



การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานระยะไกล (Remote working)  
ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard

โดย

นางสาวอาทิตยา คล่องณรงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสถาปัตยกรรม

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานระยะไกล (Remote working)  
ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard

โดย

นางสาวอาทิตยา คล่องณรงค์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสถาปัตยกรรม

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE STUDY OF WORKING ENVIRONMENT FOR REMOTE WORKING  
THAT SUPPORTS COLLABORATION: A CASE STUDY OF  
THE STANDARD COMPANY

BY

MISS ARTITAYA KLONGNARONG



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARCHITECTURE  
ARCHITECTURE  
FACULTY OF ARCHITECTURE AND PLANNING  
THAMMASAT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวอาทิตย์ยา คล่องณรงค์

เรื่อง

การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานระยะไกล (Remote working)  
ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard  
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวาพร กลิ่นมาลัย)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ริรัตนพงษ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชานนท์ วรณกุล)

คณบดี

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาสาฬห์ สุวรรณฤทธิ์)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานระยะไกล (Remote working) ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอาทิตยา คล่องณรงค์
ชื่อปริญญา	สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา/วิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สถาปัตยกรรม สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ธีรตันพงษ์
ปีการศึกษา	2563

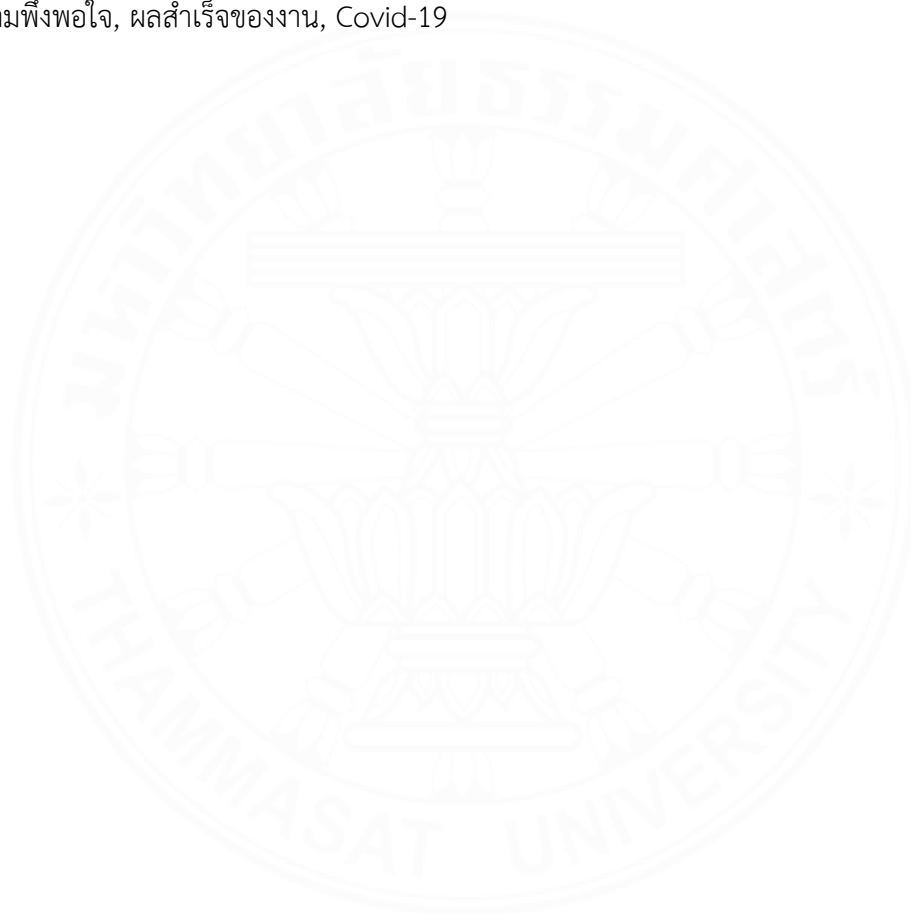
### บทคัดย่อ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้นทำให้ระบบการสื่อสารมีประสิทธิภาพสามารถติดต่อระหว่างหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว รูปแบบการทำงานที่เรียกว่าการทำงานระยะไกล หรือ Remote working มีการใช้งานกันเป็นอย่างมากแพร่หลายในต่างประเทศ จากผลสำรวจพบว่าระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2558 จำนวนพนักงานในสหรัฐอเมริกาที่มีการสื่อสารโทรคมนาคมเพิ่มขึ้น 115% และ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ได้กระตุ้นให้เกิดการทำงานรูปแบบ Remote working มากยิ่งขึ้น โดยคาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2573 ความต้องการในการทำงานระยะไกลจะเพิ่มขึ้น 30% เมื่อ Generation Z เข้าสู่การทำงาน แต่ในขณะเดียวกันการทำงานแบบ Remote working ก็ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือระหว่างกันของพนักงาน ที่ทำให้เกิดการขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและทำให้ผลสำเร็จต่อการทำงานลดลง

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการออกแบบพื้นที่ทำงานในเชิงกายภาพ ซึ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จของงานและเกิดความร่วมมือกันผ่านการทำงาน Remote working วิธีการศึกษา คือ ศึกษาผ่านกรณีศึกษาที่เน้นการทำงานแบบ Remote working วิธีการเก็บข้อมูล ได้แก่ สัมภาษณ์ สํารวจพื้นที่สำนักงาน และแจกแบบสอบถาม โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นแนวทางการออกแบบที่ทำงานด้านกายภาพ ผ่านผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลความพึงพอใจของ

พนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมกายภาพและผลของความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือ ซึ่งข้อสรุปของผลลัพธ์นั้นสามารถช่วยสนับสนุนข้อมูลในหัวข้อวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง องค์กรที่มีรูปแบบคล้ายกันสามารถนำแนวทางการออกแบบพื้นที่ทำงานนี้ไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้

**คำสำคัญ:** การทำงานระยะไกล, นโยบายขององค์กร, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ, ความร่วมมือ, ความพึงพอใจ, ผลสำเร็จของงาