.....

3. พื้นที่ที่ท่านทำงานของท่านมีมุมมองอย่างไร?

.....  
.....

ภาพที่ 3.34 แสดงแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 คือ ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

**ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน**

1. พื้นที่และตำแหน่งบริเวณที่ท่านทำงานภายในบ้านมีลักษณะเป็นอย่างไร?

.....

.....

ภาพที่ 3.35 แสดงแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3

### 3.5.6 ขั้นตอนในการเก็บข้อมูล

1. ติดต่อสำนักงานออกแบบเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่
2. ติดต่อสำนักงานเพื่อยื่นเอกสารขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ เข้าเก็บข้อมูลภาพถ่าย
3. รวบรวมข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ภายในสำนักงานและที่บ้านเพื่อออกแบบแบบสัมภาษณ์
4. เตรียมเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เพื่อทดสอบเก็บข้อมูลจากผู้ที่ทำงานออกแบบภายในสำนักงานและทดสอบกับกลุ่มวิจัยจำนวน 2 ท่าน เพื่อที่จะสร้างเครื่องมือที่จะใช้เก็บในการศึกษาหลัก คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้
5. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ทำงานออกแบบจากสำนักงานออกแบบ จำนวน 8 คน
6. นัดเวลาสัมภาษณ์ รายบุคคล และชี้แจงขั้นตอนการเก็บข้อมูลและจุดประสงค์ในการวิจัยให้พนักงานทราบเพื่อความเข้าใจในการทำแบบสัมภาษณ์ ผ่านทางอีเมล โดยช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลในการศึกษาหลัก คือ วันธรรมดา (จันทร์ – ศุกร์) และช่วงวันหยุด (เสาร์ - อาทิตย์) โดยเลือกช่วงเวลาตามนัดหมายที่พนักงานสะดวกในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์
7. สัมภาษณ์ รายบุคคลแบบออนไลน์ผ่านทางออนไลน์ โปรแกรมซูม (ZOOM)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยได้รวบรวมทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล จึงนำวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อทำการตีความแจกแจงข้อมูล จัดแบ่งหมวดหมู่ จัดระเบียบข้อมูล มาแสดงเป็นแผนภาพ เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อตอบคำถามการวิจัย 1) ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 2) ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 3) การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันอย่างไร



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากหัวข้องานวิจัยเรื่อง ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้านซึ่งงานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงลึกด้วยการสำรวจพนักงานสำนักงานออกแบบเพื่อเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากพนักงานออกแบบผ่านทางออนไลน์ จำนวน 8 คน โดยแบ่งข้อมูลเป็นดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลในการทำงานภายในสำนักงานออกแบบ 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลในการทำงานที่บ้าน 3) ผลการวิเคราะห์แสดงข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน

จากคำถามงานวิจัยทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1) ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 2) ปัจจัยใดบ้างในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 3) การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดี ข้อจำกัดแตกต่างกันอย่างไรจากคำถามงานวิจัยในข้อนี้ผู้วิจัยได้สำรวจสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการสัมภาษณ์ และได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ผู้วิจัยทำการจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตอบคำถามของงานวิจัยในครั้งนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ

ในงานวิจัยครั้งนี้ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานออกแบบในพบปัจจัยในด้าน 1) ด้านปัจจัยบุคคล 2) ปัจจัยทางด้านกิจกรรมและพฤติกรรม 3) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

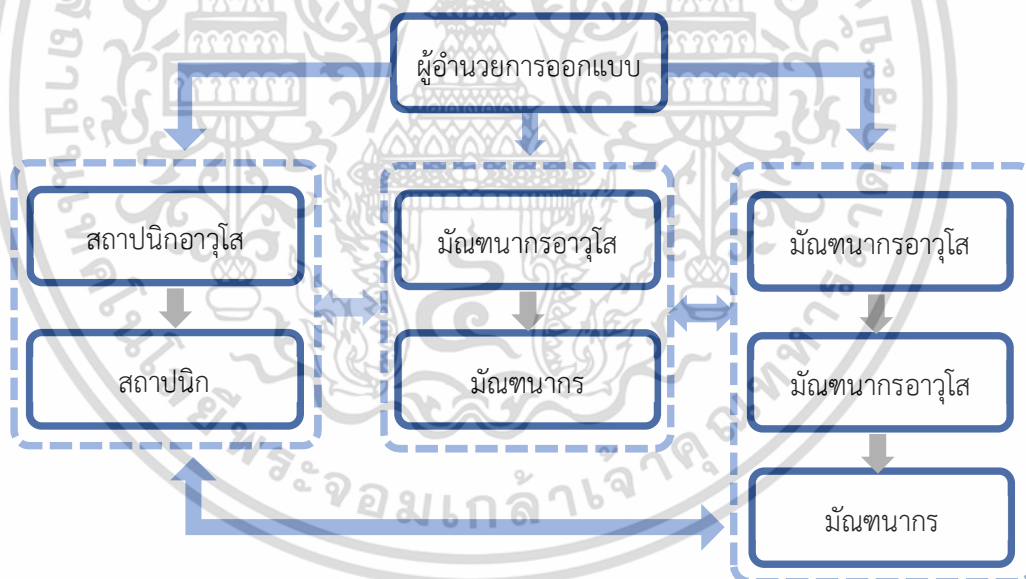
##### 4.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลประกอบไปด้วยข้อมูล 1) เพศ 2) ตำแหน่งหน้าที่ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเพศไม่เป็นส่วนที่ลดทอนหรือส่งเสริมในการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานนั้นส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นประสบการณ์ในการทำงานภายในสำนักงาน

ตำแหน่ง	ประสบการณ์การทำงาน	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	12 ปี	“การทำงานต้องร่วมกันกับทุกทีม ระหว่าง Architect และ Interior”
5. มัณฑนากร	3 เดือน	“จะไม่ค่อยกล้าถามในบางครั้ง ไม่รู้ว่าที่เค้าทำอะไรอยู่ เกรงใจระบบและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร”

จากตารางที่ 4.1 พบว่าประสบการณ์ในการทำงานภายในสำนักงาน ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่ง ผู้อำนวยการออกแบบนั้นต้องการให้ทุกทีมสามารถถามกันได้แม้กระทั่งตัวของผู้อำนวยการออกแบบเอง ซึ่งพนักงานที่เข้ามาใหม่หรือนักศึกษาจบใหม่จะไม่กล้าเข้าหาเนื่องจากเกรงใจในตำแหน่งของผู้บริหารหรือผู้อาวุโส



ภาพที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ของบุคคลที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นการลำดับชั้นในการประสานงานภายในสำนักงานออกแบบ เนื่องจากผู้อำนวยการออกแบบมีตำแหน่งหน้าที่ ที่ต้องประสานงานกับตำแหน่งมัณฑนากรอาวุโสก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามลำดับ จึงทำให้มีพนักงานที่เป็นพนักงานที่เข้ามาใหม่หรือนักศึกษาจบใหม่เกิดความเกรงใจในตำแหน่งผู้อำนวยการ

#### 4.1.2 ปัจจัยด้านกิจกรรมและพฤติกรรม

ปัจจัยด้านกิจกรรมและพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นกับการเกิดกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ จากผลวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประเด็นด้านกิจกรรมภายในสำนักงานออกแบบที่มีผลต่อปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาข้อมูลจากผลวิจัยพบว่ากิจกรรมและงานที่รับมอบหมายนั้นส่งผลต่อปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นด้านกิจกรรมภายในสำนักงาน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“การทำงานต้องร่วมกันกับทุกทีม ระหว่าง Architect และ Interior”
2. สถาปนิกอาวุโส	“ทำทุกอย่างภายใน office แต่มีงานเพิ่มขึ้นมาคือการดูแลผลงานน้องๆ”
3. สถาปนิก	“ทำงานครอบคลุมงานสถาปัตย์ตั้งแต่ต้นจนจบ”
4. ภัณฑนากรอาวุโส	“งานครอบคลุมทุกอย่างของออกแบบภายใน และคอยคูน้องในทีม”
5. ภัณฑนากร	“เขียนแบบ ทำสไลด์ แต่งภาพ และช่วยงานพี่ๆในทีมที่มอบให้”
6. ภัณฑนากร	“ทำงานร่วมกับพี่ๆในทีม รับงานจากพี่อีกที”
7. ภัณฑนากรอาวุโส	“ทำทุกอย่างเกี่ยวกับงานออกแบบและสอนน้องในทีม”
8. ภัณฑนากรอาวุโส	“ทำทุกขั้นตอนของการออกแบบและตรวจแบบน้องภายในทีม”

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยด้านกิจกรรมของงานออกแบบนั้นมีกระบวนการที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งภายในสำนักงานออกแบบ เนื่องจากทุกฝ่ายต้องแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงาน ได้แก่ฝ่ายผู้อำนวยการออกแบบ, สถาปนิกอาวุโส, ภัณฑนากรอาวุโส มีหน้าที่คอยควบคุมผลผลิตของงานและให้คำปรึกษาแก่คนในทีม

#### 4.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในงานวิจัยครั้งนี้ค้นพบปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานออกแบบในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ รูปแบบผังพื้น มุมมอง อุณหภูมิ แสง เสียง

1. ผังพื้น ผลจากการวิจัยพบว่าจากข้อมูลบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลภายในสำนักงานออกแบบนั้นมีลักษณะเป็นผังพื้นแบบเปิด (Open plan) โดยแบ่งเป็นกลุ่ม 4 กลุ่ม ตามแผนกและตำแหน่งหน้าที่ของงาน และมีส่วนปิดคือห้องประชุม ในปัจจัยด้านผังพื้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงลักษณะการจัดวางผังพื้นและประเด็นจากบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของรูปแบบผังพื้นที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

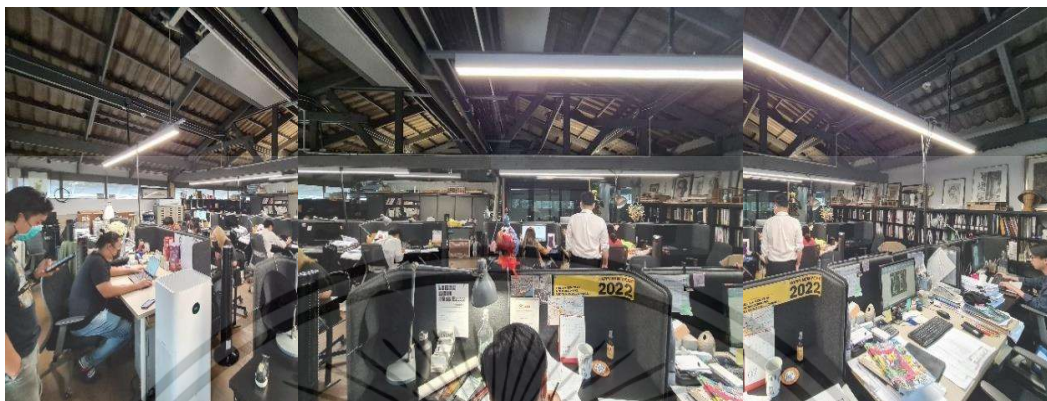
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะผังพื้นภายในสำนักงาน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“สามารถ Monitor ใกล้ชิดกับเค้า ไม่ถูกแบ่งกันเป็นเจ้านายกับลูกน้อง ทำให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น สามารถเดินไปหาเจ้านายได้ เวลาคุยงานก็สะดวกมากขึ้น”
2. สถาปนิกอาวุโส	“ตำแหน่งการคุยอยู่ที่ชายขวาส่วนใหญ่ เป็นห้องที่ติดไปจะโดน Partition บัง เวลาจะคุยงานที่ต้องเดิน มันก็ทำให้การสื่อสารในทีมน้อยลงเหมือนกัน”
3. สถาปนิก	“ผมค่อนข้าง Comfort กับที่นั่งตรงนี้ ส่วนตัวแล้วไม่ชอบให้ใครเดินผ่านด้านหลังบ่อยๆ พออยู่มุมห้องเลยเป็นจุดที่โอเคสำหรับผม”
4. มัณฑนากรอาวุโส	“ผังพื้นเดินถึงกันง่าย สะดวกเวลาไปถามงานกับทีมอื่น”
5. มัณฑนากร	“ด้านซ้ายเป็นที่นั่งของพี่ในทีมปฏิบัติงานได้ง่ายถ้าจะอะไรก็จะเดินไปถามเลยถามพี่ในทีมและนอกทีม ด้านขวาเป็นทางเดินตรงกลางซึ่งส่งผลต่อสมาธิ”
6. มัณฑนากร	“ด้วยงานที่ต้องแชร์กัน โอเคค่ะคุยงานกันได้ง่าย”
7. มัณฑนากรอาวุโส	“ที่นั่งซ้ายขวาเป็นคนในทีม สามารถคุยงานได้สะดวก และเดินไปหาทีมอื่นสามารถทำได้ง่าย”
8. มัณฑนากรอาวุโส	“เป็นตำแหน่งที่นั่งโอเค ชอบในตำแหน่งที่นั่งอยู่ตอนนี้”

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผังพื้นภายในสำนักงานผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะกล่าวถึงผังพื้นภายในสำนักงานที่เป็นผังพื้นแบบเปิด (Open plan) สามารถเดินปรึกษางานกันได้ง่ายระหว่างทีมและการนั่งเป็นทีมส่งผลให้สามารถปรึกษางานภายในทีมเป็นไปได้อย่างสะดวก เนื่องจากลักษณะของผังพื้นแบบเปิดนั้นทางเดินสามารถเดินเข้าหากันได้โดยไม่ถูกปิดกั้น สามารถย้ายไปนั่งปรึกษางานแบบชั่วคราวได้กับพนักงานตำแหน่งอื่นๆ

2. มุมมอง ผลจากการวิจัยพบว่าจากข้อมูลบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลภายในสำนักงานออกแบบในปัจจัยด้านมุมมอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงลักษณะมุมมองจากตำแหน่งที่นั่งของ

ผู้ให้ข้อมูลและประเด็นจากบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของมุมมองที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน



ภาพที่ 4.2 แสดงมุมมองจากตำแหน่งที่นั่งของผู้อำนวยความสะดวกแบบ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะมุมมองภายในสำนักงาน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยความสะดวกแบบ	“ด้านหน้ามองเห็นทุกคน สามารถ monitor ไปที่นั่น ๆ ได้”
2. สถาปนิกอาวุโส	“มุมมองเวลานั่งไม่เห็นใครเวลานั่งเพราะมี Partition แต่ก่อนไม่มีทำให้เห็นการเคลื่อนไหวของคน Partition ช่วยให้งานจ่อกับงานมากขึ้น”
3. สถาปนิก	“ด้วยมุมมองมองออกไปทางห้องประชุมและทีม แต่มีฉากกั้นมาประมาณหนึ่งทำให้เรา Focus งานได้”
4. มัณฑนกรอาวุโส	“ด้านหน้ามองเห็นโต๊ะประชุม”
5. มัณฑนกร	“ด้านหน้ามีแผงกั้นแต่เวลาพักสายตาก็มองไปไกลๆ ซึ่งชอบหันไปทางประตู / จุดที่นั่งสามารถทางด้านขวาเห็นประตูคนเข้าออกแต่ไม่รู้ลึกถึงการเสียชีวิต”
6. มัณฑนกร	“จากมุมมองที่นั่งเห็นตู้เก็บ Material แปะเยื้องไปจะเป็นห้องประชุมทางด้านขวามือ ด้านซ้ายมือเป็นทางเดิน”
7. มัณฑนกรอาวุโส	“ด้านหน้ามองเห็นห้องประชุมในการทำงาน”
8. มัณฑนกรอาวุโส	“ด้านหน้ามองไปเป็นห้องประชุม มีต้นไม้เป็นจุดพักสายตาในบางครั้ง แต่ก็มองเห็นคนเดินเข้า-ออก”

จากตารางที่ 4.4 พบว่ามุมมองช่วยส่งผลกระทบต่อสมาธิในการทำงาน ฉากกั้นสามารถลดการมองเห็นของการเคลื่อนไหวของพนักงานท่านอื่นทำให้เราจ่อกับงานได้มากขึ้นโดยความสูงของฉากกั้นนั้นมีความสูง 0.60 เมตร จึงลดการมองเห็นส่วนของพนักงาน ตำแหน่งที่มองเห็นต้นไม้ทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผ่อนคลายเนื่องจากเป็นที่พักสายจากการทำงานเป็นเวลานาน และตำแหน่งที่เหมาะสมภายในสำนักงานที่มีผังพื้นแบบเปิด (Open plan) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นพนักงานทุกตำแหน่ง ทำให้สามารถควบคุมพนักงานภายในสำนักงานได้

3. อุณหภูมิ ผลจากการวิจัยพบว่าจากข้อมูลบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลภายในสำนักงานออกแบบในปัจจัยด้านอุณหภูมิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงลักษณะอุณหภูมิจากตำแหน่งที่นั่งของผู้ให้ข้อมูลและประเด็นจากบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของอุณหภูมิที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน



ภาพที่ 4.3 แสดงเครื่องปรับอากาศภายในสำนักงาน

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นอุณหภูมิภายในสำนักงาน

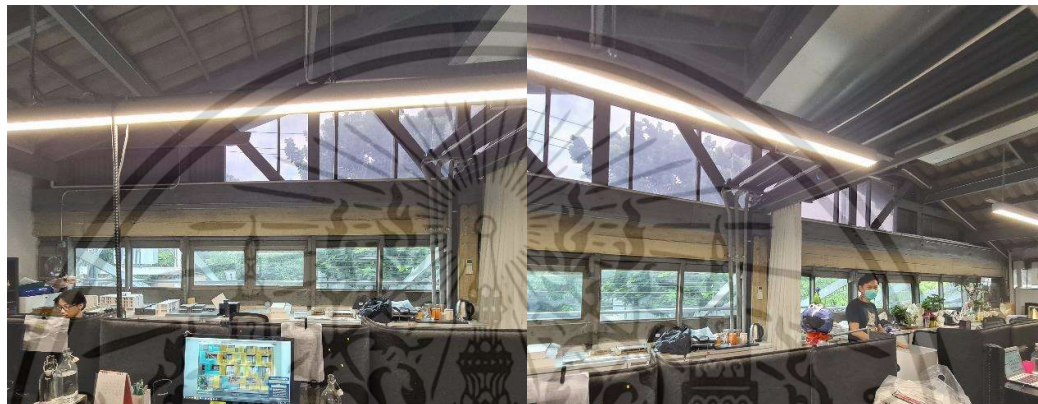
ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“ไม่ร้อน เนื่องจากพ่นโพนไว้ด้านบน”
2. สถาปนิกอาวุโส	“ไม่รู้สึกรึ”
3. สถาปนิก	“ตำแหน่งที่นั่งลงพอดี ทำให้ต้องลุกไปนูนนี่บ่อย”
4. มัณฑนกรอาวุโส	“ตรงตำแหน่งที่นั่ง แอร์ตกพอดีทำให้เย็นต้องลุกไปเข้าห้องน้ำบ่อยขึ้น”
5. มัณฑนกร	“อุณหภูมิไม่คงที่ในแต่ละวัน บางช่วงร้อนจะเปิดพัดลมส่วนตัว”
6. มัณฑนกร	“อุณหภูมิไม่คงที่ เวลาเราร้อนอีกฝั่งจะหนาว”
7. มัณฑนกรอาวุโส	“เวลาหนาวใส่เสื้อกันหนาว และร้อนจะมีพัดลมอยู่ตรงตำแหน่งพอดี”
8. มัณฑนกรอาวุโส	“อุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศเย็น เพราะตกลงที่นั่งพอดี”

จากตารางที่ 4.5 พบว่าอุณหภูมิจากตำแหน่งที่นั่งของผู้ให้ข้อมูลไม่ส่งผลการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานแต่ส่งผลต่อตัวบุคคล อุณหภูมิตำมีผลต่อตัวบุคคลหรือเสียสมาธิในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่สามารถนั่งทำงานได้นานทำให้ต้องลุกออกไปจากที่นั่งการทำงาน และอุณหภูมิสูงทำให้รู้สึกไม่สบายตัวในการทำงาน

4. แสง ผลจากการวิจัยพบว่าจากข้อมูลบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลภายในสำนักงานออกแบบในปัจจุบันด้านแสง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงลักษณะแสงจากตำแหน่งที่นั่งของผู้ให้ข้อมูล และประเด็นจากบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของแสงที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน



ภาพที่ 4.4 แสดงช่องแสงภายในสำนักงาน

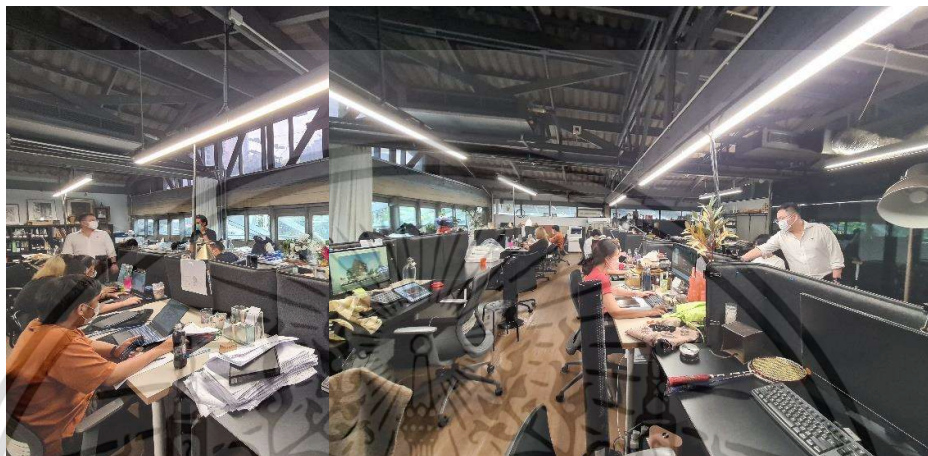
ตารางที่ 4.6 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะแสงภายในสำนักงาน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“แสงธรรมชาติไม่ได้ส่งผลต่อการทำงาน”
2. สถาปนิกอาวุโส	“แสงจากด้านหลังไม่มีปัญหาในการทำงานกับจอคอม อาจด้วยหน้าจอคอมสมัยใหม่ไม่ตัดแสงสะท้อน”
3. สถาปนิก	“ไม่ส่งผล”
4. มัณฑนากรอาวุโส	“ไม่ส่งผล”
5. มัณฑนากร	“แสงจากหลอดไฟทำให้แสบตามาก อาจเพราะการติดไฟอาจต่ำกว่าจุดอื่นๆ”
6. มัณฑนากร	“ไม่ส่งผล”
7. มัณฑนากรอาวุโส	“ไม่ส่งผล”
8. มัณฑนากรอาวุโส	“ไม่ส่งผล”

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแสงธรรมชาติไม่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงาน และแสงจากหลอดไฟส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งแสงจากหลอดไฟส่งผลกระทบต่อสายตาทำให้เกิดการล้าในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เสียง ผลจากการวิจัยพบว่าจากข้อมูลบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลภายในสำนักงานออกแบบในปัจจุบันด้านเสียง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงลักษณะเสียงจากตำแหน่งที่นั่งของผู้ให้ข้อมูลและประเด็นจากบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเสียงที่ส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน



ภาพที่ 4.5 แสดงการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะเสียงภายในสำนักงาน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“ได้ยินเสียงข้างๆคุยโทรศัพท์อยู่ อาจจะไม่ Concentrate / เสียงฝนตกก็เป็นปัญหาตอนประชุม / ประชุมความลับจะใช้ห้องประชุมแบบปิดเพื่อกันข้อมูลรั่วไหล”
2. สถาปนิกอาวุโส	“การประชุมแบบไม่ซีเรียสก็จะใช้การประชุมด้านนอกจะได้ยินเสียงกัน”
3. สถาปนิก	“ถ้ามีการประชุมที่อยู่โต๊ะถัดไป ก็จะมีเสียงมารบกวนเรา ส่วนตัวก็จะใช้วิธีการใส่หูฟังในการแก้ไขปัญหา”
4. มัณฑนกรอาวุโส	“ช่วงเวลากการทำงานจะใส่ Air pod เพื่อฟังเพลงจึงไม่ได้ยินเสียงรอบข้าง”
5. มัณฑนกร	“ปกติแล้วใส่หูฟังเวลาทำงาน เสียงรอบข้างจึงไม่รบกวนสมาธิ”
6. มัณฑนกร	“ไม่รู้สักค่ะ เพราะชอบใส่หูฟังตอนทำงาน”
7. มัณฑนกรอาวุโส	“การที่คนภายในสำนักงานคุยกันในบางครั้ง เราก็มีส่วนร่วมในการคุยกับเค้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน”
8. มัณฑนกรอาวุโส	“เวลาไม่ต้องการเสียงรบกวนจากรอบข้าง จะใส่หูฟัง”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่าเสียงจากการประชุมแบบไม่เป็นทางการ ในตำแหน่งที่โต๊ะทำงาน หรือโต๊ะประชุมด้านนอกส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานภายในสำนักงาน และเสียงสภาพแวดล้อมได้แก่ ฝน ส่งผลต่อสมาธิในการทำงานภายในสำนักงาน

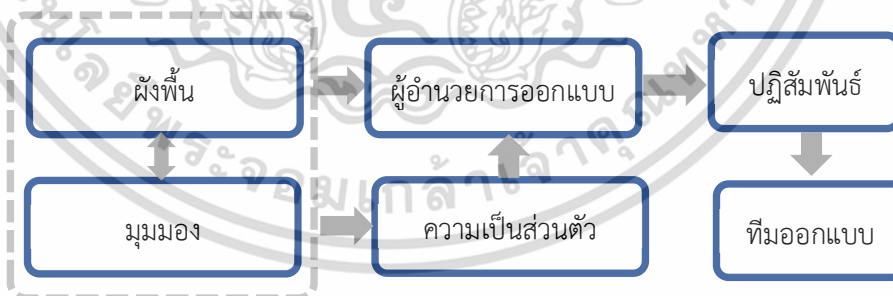
#### 4.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานออกแบบของแต่ละตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานออกแบบของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ซึ่งพบปัจจัยในด้าน 1) ด้านปัจจัยบุคคล 2) ปัจจัยทางด้านกิจกรรมและพฤติกรรม 3) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

##### 1. ผู้อำนวยการออกแบบ (Director Architect)

ตารางที่ 4.8 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของผู้อำนวยการออกแบบ

ฝั่งพื้น	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ต้องการในช่วงประชุม	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นตำแหน่งอื่นได้	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล



ภาพที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 1

จากภาพที่ 4.6 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของผู้อำนวยการออกแบบต้องการมีปฏิสัมพันธ์ และต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นควบคุมพนักงานทุกคนภายในสำนักงานจึง

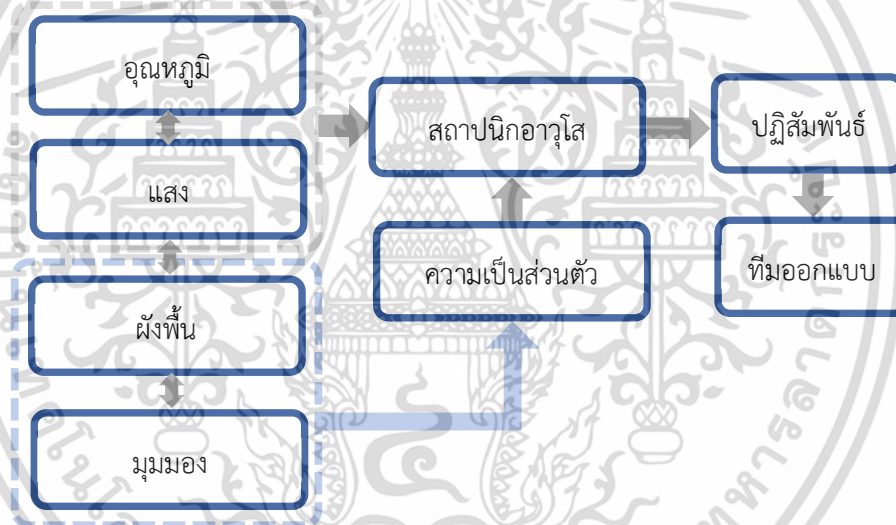
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกแบบพื้นที่ให้สอดคล้องกับลักษณะของงานที่ต้องทำงานร่วมกันซึ่งมี 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ผังพื้นที่ มุมมอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน 2) ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวต้องการช่วงเวลาที่ต้องประชุมงานแบบเป็นทางการ

## 2. สถาปนิกอาวุโส (Senior Architect)

ตารางที่ 4.9 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของสถาปนิกอาวุโส

ผังพื้นที่	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ต้องการในช่วงประชุม	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นตำแหน่งอื่นได้	เย็น-ร้อน	ไฟเพดาน แยงตา	ไม่ส่งผล



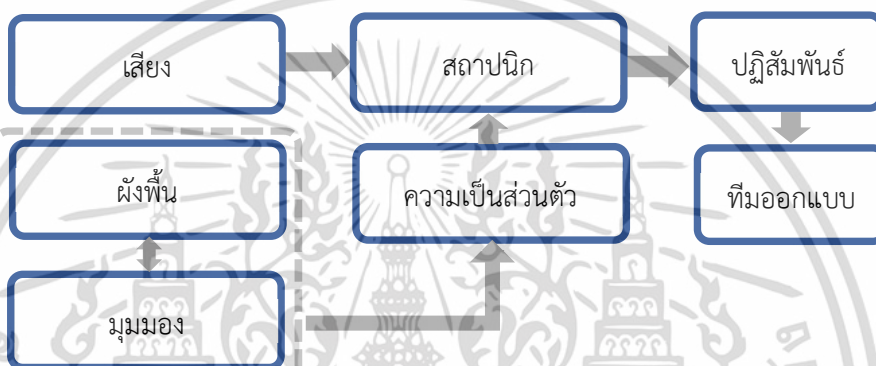
ภาพที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 2

จากภาพที่ 4.7 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของผู้สถาปนิกอาวุโสมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมบ่อยครั้งและทีมอื่นๆภายในสำนักงานซึ่งมี 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ผังพื้นที่ มุมมอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน และแสง อุณหภูมิ ส่งผลต่อสมาธิในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน 2) ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวต้องการช่วงเวลาที่ต้องประชุมงานแบบเป็นทางการ

### 3. สถาปนิก (Architect)

ตารางที่ 4.10 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของสถาปนิก

ผังพื้น	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ส่งผล	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นตำแหน่งอื่นได้	ไม่รู้สึกร้อน	ไม่ส่งผล	เสียงพูดคุยส่งผลกระทบต่อสมาธิ



ภาพที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 3

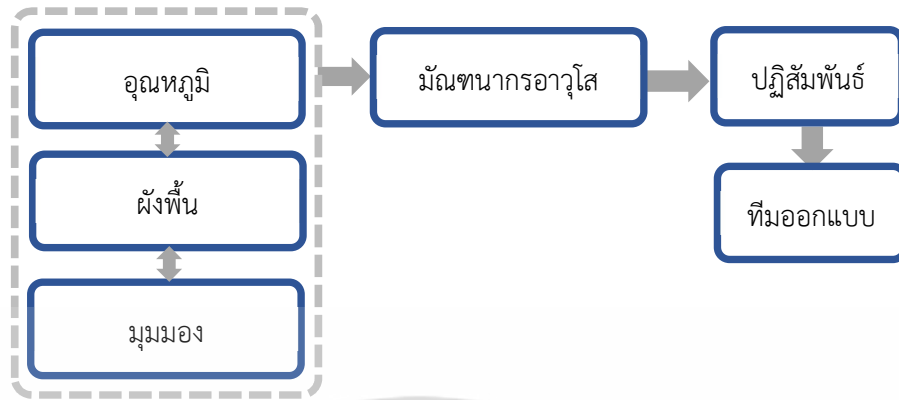
จากภาพที่ 4.8 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของผู้สถาปนิกมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมได้สะดวกและทุกคนภายในสำนักงานซึ่งมี ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ผังพื้น มุมมอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน อีกทั้งตำแหน่งที่นั่งมีความเป็นส่วนตัวเนื่องจากอยู่ตำแหน่งมุมเนื่องจากไม่ค่อยมีใครเดินผ่าน และ เสียงสนทนาแบบไม่เป็นทางการภายในสำนักงานส่งผลกระทบต่อสมาธิในการทำงาน

### 4. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer)

ตารางที่ 4.11 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากรอาวุโส

ผังพื้น	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ไม่ส่งผล	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นโต๊ะประชุม	เย็น ต้องลุกไปเข้าห้องน้ำบ่อย	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



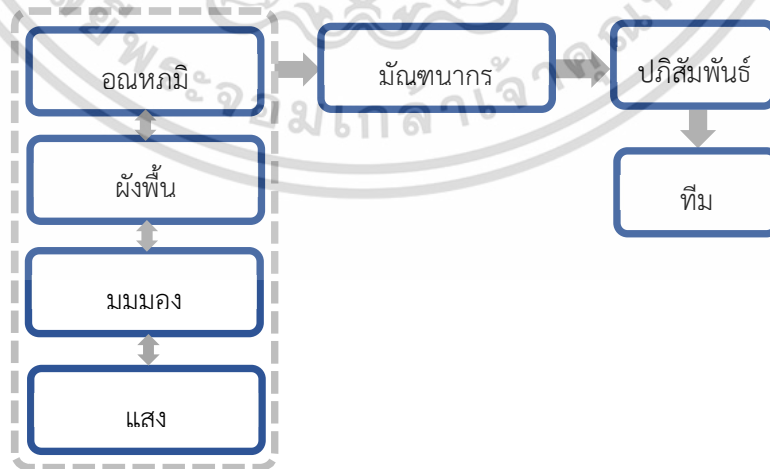
ภาพที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 4

ภาพที่ 4.9 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรอาวุโสมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมได้สะดวกและทุกคนภายในสำนักงานซึ่งมี ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ผนัง พื้น มุมมอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน อีกทั้งตำแหน่งที่นั่งตำแหน่งที่ นั่งมีความเป็นส่วนตัวเนื่องจากอยู่ตำแหน่งมุมและไม่ค่อยมีใครเดินผ่าน

5. มัณฑนากร (Interior Designer)

ตารางที่ 4.12 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากร

ผนัง	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ไม่ส่งผล	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นโต๊ะประชุม	เย็น-ร้อน	ไฟเพดาน แยกตา	ไม่ส่งผล



ภาพที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 5

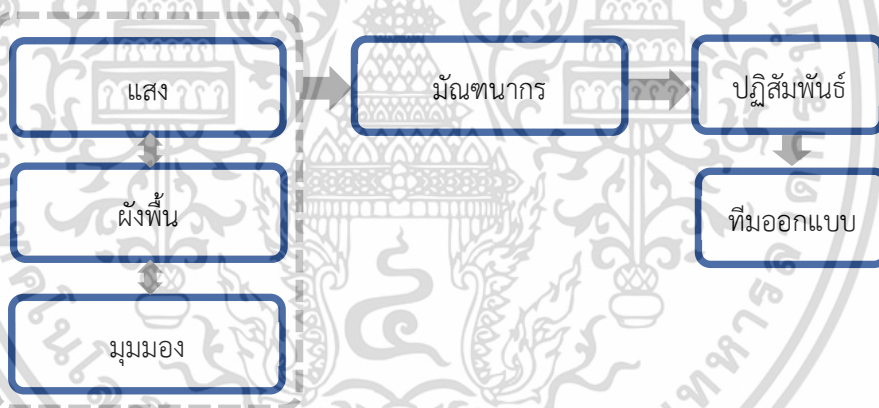
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 4.10 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมได้สะดวกและทุกคนภายในสำนักงานซึ่งมี ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ผนัง มุมมอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน อุณหภูมิ แสงส่งผลกระทบต่อสมาธิในการทำงาน

#### 6. มัณฑนากร (Interior Designer)

ตารางที่ 4.13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากร

ผนัง	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ไม่ส่งผล	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นห้องประชุม	เย็น-ร้อน	ไฟเพดาน แสงตา	ไม่ส่งผล



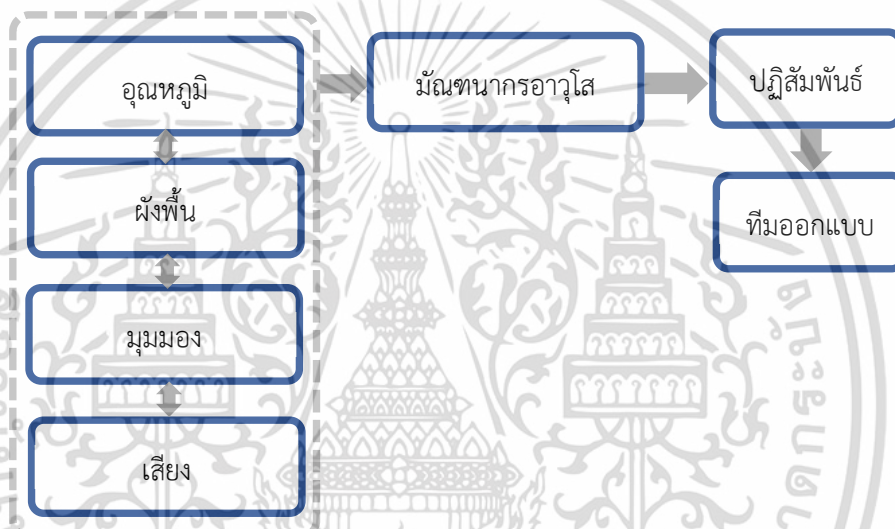
ภาพที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 6

จากภาพที่ 4.11 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมได้สะดวกและทุกคนภายในสำนักงานซึ่งมี ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ผนัง มุมมอง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน อุณหภูมิ แสง ส่งผลกระทบต่อสมาธิในการทำงานภายในสำนักงาน

## 7. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer)

ตารางที่ 4.14 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากรอาวุโส

ปัจจัย	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ไม่ส่งผล	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นห้องประชุม	เย็น-ร้อน	ไม่ส่งผล	มีการอยากรแลกเปลี่ยนแนวความคิด



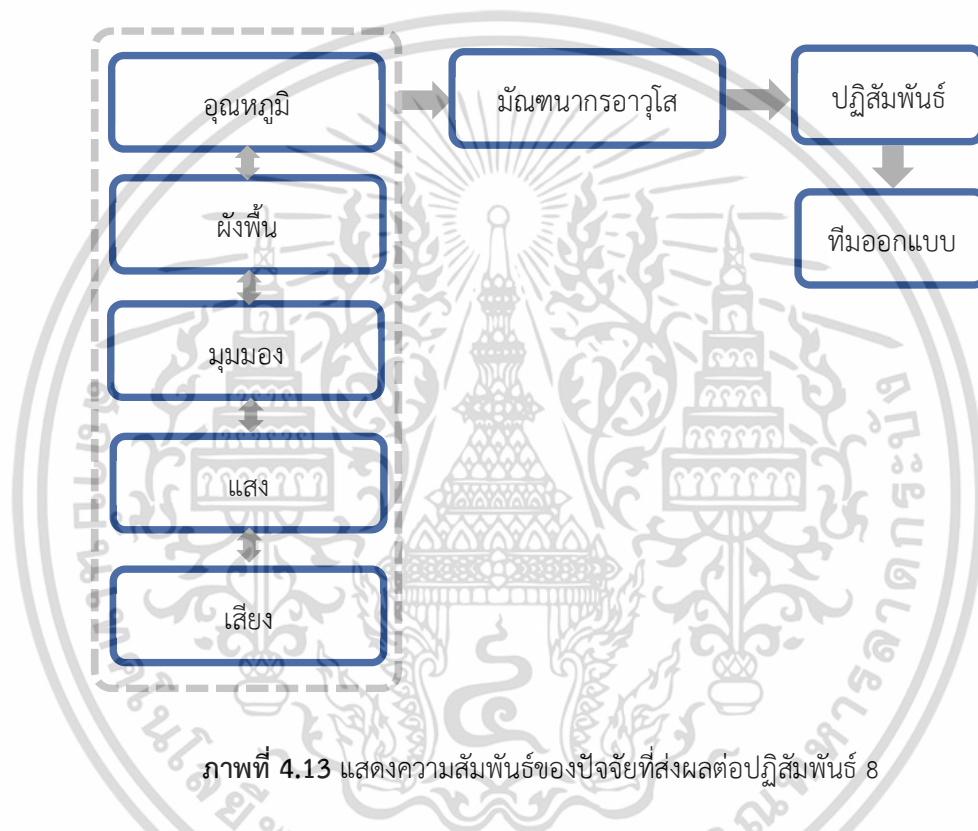
ภาพที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 7

จากภาพที่ 4.12 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรอาวุโสมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมได้สะดวกและทุกคนภายในสำนักงานซึ่งมี ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ปัจจัย มุมมอง เสียง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน อุณหภูมิส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานภายในสำนักงาน

## 8. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer)

ตารางที่ 4.15 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานภายในสำนักงานของมัณฑนากรอาวุโส

ปัจจัย	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง
มีการเดินพูดคุยบ่อยครั้ง	ไม่ส่งผล	เป็นมุมมองที่สามารถมองเห็นห้องประชุม	เย็น-ร้อน	ไฟเพดาน แยงตา	มีการอยาก แลกเปลี่ยน แนวความคิด



จากภาพที่ 4.13 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรอาวุโสมีปฏิสัมพันธ์กับภายในทีมได้สะดวกและทุกคนภายในสำนักงานซึ่งมี ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ ปัจจัย มุมมอง เสียง ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบภายในสำนักงาน อุณหภูมิส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน

จากแผนผังและบทสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน แสดงให้เห็นปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยภายในสำนักงานส่งเสริมให้มีการพูดคุยและมีการเดินถึงตำแหน่งต่างๆได้สะดวกบ่อยครั้ง มุมมองส่งผลต่อการควบคุมพนักงานของตำแหน่งผู้อำนวยการออกแบบ และเสียงการพูดคุยในบางครั้งสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นอยากร่วมปรึกษาพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวความคิดร่วมด้วย อีกทั้งห้อง

ประชุมแบบปิดยังลดการรบกวนหรือลดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในสำนักงาน ส่วนอุทกภูมิ และแสงนั้นไม่ส่งเสริมหรือลดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นภายในสำนักงาน

ผังพื้น มุมมอง และเสียงส่งผลต่อโอกาสทำให้ผู้คนปฏิสัมพันธ์อยากพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดในการทำงาน และความเป็นส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานบางโอกาสเพื่อการลดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมถึงงานที่ต้องใช้สมาธิสูง ในขณะที่อุทกภูมิและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานออกแบบแต่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในปัจจุบันด้านบุคคล ส่งสมาธิผลต่อสมาธิในการทำงาน

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ออกแบบ

การทำงานที่บ้านการติดต่อสื่อสารนั้นแตกต่างกับการทำงานภายในสำนักงานจึงมุ่งเน้นหาว่า เครื่องมือการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันสามารถทดแทนในการปฏิสัมพันธ์ว่าสามารถทดแทนในการทำงานที่บ้านปฏิสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

ในงานวิจัยครั้งนี้ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานที่บ้านพบปัจจัยในด้าน 1) ด้านปัจจัยบุคคล 2) ปัจจัยทางด้านกิจกรรมและพฤติกรรม 3) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

### 4.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลประกอบไปด้วยข้อมูล 1) เพศ 2) ตำแหน่ง 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเพศไม่เป็นส่วนที่ลดทอนหรือส่งเสริมในการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานนั้นส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 4.16 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ประเด็นลักษณะประสบการณ์ในการทำงานที่บ้าน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
6. มัณฑนากร	“บางทีผมอยากถามงานก็ไม่กล้าถาม ไม่รู้ว่าพี่ๆ เค้าว่างหรือเปล่า”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นได้โดยลำบาก มัณฑนาการซึ่งพนักงานที่เข้ามาใหม่ไม่กล้าที่จะถามบ่อยเนื่องจากเกรงใจผู้ที่เป็นตำแหน่งอาวุโสกว่า

#### 4.2.2 ปัจจัยด้านกิจกรรมและพฤติกรรม

ปัจจัยด้านปัจจัยด้านกิจกรรมและพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นกับการเกิดกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่บ้าน

ตารางที่ 4.17 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะกิจกรรมในการทำงานที่บ้าน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน
2. สถาปนิกอาวุโส	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน
3. สถาปนิก	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน “บางครั้งต้องดูวัสดุ ซึ่งอยู่ที่ออฟฟิศ เป็นไปได้ยากในการเลือกใช้”
4. มัณฑนาการอาวุโส	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน
5. มัณฑนาการ	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน
6. มัณฑนาการ	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน “ต้องกลับมาใช้คอมที่บ้าน บางโปรแกรมไม่สามารถใช้งานได้”
7. มัณฑนาการอาวุโส	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน
8. มัณฑนาการอาวุโส	ลักษณะหน้าที่เหมือนที่สำนักงาน “จะมีส่วนที่ต้องตรวจงานในห้องทิม จะเป็นไปได้ลำบากเนื่องจากอุปกรณ์ไม่พร้อม / iPad ไม่มี”

จากตารางที่ 4.17 พบว่าปัจจัยด้านกิจกรรมตัวงานออกแบบนั้นมีการบริหารที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งภายในสำนักงานออกแบบเนื่องจากการทำงานที่บ้านในบางครั้งอาจขาดเครื่องมือที่ครบถ้วนในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นครอบครัวในการทำงานที่บ้าน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	ไม่ส่งผลเนื่องจากอาศัยอยู่คนเดียว
2. สถาปนิกอาวุโส	“เนื่องจากที่บ้านแยกกันอยู่คนละห้องจึงไม่ส่งผล”
3. สถาปนิก	“คนที่บ้านอยู่คนละชั้นมีพื้นที่ส่วนตัวในการทำงาน”
4. ภัณฑนากรอาวุโส	“บ้านมีห้องทำงานอยู่ชั้นสองของตัวบ้าน”
5. ภัณฑนากร	“บ้านจะมีห้องทำงานอยู่แล้วและทางครอบครัวก็ไม่ได้มารบกวนเวลาเราทำงาน”
6. ภัณฑนากร	ไม่ส่งผลเนื่องจากอาศัยอยู่คนเดียว
7. ภัณฑนากรอาวุโส	“ที่บ้านก็จะรู้เวลาที่ทำงานก็จะไม่รบกวน นอกจากมีเรื่องให้ช่วยเหลือ บางครั้ง”
8. ภัณฑนากรอาวุโส	“แม่ก็จะรู้ว่าตอนนี้ทำงานก็จะไม่ได้มารบกวน แต่อาจมีบางครั้งที่เรียกบ้าง”

จากตารางที่ 4.18 พบว่าปัจจัยด้านครอบครัวในการทำงานที่บ้านนั้นมีโดยส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อการทำงานเนื่องจากที่บ้านทราบว่าเป็นเวลาของการทำงาน อาจมีบ้างบางครั้งทางครอบครัวต้องการความช่วยเหลือ

#### 4.2.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในงานวิจัยครั้งนี้ค้นหาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานที่บ้านในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผนัง อุณหภูมิ

ตารางที่ 4.19 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะพื้นที่การทำงานที่บ้าน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“ลักษณะพื้นที่เป็นคอนกรีต ส่วนใหญ่จะทำงาน บริเวณตรงโต๊ะทานข้าว สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน”
2. สถาปนิกอาวุโส	“ที่บ้านเป็นตึกแถว พื้นที่ทำงานอยู่ในห้องนอนส่วนตัว”
3. สถาปนิก	“ตัวบ้านเป็นทาวน์เฮาส์พื้นที่ทำงานเป็นห้องนอนของตัวเอง จะมีพื้นที่เป็นโต๊ะทำงานอยู่แล้ว”
4. ภัณฑนากรอาวุโส	“ลักษณะเป็นห้องทำงานส่วนตัว เป็นบ้านเดี่ยว”

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
5. มัณฑนาการ	“ที่บ้านเป็นบ้านเดี่ยว มีห้องทำงานแยกจากส่วนอื่น”
6. มัณฑนาการ	“ที่ลักษณะที่อยู่เป็นคอนโด มีส่วนที่ทำงานอยู่ติดกับข้างๆ เดียว”
7. มัณฑนาการอาวุโส	“ที่บ้านเป็นทาวน์เฮาส์ มีโต๊ะทำงาน ด้านหลังเป็นเตียง”
8. มัณฑนาการอาวุโส	“บ้านเป็นทาวน์เฮาส์ ส่วนทำงานอยู่ในห้องนอน โต๊ะทำงานหันหน้าเข้ากำแพง ด้านหลังเป็นห้องนอน”

จากตารางที่ 4.19 พบว่าลักษณะพื้นที่การทำงานที่บ้านมีลักษณะที่แตกต่างกันโดยส่วนใหญ่แล้วมีพื้นที่ทำงานรวมกับส่วนของพื้นที่พักผ่อนและห้องนอน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เนื่องจากสถานที่เป็นพื้นที่แห่งการพักผ่อน

ตารางที่ 4.20 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นลักษณะอุณหภูมิที่บ้าน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“ไม่ส่งผล”
2. สถาปนิกอาวุโส	“ไม่ส่งผล”
3. สถาปนิก	“ในช่วงบ่ายจะร้อนเนื่องจาก แสงแดดส่องเข้าภายในห้อง”
4. มัณฑนาการอาวุโส	“ไม่ส่งผล”
5. มัณฑนาการ	“ไม่ส่งผล”
6. มัณฑนาการ	“ไม่ส่งผล”
7. มัณฑนาการอาวุโส	“มีช่วงที่ร้อนมาก ทำให้ต้องเปิดแอร์”
8. มัณฑนาการอาวุโส	“ช่วงบ่ายแสงแดดเข้ามาทางหน้าต่าง ทำให้ร้อน ต้องเปิดแอร์”

จากตารางที่ 4.20 พบว่าอุณหภูมิจากตำแหน่งที่นั่งของผู้ให้ข้อมูลไม่ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานแต่ส่งผลต่อตัวบุคคล ซึ่งอุณหภูมิที่บ้านนั้นสามารถควบคุมให้เป็นไปตามความพึงพอใจได้

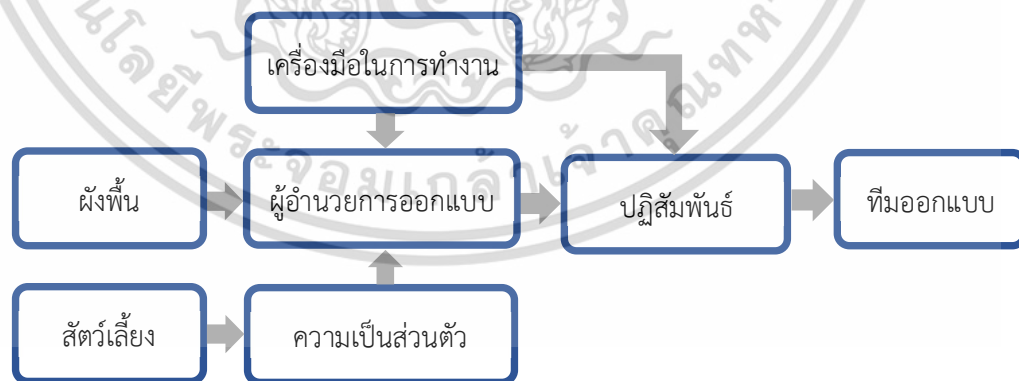
#### 4.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานจากการทำงานที่บ้านของแต่ละตำแหน่งหน้าที่พบปัจจัยในด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานจากการทำงานที่บ้านของแต่ละตำแหน่งหน้าที่พบปัจจัยในด้าน 1) ด้านปัจจัยบุคคล 2) ปัจจัยทางด้านกิจกรรมและพฤติกรรม 3) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยแบ่งเป็นแต่ละตำแหน่งดังนี้

##### 1. ผู้อำนวยการออกแบบ (Director Architect)

ตารางที่ 4.21 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของผู้ผู้อำนวยการออกแบบ

ผังพื้นที่	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ควบคุมพนักงานได้ไม่ดี	ทุกฝ่ายและในทีม	ความเป็นส่วนตัว มีสัตว์เลี้ยงทำให้เสียสมาธิในการทำงานในบางครั้ง	หันหน้าเข้าผนัง	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



ภาพที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 4.14 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของผู้อำนวยออกแบบต้องการมีปฏิสัมพันธ์ และต้องการควบคุมพนักงานทุกคนภายในสำนักงานซึ่งการทำงานที่บ้านจะขาดการควบคุมพนักงานและปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผนัง มุมมอง ที่บ้านไม่ส่งเสริมต่อการทำงาน 2)เครื่องมือการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

## 2. สถาปนิกอาวุโส (Senior Architect)

ตารางที่ 4.22 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของสถาปนิกอาวุโส

ผนัง	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
	-การสื่อสารได้ดี -ควบคุมพนักงานได้ไม่ดี	ทุกฝ่ายและในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน	หันหน้าเข้าผนัง	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



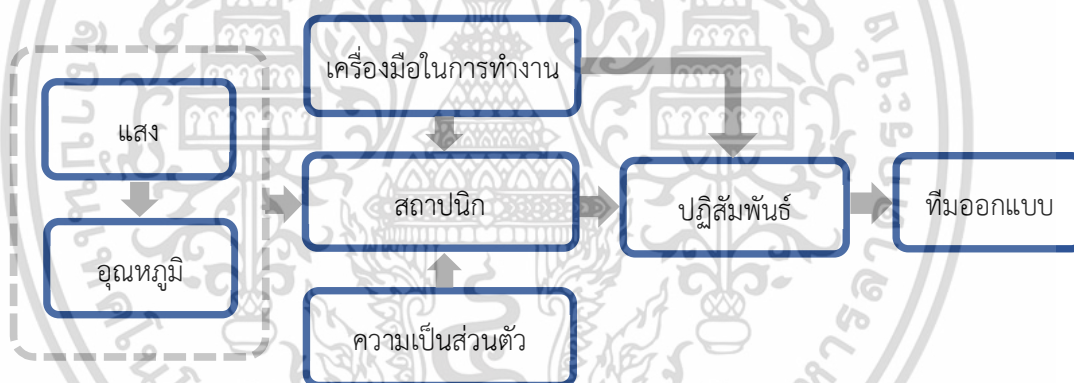
ภาพที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 10

จากภาพที่ 4.15 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของสถาปนิกอาวุโสต้องการมีปฏิสัมพันธ์และต้องการควบคุมพนักงานภายในสำนักงานซึ่งการทำงานที่บ้านจะขาดการควบคุมพนักงานและพบว่าปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงานและการติดต่อสื่อสารที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

## 3. สถาปนิก (Architect)

ตารางที่ 4.23 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของสถาปนิก

ผังพื้น	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
ทาวน์เฮาส์ 	- การสื่อสารเป็นช่วงเวลา - ประสานงานยากขึ้น	ทุกฝ่ายและในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน	หันหน้าเข้าผนัง	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



ภาพที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 11

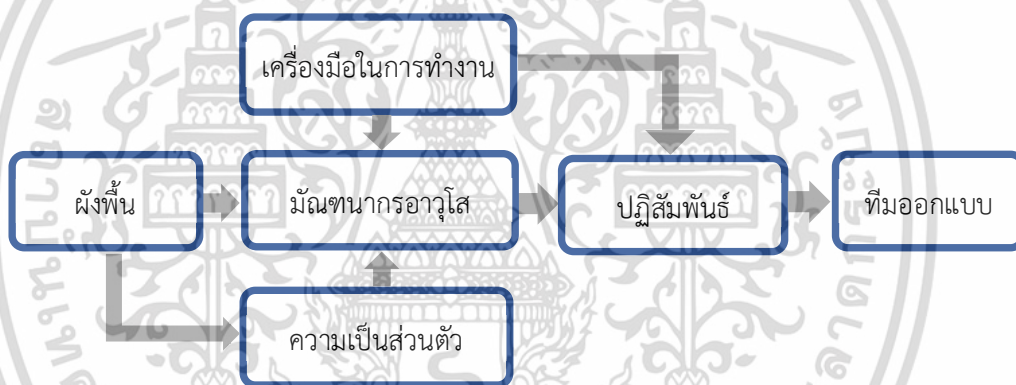
จากภาพที่ 4.16 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของสถาปนิกการประสานงานยากมากขึ้นกับทีมงานเนื่องจากในบางครั้งการสื่อสารเข้าใจไม่ตรงกันทำให้งานล่าช้า และพบว่าปัจจัย 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อุณหภูมิ แสง ที่ส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน 2) ปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3) ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว ที่มีมากกว่าสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer)

ตารางที่ 4.24 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากรอาวุโส

ผังพื้นที่	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
บ้านเดี่ยว 	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -วิดีโอคอล -โปรแกรมไลน์	ทุกฝ่ายและในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน	หันหน้าเข้ากำแพง	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



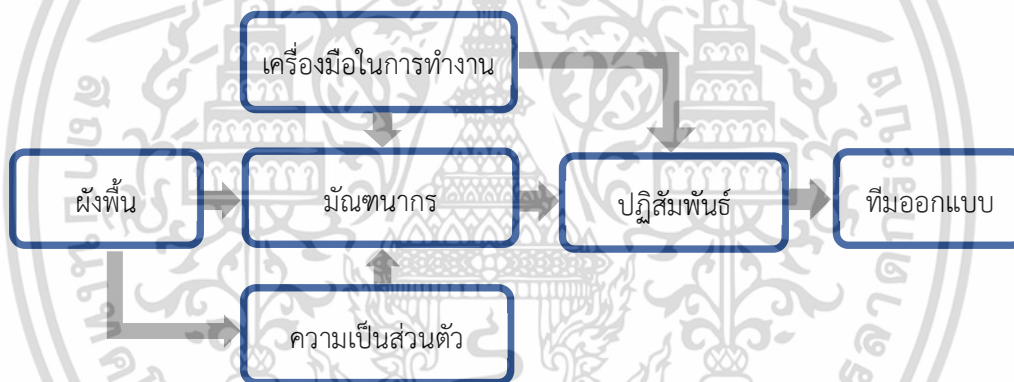
ภาพที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 12

จากภาพที่ 4.17 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรอาวุโสประสานงานเป็นไปได้อย่างดีสามารถติดต่อสื่อสารได้ทุกเวลาทางโปรแกรมซูมและไลน์ และพบว่าปัจจัย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผังพื้นที่ ส่งเสริมต่อการทำงาน เนื่องจากเป็นห้องทำงานโดยเฉพาะ 2) ปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3) ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวที่มีมากกว่าสำนักงาน

## 5. มัณฑนากร (Interior Designer)

ตารางที่ 4.25 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากร

ผังพื้นที่	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน	หันเข้าตู้หนังสือ	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



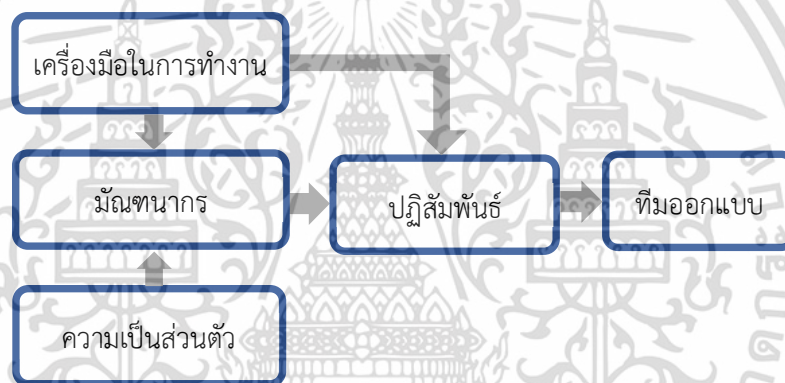
ภาพที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 13

จากภาพที่ 4.18 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรประสานงานเป็นไปไม่ราบรื่นเนื่องจากเกรงใจผู้อาวุโสไม่กล้าถามบ่อยเนื่องจากไม่ทราบว่าเป็นการรบกวนหรือไม่ และพบว่าปัจจัย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผังพื้นที่ ส่งเสริมต่อการทำงาน เนื่องจากเป็นห้องทำงานโดยเฉพาะ 2) ปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวที่มีมากกว่าสำนักงาน

## 6. มัณฑนากร (Interior Designer)

ตารางที่ 4.26 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากร

ผังพื้น	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
คอนโด 	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน	หันหน้าเข้าผนัง	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน

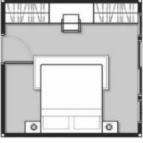


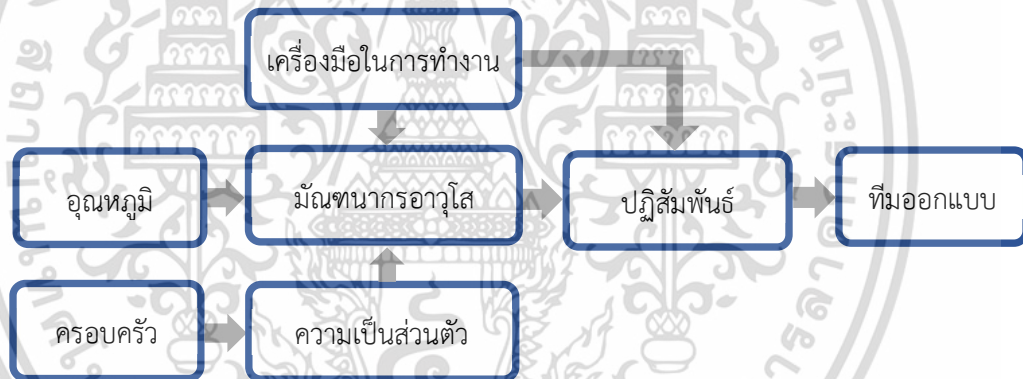
ภาพที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 14

จากภาพที่ 4.19 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรประสานงานเป็นไปไม่ราบรื่นเนื่องจากเกรงใจผู้อาวุโสไม่กล้าถามบ่อยเนื่องจากไม่ทราบว่าเป็นการรบกวนหรือไม่ และพบว่าปัจจัย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผังพื้น ไม่ส่งเสริมต่อการทำงานเนื่องจากส่งผลให้ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน 2) ปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ แท็บเล็ต และโปรแกรม ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 2) ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวที่มีมากกว่าสำนักงาน

## 7. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer)

ตารางที่ 4.27 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากรอาวุโส

ผังพื้นที่	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
ทาวนเฮาส์ 	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ทุกฝ่ายและในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน มีบางช่วงได้รับการรบกวนจากครอบครัว	หันหน้าเข้าผนัง	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



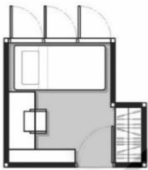
ภาพที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 15

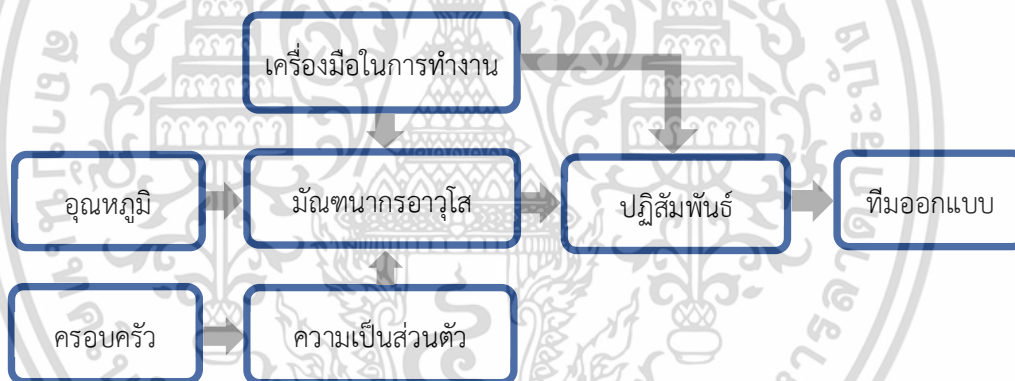
จากภาพที่ 4.20 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรประสานงานเป็นไปไม่ราบรื่น และพบว่าปัจจัย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผังพื้นที่ อุณหภูมิ ไม่ส่งเสริมต่อการทำงานเนื่องจากส่งผลให้ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน 2) ปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และต้องการเครื่องแท็บเล็ตในการตรวจงาน 3) ปัจจัยด้านครอบครัวจะรบกวนในบางครั้งส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 8. มัณฑนากรอาวุโส (Senior Interior Designer)

ตารางที่ 4.28 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านของมัณฑนากรอาวุโส

ผังพื้นที่	ปฏิสัมพันธ์	ติดต่อ	ความเป็นส่วนตัว	มุมมอง	อุณหภูมิ	แสง	เสียง	เครื่องมือในการทำงาน
ทาวน์เฮาส์ 	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ทุกฝ่ายและในทีม	มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน มีบางช่วงได้รับการรบกวนจากครอบครัว	หันหน้าเข้าผนัง	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ขาดเครื่องมือในการทำงาน



ภาพที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 16

จากภาพที่ 4.21 และบทสัมภาษณ์พบว่าตำแหน่งของมัณฑนากรประสานงานเป็นไปไม่ราบรื่น และพบว่าปัจจัย 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผังพื้นที่ อุณหภูมิ ไม่ส่งเสริมต่อการทำงานเนื่องจากส่งผลให้ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ช่วงเวลาเลิกงานทำให้รู้สึกทำงานตลอดเวลาเนื่องจากไม่ได้แยกพื้นที่ในการทำงาน 2) ปัจจัยทางด้านเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 3) ปัจจัยด้านครอบครัวจะรบกวนในบางครั้งส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากรูปและบทสัมภาษณ์ข้อผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน แสดงให้เห็นปัจจัยในด้านต่างๆ จากการทำงานที่บ้านได้แก่ พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ผังพื้นที่ มุมมองไม่ส่งเสริมในการทำงานเนื่องจากบ้านเป็นสถานที่ของการพักผ่อนไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน พนักงานทุกตำแหน่งมีการปฏิสัมพันธ์เป็นช่วงเวลาผ่านทางออนไลน์เช้า 1 ครั้งและเย็น 1 ครั้ง ในการประชุมมอบหมายงานและการอัปเดตงานของแต่ละทีมกับผู้บริหาร ซึ่งมีการใช้โปรแกรมไลน์ระหว่างวันเพื่อใช้ในการติดต่อภายในทีมจึงทำให้การติดต่อประสานการเป็นไปได้อย่างขึ้นส่งผลให้การทำงานช้าลงสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการออกแบบและสถาปนิกอาวุโสนั้นมีความสามารถควบคุมพนักงานได้น้อยลง พนักงานที่อาศัยอยู่คนเดียวจะมีความเป็นส่วนตัวสูงและบางตำแหน่งอาศัยอยู่กับครอบครัว ความเป็นส่วนตัwn้อยลง ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ผังพื้นที่, มุมมอง, เสียง, อุณหภูมิและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานออกแบบจากที่บ้านแต่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในปัจจัยด้านบุคคล, ปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งส่งสมมติผลต่อสมมติในการทำงาน

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์แสดงข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบ

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์	
	ข้อดี	ข้อจำกัด
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	“การทำงานในออฟฟิศสภาพแวดล้อมทำให้ทุกคนอยากทำงาน”	ไม่มี
2. สถาปนิกอาวุโส	“การทำงานที่ออฟฟิศ กระตุ้นให้มี productive”	ไม่มี
3. สถาปนิก	“ทำงานที่ออฟฟิศดีกว่า ราบรินกว่า”	“ความเป็นส่วนตัว / ทำงานเสร็จแล้วต้องทำอะไรทำให้เหมือนทำงาน”
4. มัณฑนากรอาวุโส	“เชื่อมโยงผู้คนได้ง่าย ปรีกข่าง่าย”	ไม่มี
5. มัณฑนากร	“ได้พูดคุยกับพี่ๆ ในทีม”	ไม่มี
6. มัณฑนากร	“มีเวลาที่แน่นชัดในการทำงาน”	ไม่มี
7. มัณฑนากรอาวุโส	“ได้แสดงไอเดียได้ตลอดเวลา”	ไม่มี
8. มัณฑนากรอาวุโส	“การทำงานที่ออฟฟิศได้พูดคุยกันตลอดเวลาไม่เหงา”	ไม่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.29 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานการทำงานภายในสำนักงาน พบว่าข้อดีของการทำงานภายในสำนักงานนั้นมีประเด็น 2 ประเด็นได้แก่ 1 ด้านการสื่อสารที่เป็นไปได้ง่ายและราบรื่น 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและกระตุ้นให้ทำงาน ข้อจำกัดมีประเด็นทางด้านความเป็นส่วนตัวในการประชุม

ตารางที่ 4.30 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานจากที่บ้าน

ตำแหน่ง	ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์	
	ข้อดี	ข้อจำกัด
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	ไม่มี	“สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน เพราะ บ้านถูกออกแบบมาเป็นที่พักผ่อน”
2. สถาปนิกอาวุโส	“การเดินทางไกล”	“ที่บ้านไม่มี Printer / ขาดการติดต่อสื่อสาร ไม่สามารถ monitor ได้”
3. สถาปนิก	“เป็นส่วนตัว สามารถกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน”	“ประสานงานยากขึ้น”
4. มัณฑนากรอาวุโส	“ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สามารถเริ่มงานได้ตั้งแต่ 7 โมง”	ไม่มี
5. มัณฑนากร	“ประหยัดเวลาในการเดินทางและน้ำมัน”	“กังวลเรื่องการสื่อสาร เวลาไม่เข้าใจงานอยากโทรแต่เกรงใจ”
6. มัณฑนากร	“ไม่ต้องเสียค่าเดินทาง และไม่ต้องตื่นเช้า”	“ที่ๆอาจไม่เห็นเราทำงานอยู่หรือเปล่า / ไม่มีเครื่อง Printer iPad ในการทำงาน”
7. มัณฑนากรอาวุโส	ไม่มี	“เมื่ออยากค้นหางานเก่าๆ มีข้อมูลจาก Sever ไม่ครบ / ต้องชวนให้อยากนอนตลอดเวลา”
8. มัณฑนากรอาวุโส	“การเดินทางไปกลับกินเวลา”	“การตรวจแบบยากมากเพราะไม่มี iPad และ ไม่มีเครื่อง Printer ในการปรับแบบมาตรวจ / ยากมากในการสอนงานน้องๆ / รู้สึก Space ในการทำงานเป็นที่ ที่เดียวกัน เหมือนทำงานตลอดเวลา”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.30 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานการทำงานที่บ้าน พบว่าข้อดีของการทำงานที่บ้านนั้นคือการไม่เสียเวลาในการเดินทาง และข้อจำกัดนั้นมีประเด็น 2 ประเด็นได้แก่ 1 ด้านการสื่อสารที่เป็นไปได้ยาก ไม่ทันถ่วงที 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งเสริมต่อการทำงานสำหรับพนักงานที่ไม่มีห้องทำงานส่วนตัว

ตารางที่ 4.31 แสดงข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานแบบและการทำงานจากที่บ้าน

ตำแหน่ง	ฝั่งพื้นที่		ความเป็นส่วนตัว		มุมมอง		อุณหภูมิ		แสง		เสียง	
	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน
1. ผู้อำนวยการออกแบบ	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ควบคุมพนักงานได้ไม่ดี	ต้องการในช่วงประชุม	สูง	หันหน้ามองที่นั่งทุกตำแหน่ง	หันเข้าผนัง	เย็น-ร้อน	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล
2. สถาปนิกอาวุโส	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารได้ไม่ดี -ควบคุมพนักงานได้ไม่ดี	ต้องการในช่วงประชุม	สูง	หันหน้ามองที่นั่งทุกตำแหน่ง	หันเข้าผนัง	เย็น-ร้อน	ไม่ส่งผล	ไฟเพดานแยงตา	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล
3. สถาปนิก	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ประสานงานยากขึ้น	ไม่ส่งผล	สูง	หันหน้ามองที่นั่งทุกตำแหน่ง	หันเข้าผนัง	ไม่รู้สึกร้อน	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล
4. ภัณฑนากรอาวุโส	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -วิดีโอคอล -ไลน์	ไม่ส่งผล	สูง	หันหน้าเข้าพื้นที่ประชุม	หันเข้าผนัง	เย็น ต้องลุกไปเข้าห้องน้ำบ่อย	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ผังพื้น		ความเป็นส่วนตัว		มุมมอง		อุณหภูมิ		แสง		เสียง	
	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน	สำนักงาน	บ้าน
5. มัณฑนากร	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ไม่ส่งผล	สูง	หันหน้าเข้าพื้นที่ประชุม	หันเข้าตู้หนังสือ	เย็น-ร้อน	ไม่ส่งผล	ไฟเพดานแยงตา	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล
6. มัณฑนากร	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ไม่ส่งผล	สูง	หันหน้าเข้าห้องประชุม	หันเข้าผนัง	เย็น-ร้อน	ไม่ส่งผล	ไฟเพดานแยงตา	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล
7. มัณฑนากรอาวุโส	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ไม่ส่งผล	ปานกลาง	หันหน้าเข้าห้องประชุม	หันเข้าผนัง	เย็น-ร้อน	ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล
8. มัณฑนากรอาวุโส	พูดคุยกันได้ง่าย	-การสื่อสารเป็นช่วงเวลา -ไม่ทันถ่วงที	ไม่ส่งผล	ปานกลาง	หันหน้าเข้าห้องประชุม	หันเข้าผนัง	เย็น-ร้อน	ส่งผล	ไฟเพดานแยงตา	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล	ไม่ส่งผล

จากตารางที่ 4.31 พบว่าการทำงานภายในสำนักงานออกแบบสามารถเกิดปฏิสัมพันธ์กันได้ง่ายกว่าการทำงานที่บ้าน รวมถึงมีบรรยากาศสูงใจในการทำงานส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและความราบรื่นในการทำงานมากกว่าการทำงานที่บ้าน ซึ่งในการทำงานที่บ้านนั้นส่งผลเสียตัวต่อพนักงานในด้านปฏิสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานออกแบบ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานภายในสำนักงานนั้นดีกว่าการทำงานจากที่บ้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ภายในบทนี้นำเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะการวิจัยได้แก่ข้อดี ข้อจำกัด และการนำไปใช้ประโยชน์โดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

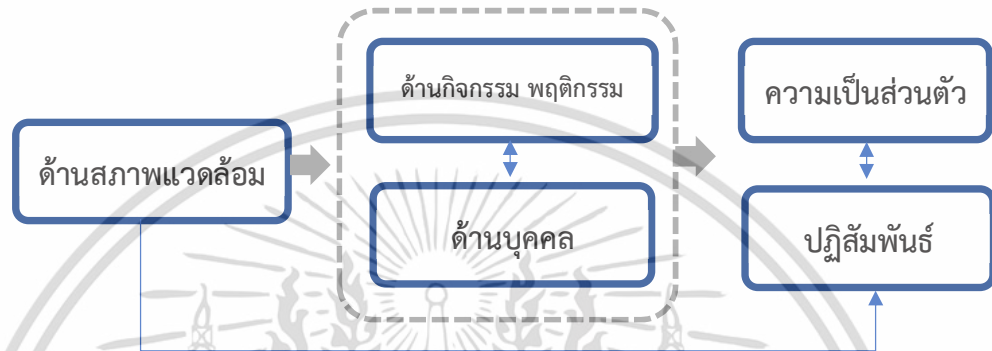
จากจุดประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์กิจกรรม, พฤติกรรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน

เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ในการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านซึ่งมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันหลายปัจจัย ผู้วิจัยในครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการค้นหาคำตอบและปรากฏการณ์ของการปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสำรวจสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อเก็บข้อมูล

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลศึกษาตามจุดประสงค์การวิจัยรวมถึงการศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตเพื่อค้นหาปัจจัยเพื่อตอบคำถามงานวิจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ทั้ง 3 ข้อได้แก่ 1) ปัจจัยใดบ้างภายในสำนักงานออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 2) ปัจจัยใดบ้างภายในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานออกแบบ 3) การทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้านมีข้อดี-ข้อเสียแตกต่างกันอย่างไร ผลของการวิจัยมีทั้งสนับสนุนทฤษฎีและงานวิจัยในอดีต และมีส่วนที่ค้นพบที่แตกต่างจากงานวิจัยออกไปจึงสามารถสรุปงานวิจัยได้ดังนี้

### 5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานนอกแบบในสำนักงานนอกแบบ

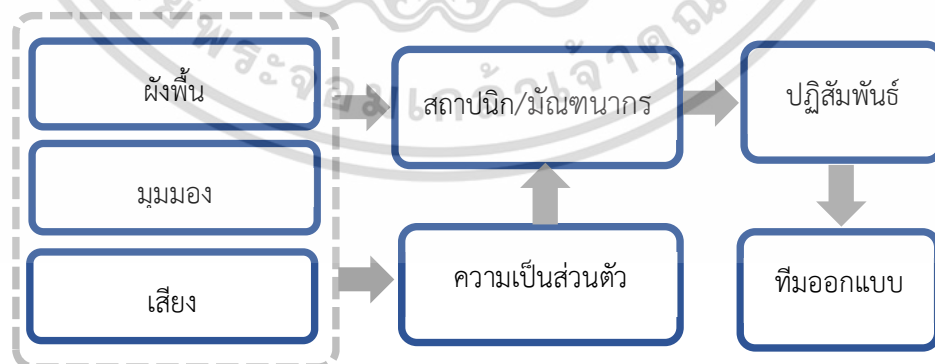
ในงานวิจัยครั้งนี้ค้นหาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานนอกแบบในพบปัจจัยในด้าน 1) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) ปัจจัยทางด้านสังคม และ 3) ปัจจัยทางด้านกิจกรรม พฤติกรรม



ภาพที่ 5.1 แสดงแผนผังของความสัมพันธ์ของปัจจัยการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.1.1.1 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ผังพื้น มุมมอง และเสียงส่งผลต่อโอกาสทำให้ผู้คนปฏิสัมพันธ์อยากพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดในการทำงาน และความเป็นส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานบางโอกาสเพื่อการลดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมถึงงานที่ต้องใช้สมาธิสูง ในขณะที่อุณหภูมิและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานนอกแบบแต่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในปัจจัยด้านบุคคล ส่งสมาธิผลต่อสมาธิในการทำงาน แบ่งได้เป็น 6 ปัจจัย



ภาพที่ 5.2 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผังพื้น สำนักงานออกแบบต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน จึงต้องมีผังพื้นที่ส่งเสริมในการทำงานเป็นกลุ่มคือผังพื้นแบบเปิดภายในสำนักงาน ซึ่งรูปแบบของผังพื้นภายในสำนักงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Jungsoo Kim, Richard de dear, (2013) ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมคุณภาพในด้านการทำงาน ในขณะที่ต้องการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดรูปแบบของสำนักงานที่มีผังพื้นแบบเปิดจะสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ได้ดี ซึ่งสำนักงานออกแบบแห่งนี้พิสูจน์ให้เห็นว่าผังพื้นส่งเสริมให้ปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งตำแหน่งที่นั่งและทางเดินภายในสำนักงาน

2. ความเป็นส่วนตัว ผู้บริหารระดับสูงจะต้องการความเป็นส่วนตัวในขณะที่ประชุมกับลูกค้าหรือเป็นความลับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต (วิลลิสท์ ทรายงกูร, 2554) พบว่าการที่บุคคลควบคุมปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยแต่ละบุคคลจะมีสถานะความเป็นส่วนตัวมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมหรือสถานการณ์ตามความเหมาะสม ในขณะที่พนักงานตำแหน่งอื่นๆ ไม่พบปัญหาในด้านนี้

3. มุมมอง พบว่าผู้อำนวยความสะดวกให้ความสำคัญเกี่ยวกับมุมมองของที่นั่งของพนักงาน เพื่อควบคุมและการมองเห็นพนักงานทุกคน ซึ่งพนักงานที่นั่งไกลในระยะสายตาของผู้อำนวยความสะดวกนั้นจะรู้สึกเกร็งในขณะที่ทำงาน ได้มาศึกษาโดยศึกษามุมมองนั้นมีผลต่อความอารมณ์ความรู้สึกที่ต่างกัน (Myriam B.C. Aries a,b,\* , Jennifer A. Veitch b, Guy. R. Newsham b,2010)

4. แสง พนักงานบางตำแหน่งที่นั่งตรงกับไฟนั้นพบสภาวะปวดตาเนื่องจากหลอดไฟเป็นหลอดเปลือยพบว่าแสงประดิษฐ์จากหลอดไฟมีผลต่อการรับรู้ของประสาทการทำงานของสายตา (Wineman J. D.,1982) พบว่าแสงที่เป็นที่ต้องการของพนักงานคือแสงของธรรมชาติแสงสามารถนำไปสู่ความเครียดได้

5. อุณหภูมิ อุณหภูมิแต่ละตำแหน่งแตกต่างกันออกไปโดยสัมพันธ์กับตำแหน่งของหัวจ่ายแอร์ที่ลงแต่ละพื้นที่ทำให้เกิดบางพื้นที่ร้อนและบางพื้นที่เย็นจนเกินไป เพนเตอร์เซน (Pejtersen,2006) พบว่าสำนักงานที่เป็นแผนผังแบบเปิด จะคุณภาพอากาศไม่ดีและไม่รู้สบายโดยภายในสำนักงานออกแบบแห่งนี้แก้ปัญหาโดยมีพัดลมในจุดที่ร้อน จุดที่อุณหภูมิต่ำจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการใส่เสื้อแขนยาว

6. เสียง เพนเตอร์เซน (Pejtersen,2006) พบว่าสำนักงานที่เป็นแผนผังแบบเปิด จะมีเสียงรบกวนภายในสำนักงานได้แก่เสียงฝนและเสียงการพูดคุย ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าเสียงรบกวนนั้นสามารถแก้ปัญหาโดยการใส่หูฟัง หรือต้องการความเป็นส่วนตัวสูงหรือประชุมกับบุคคลภายนอกจะแยกตัวออกไปใช้ห้องประชุมแบบปิด นอกจากนั้นเสียงในการปรึกษากันยังมีข้อดีเมื่อได้ยินบุคคลท่านอื่นเสนอแนวความคิดกัน สามารถแลกเปลี่ยนแนวคิดและสร้างปฏิสัมพันธ์ได้ทันที

5.1.1.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมและกิจกรรม เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นกับการเกิดกิจกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ภายในสำนักงาน



ภาพที่ 5.3 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยพฤติกรรมและกิจกรรมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

1. ด้านกิจกรรม จากผลวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประเด็นด้านกิจกรรมภายในสำนักงานออกแบบที่มีผลต่อปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาข้อมูลจากผลวิจัยพบว่ากิจกรรมและงานที่รับมอบหมายนั้นส่งผลต่อปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่าพบว่าปัจจัยด้านกิจกรรมของงานออกแบบนั้นมีกระบวนการที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งภายในสำนักงานออกแบบ เนื่องจากทุกฝ่ายต้องแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงาน ได้แก่ฝ่ายผู้อำนวยการออกแบบ, สถาปนิกอาวุโส, มัณฑนากรอาวุโส มีหน้าที่คอยควบคุมผลผลิตของงานและให้คำปรึกษางานแก่คนในทีม

5.1.1.4 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วยข้อมูล 1) เพศ 2) ตำแหน่งหน้าที่ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเพศไม่เป็นส่วนที่ลดทอนหรือส่งเสริมในการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานนั้นส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน จากงานวิจัยพบว่าพบว่าประสบการณ์ในการทำงานภายในสำนักงาน ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่ง ผู้อำนวยการออกแบบนั้นต้องการให้ทุกทีมสามารถถามกันได้แม้กระทั่งแต่ตัวของผู้อำนวยการออกแบบเอง ซึ่งพนักงานที่เข้ามาใหม่ หรือจบใหม่จะไม่กล้าเข้าหาเนื่องจากเกรงใจในตำแหน่งของผู้บริหาร หรือผู้อาวุโส



ภาพที่ 5.4 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานนอกแบบจากการทำงานที่บ้าน

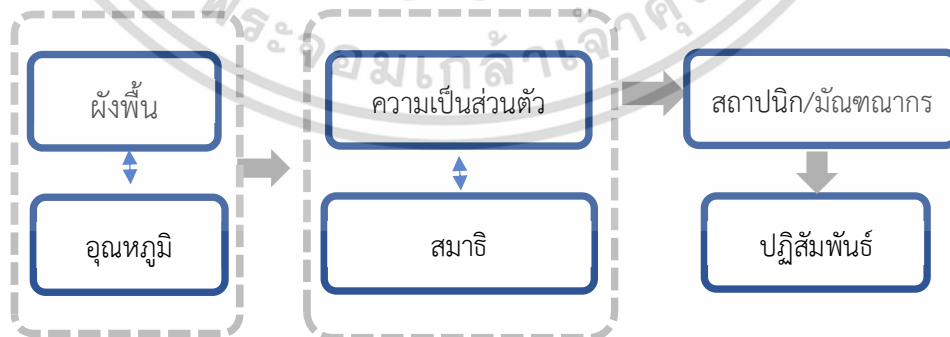
การทำงานที่บ้านการติดต่อสื่อสารนั้นแตกต่างกับการทำงานภายในสำนักงานจึงมุ่งเน้นหาว่าเครื่องมือการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันสามารถทดแทนในการปฏิสัมพันธ์ว่าสามารถทดแทนในการทำงานที่บ้านปฏิสัมพันธ์มากน้อยกว่าการทำงานภายในสำนักงานนอกแบบ

ในงานวิจัยครั้งนี้ค้นหาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานจากที่บ้านพบปัจจัยในด้าน 1) ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) ปัจจัยทางด้านสังคม และ 3) ปัจจัยด้านกิจกรรม พฤติกรรม



ภาพที่ 5.5 แสดงแผนผังของความสัมพันธ์ของปัจจัยการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในงานวิจัยครั้งนี้ค้นหาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานที่บ้านในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ผนัง อุณหภูมิ



ภาพที่ 5.6 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

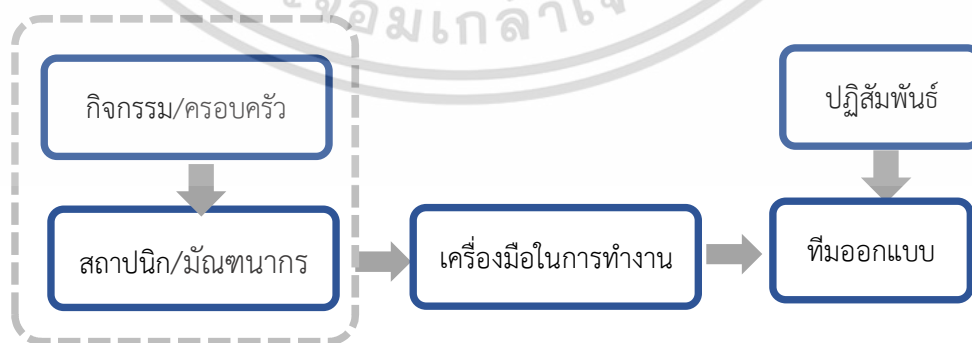
1. การปฏิสัมพันธ์ ติดต่อประสานเป็นไปได้อย่างขึ้นเนื่องจากต้องใช้โปรแกรมและประสานงานแบบออนไลน์ ส่งผลให้การทำงานนั้นช้าลงไม่ทันท่วงที สำหรับผู้อำนวยการออกแบบและสถาปนิกอาวุโสที่มีความสามารถควบคุมพนักงานได้น้อยลงในช่วงเวลาของการทำงาน ซึ่งการศึกษา (Jungsoo Kim, Richard de dear, 2013) พบว่าผังพื้นแบบเปิดในการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมคุณภาพในด้านการทำงาน ในขณะที่ต้องการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดรูปแบบของสำนักงานที่มีผังพื้นแบบเปิดจะสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ได้ดีซึ่งการทำงานที่บ้านลดการปฏิสัมพันธ์ซึ่งไม่ได้ส่งเสริมในการทำงานแบบเป็นทีม

2. ความเป็นส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลที่อาศัยอยู่คนเดียวจะมีความเป็นส่วนตัวสูงและบางคนอาศัยอยู่กับครอบครัวส่งผลให้ความเป็นส่วนตัวน้อยลง ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องการความเป็นส่วนตัวในขณะที่ประชุมกับลูกค้าหรือเป็นความลับขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (วิมลสิทธิ์ หรยางกูร, 2554) พบว่าการที่บุคคลควบคุมปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยแต่ละบุคคลจะมีสภาวะความเป็นส่วนตัวมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของที่อยู่อาศัย ในขณะที่พนักงานบางตำแหน่งรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากรู้สึกไม่กดดันจากการทำงาน

3. ปัจจัยทางด้านผังพื้นส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกและการทำงานที่ไม่กระตือรือร้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของห้องนอนส่งเสริมให้รู้สึกต้องการพักผ่อนไม่ส่งเสริมแก่การทำงานและทำให้รู้สึกส่วนพักผ่อนและส่วนทำงานเป็นส่วนเดียวกัน จึงรู้สึกอยากพักผ่อนหรือสีกว่าทำงานตลอดเวลา

4. อุณหภูมิ แสง อุณหภูมิและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานออกแบบจากที่บ้าน เนื่องจากมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เข้ากับแต่ละบุคคล แต่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในปัจจัยด้านบุคคล และส่งสมาธิผลต่อสมาธิในการทำงาน

5.1.2.2 ปัจจัยด้านสังคม เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นกับการเกิดกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ที่บ้าน ในงานวิจัยในครั้งนี้จึงได้สรุปแบ่งประเด็นในด้านสังคม ประกอบด้วย 2 กลุ่มได้แก่ 1) กิจกรรม 2) ครอบครัว

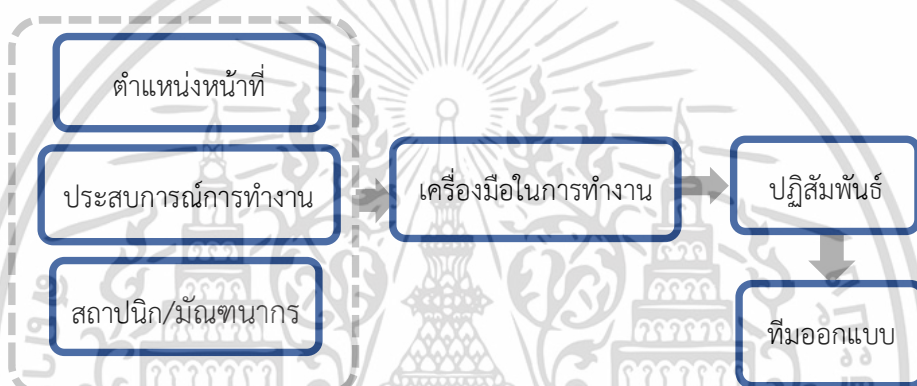


ภาพที่ 5.7 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสังคมที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่าพบว่าปัจจัยด้านกิจกรรมตัวงานออกแบบนั้น มีกระบวนการที่มีส่วนส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งภายในสำนักงานออกแบบ เนื่องจากการทำงานที่บ้านในบางครั้งอาจขาดเครื่องมือที่ครบถ้วนในการทำงาน และพบว่าปัจจัยด้านครอบครัวในการทำงานที่บ้านนั้นมีโดยส่วนใหญ่ไม่ส่งผลต่อการทำงานเนื่องจากที่บ้านทราบดีว่าเป็นเวลาของการทำงาน อาจมีบ้างบางครั้งที่ทางครอบครัวต้องการความช่วยเหลือ

5.1.2.3 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วยข้อมูล 1) เพศ 2) ตำแหน่ง 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเพศไม่เป็นส่วนที่ลดทอนหรือส่งเสริมในการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน



ภาพที่ 5.8 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์

พบว่าตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานนั้นส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่บ้าน งานวิจัยครั้งนี้พบว่าพบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันได้โดยลำบาก มัณฑนากรซึ่งพนักงานที่เข้ามาใหม่ไม่กล้าที่จะถามบ่อยเนื่องจากเกรงใจผู้ที่เป็นตำแหน่งอาวุโสกว่า

### 5.1.3 ข้อดี-ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงานออกแบบและการทำงานจากที่บ้าน

#### 5.1.3.1 ข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานภายในสำนักงาน

##### ข้อดี

1. ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่เปิดโล่งและจัดเป็นกลุ่มซึ่งสามารถติดต่อสื่อสาร พูดคุยได้แบบทันทีทันใด
2. ผู้บริหารสามารถควบคุมพนักงานได้ และสามารถแนะนำให้คำปรึกษาในการทำงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สภาพแวดล้อมการทำงานภายในสำนักงานส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
  4. ได้เกิดปฏิสัมพันธ์หลายช่วงเวลานอกจากการทำงาน เช่น ช่วงก่อนเวลางาน ช่วงพักกลางวัน และเวลาหลังเลิกงาน
  5. มีความราบรื่นในการทำงาน ได้แก่ การตรวจงาน การนำเสนองาน และการสอนงาน
- ข้อจำกัด

- 1) อุณหภูมิที่ไม่สามารถควบคุมได้ส่งผลให้เกิดการเสียสมาธิในการทำงาน

ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานการทำงานภายในสำนักงาน พบว่าข้อดีของการทำงานภายในสำนักงานนั้นมีประเด็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1 ด้านการสื่อสารที่เป็นไปได้ง่ายและราบรื่น 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและกระตุ้นให้ทำงาน ข้อจำกัดมีประเด็นทางด้านความเป็นส่วนตัวเนื่องจากงานภาระงานเสร็จแล้วแต่ยังไม่หมดเวลาในการทำงาน

#### 5.1.3.2 ข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานจากที่บ้าน

##### ข้อดี

1. ความเป็นส่วนตัวสูงในขณะที่ทำงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ทำงานแยกจากบุคคลอื่นๆ
2. ไม่ต้องเดินทาง ประหยัดเวลาในการเดินทางในแต่ละวัน

##### ข้อจำกัด

1. ไม่มีความราบรื่นในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อประสานงาน อุปกรณ์ และการสื่อสาร
2. ผู้บริหารสามารถไม่สามารถควบคุมพนักงานได้
3. สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. ไม่สามารถติดต่อกัน ประสานงานได้ทันที่
5. มีสิ่งรบกวนจากปัจจัยทางด้านสังคม ได้แก่ ครอบครัวในขณะที่ทำงานจากคนในบ้าน

ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดี – ข้อจำกัดของการทำงานการทำงานที่บ้าน พบว่าข้อดีของการทำงานที่บ้านนั้นคือการไม่เสียเวลาในการเดินทาง และข้อจำกัดนั้นมีประเด็น

2 ประเด็นได้แก่ 1 ด้านการสื่อสารที่เป็นไปได้ยาก ไม่ทันถ่วงที 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งเสริมต่อการทำงานสำหรับพนักงานที่ไม่มีห้องทำงานส่วนตัว

การทำงานภายในสำนักงานออกแบบสามารถเกิดปฏิสัมพันธ์กันได้ง่ายกว่าการทำงานที่บ้าน รวมถึงมีบรรยากาศสนใจในการทำงานส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและความราบรื่นในการทำงานมากกว่าการทำงานที่บ้าน ซึ่งในการทำงานที่บ้านนั้นส่งผลเสียต่อพนักงานในด้านปฏิสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานออกแบบ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานภายในสำนักงานนั้นดีกว่าการทำงานจากที่บ้าน

#### 5.1.4 สรุปผลการวิจัยแสดงปัจจัยความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์การทำงานภายในสำนักงานและการทำงานจากที่บ้าน

5.1.4.1 ปัจจัยทางด้านบุคคล พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ได้แก่ ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ภายในสำนักงานออกแบบเนื่องจากตำแหน่งที่ต่ำกว่ารู้สึกเกรงใจในการปรึกษาต่อผู้อาวุโส ดังนั้นการทำงานจากที่บ้านมีปัจจัยที่มีส่วนที่ลดทอนการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการปรึกษาต้องผ่านเครื่องมือการสื่อสารในโปรแกรมต่างๆ มีระยะการรอคอยคำตอบ ไม่ทันถ่วงที และการถามซ้ำผ่านโปรแกรมอาจจะส่งผลให้เกิดการรบกวนได้

5.1.4.2 ปัจจัยทางด้านพฤติกรรม กิจกรรม พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ได้แก่ประเด็นด้านกิจกรรมภายในสำนักงานออกแบบที่มีผลต่อปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากกิจกรรมและงานที่รับมอบหมายนั้นมีลักษณะที่ต้องทำงานกันเป็นทีมและมีการพูดคุยค่อนข้างบ่อย ดังนั้นการทำงานจากที่บ้านอาจจะไม่ทันถ่วงทีในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ราบรื่นเท่าการทำงานภายในสำนักงาน

5.1.4.3 ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน ได้แก่ ผังพื้นที่ มุมมอง และเสียง โดยพื้นที่การทำงานภายในสำนักงานนั้นมีสภาพแวดล้อมส่งเสริมให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดปรึกษางานได้อย่างทันถ่วงที ซึ่งการทำงานที่บ้านนั้นปัจจัยที่ส่งเสริมเหล่านี้จะถูกลดทอนไป ถึงแม้ว่ามีการใช้เครื่องมือในการสื่อสารช่วยในการสื่อสารแต่ก็ยังไม่สามารถทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่นในการทำงานได้ดีเท่าสำนักงาน

## 5.2 อภิปรายผลงานวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของพนักงานและผลกระทบทางด้านอารมณ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งสำนักงานออกแบบนั้นมีรูปแบบงานตำแหน่งหน้าที่ของงานที่ต้องการการทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นที่ควรจัดสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานให้ส่งเสริมการทำงานภายในสำนักงานออกแบบเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ผังพื้น มุมมอง และเสียงของการพูดคุย ส่งผลต่อโอกาสทำให้ผู้คนปฏิสัมพันธ์อยากพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และความเป็นส่วนตัวสามารถส่งเสริมการทำงานบางโอกาสเพื่อการลดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมถึงงานที่ต้องใช้สมาธิสูง ในขณะที่อุณหภูมิต่ำและแสงไม่ได้ส่งผลปฏิสัมพันธ์กันในการทำงานออกแบบแต่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกในปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน ในขณะที่การทำงานที่บ้านสภาพแวดล้อมไม่ส่งเสริมต่อการทำงาน ทำให้ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์น้อยลงแม้จะมีเครื่องมือต่างๆ มาช่วยในการทำงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดหลายๆ ด้านในการทำงานจากที่บ้าน

สำนักงานออกแบบในปัจจุบันมีเปลี่ยนรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและบริบท ซึ่งสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้สอดคล้องและส่งเสริมในการทำงานออกแบบในอนาคตต่อไป

## 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

ผังพื้นแบบเปิดที่สามารถนำไปใช้กับสำนักงานออกแบบแห่งอื่นๆ เนื่องจากสามารถเพิ่มปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในสำนักงานออกแบบได้ เช่น รวมถึงการออกแบบตำแหน่งที่นั่งของผู้อำนวยความสะดวกที่สามารถมองควบคุมพนักงานได้แต่ไม่รู้สึกรบกวนกันจนเกินไป เพื่อส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้นซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานออกแบบได้เป็นอย่างดี

### 5.3.2 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อจำกัดเนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 จึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลในบางส่วนได้ และสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป วิจัยนี้สามารถนำไปใช้ศึกษากับสำนักงานออกแบบแห่งอื่นๆ เพื่อค้นหาปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมกับทำงานออกแบบในอนาคตได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- วิมลสิทธิ์ ทรยางกูร, (2554). **จิตวิทยาสภาพแวดล้อม** **มูลฐานการสร้างสรรค์และจัดการสภาพแวดล้อมน่ายุ่อาศัย**. บริษัท จี.พี.พี เซ็นเตอร์ จำกัด.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม, (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Camdell & Dawson, (1990). **Enhancement of nighttime alertness and performance with bright ambient light**. *Environment and Behavior*, 48(2), 317-320.
- Duffy, (1997). **The New Office**, Conran Octopus, London.
- Igor Knez & Christina Kers, (2000). **Effects of Indoor Lighting, Gender, and Age on Moon and Cognitive Performance**. *Environment and Behavior*, 32(6), 817-831.
- Jacqueline C. Vischer, (2008). **Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are affected by Environments for Work**. *Architectural Science Review*, 51.2, 97-108.
- J.A. Veitch & G.R. Newsham , (1998). **Lighting Quality and Energy-Efficiency Effects on Task Performance, Mood, Health, Satisfaction, and Comfort**. *Journal of the Illuminating Engineering Society*, 27, 107-129.
- John Goins & Jon Jellema & Hui Zhang, (2010). **Architectural enclosure's effect on office worker performance: A comparison the physical and symbolic attributes of workspace dividers**. *Building and Environment* 45 (2010), 944–948.
- Jungsoo Kim & Richard de Dear, (2013). **Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices**. *Journal of Environmental Psychology*, 18-26.
- Kaplan, (1993). **The role of nature in the context of the workplace**. *Landscape and Urban Planning*. 26(1–4), 193-201.
- Kuller, R. and Laike, T,(1998). **The impact of flicker from fluorescent lighting on well-being, performance and physiological arousal**, *Ergonomics*, 41, 433-447.
- Myriam B.C. Aries a,b,\*, Jennifer A. Veitch b, Guy. R. Newsham b, (2010). **Windows, view, and office characteristics predict physical and psychological discomfort**. *Journal of Environmental Psychology* 30 (2010), 533-541.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- Pejtersen, et al. (2006). Indoor climate, psychosocial work environment and symptoms in open-plan Offices. *Indoor Air*, 16(5), 392-401.
- Veitch, J., Newsham, G.R., Boyce, P.R., and Jones, C.C. (2008). Lighting appraisal, well-being and performance in open-plan offices: A linked mechanisms approach. *Research and Technology*, 40(2), 133-151
- Wineman, J. D. (1982). Office design and evaluation: An overview. *Environment and Behavior*, 14(3), 271-298.





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุดที่ .....

**แบบสัมภาษณ์พนักงานภายในสำนักงานออกแบบ เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงาน  
ออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ในวิทยานิพนธ์เรื่องความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ  
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเมื่ออยู่ภายในสำนักงานออกแบบและทำงานจากที่บ้าน**

หลักสูตรสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมภายใน คณะสถาปัตยกรรม ศิลปะและการออกแบบ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
จัดทำโดย นายพิสิษฐ์ เมะประโคน

วันที่สัมภาษณ์.....เวลาเริ่ม.....เวลาสิ้นสุด.....ระยะเวลาในการสัมภาษณ์.....นาที

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์**

1. ชื่อ-นามสกุล
2. ระดับการศึกษา
3. ตำแหน่ง
4. ระยะเวลาในการทำงาน

**ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงาน  
ออกแบบที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน**

1. พื้นที่และตำแหน่งบริเวณที่ท่านทำงานภายในสำนักงานมีลักษณะเป็นอย่างไร?  
.....  
.....
2. ท่านมีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสำนักงานเป็นอย่างไร?  
.....  
.....
3. พื้นที่ที่ท่านทำงานของท่านมีมุมมองอย่างไร?  
.....  
.....

4. งานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานเป็นแบบใด

.....

.....

5. ในการทำงานภายในสำนักงานท่านมีการปรึกษากับเพื่อนร่วมงานบ่อยหรือไม่อย่างไร ?

.....

.....

6. การทำงานภายในสำนักงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างไร?

.....

.....

7. พื้นที่ที่ท่านทำงานมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือรบกวนสมาธิในการทำงาน?

.....

.....

8. ท่านมีการปรับเปลี่ยน เคลื่อนย้ายของภายในพื้นที่ทำงานของท่านอย่างไร?

.....

.....

9. ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานภายในสำนักงาน?

.....

.....

**ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในบ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน**

1. พื้นที่และตำแหน่งบริเวณที่ท่านทำงานภายในบ้านมีลักษณะเป็นอย่างไร?

.....

.....

2. ท่านมีความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในบ้านเป็นอย่างไร?

.....  
 .....

3. พื้นที่ทำงานของท่านมีมุมมองอย่างไร?

.....  
 .....

4. งานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะงานเป็นแบบใด

.....  
 .....

5. ในการทำงานที่บ้านท่านมีการปรึกษากับเพื่อนร่วมงานบ่อยหรือไม่อย่างไรและด้วยช่องทางใด?

.....  
 .....

6. การทำงานที่บ้านท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการทำงานของท่านอย่างไร?

.....  
 .....

7. พื้นที่ที่ท่านทำงานมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือรบกวนสมาธิในการทำงาน?

.....  
 .....

8. ท่านมีการปรับเปลี่ยน เคลื่อนย้ายของ ภายในพื้นที่ทำงานของท่านอย่างไร?

.....  
 .....

9. ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานที่บ้าน?

.....  
 .....

10. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบการทำงานระหว่างที่บ้านและที่ทำงาน

.....  
 .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล พิสิษฐ์ เบาะประโคน  
วัน เดือน ปีเกิด 14 กุมภาพันธ์ 2535 จังหวัด กรุงเทพมหานคร  
ที่อยู่ 204/72 ม.2 ถนนสุขาภิบาล 5 ซ.66 แขวง ออเงิน เขต สายไหม  
กรุงเทพมหานคร 10220  
โทร. 062-662-9656

### ประวัติการศึกษา

2553 - 2557 ปริญญาตรีสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมภายใน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### ประสบการณ์การทำงาน

2558 - 2560 มณฑนาการประจำ บริษัท เท็นบายเท็นตีไซน์สตูดิโอ จำกัด.

### ผลงานวิจัย

2565 พิสิษฐ์ เบาะประโคน และชุมพร มูรพันธ์.2565. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์การทำงานใน  
สำนักงานออกแบบ: กรณีศึกษา บริษัทไฮโปริซิส จำกัด” หนังสือบทความวิจัยในโครงการ  
ประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565.  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง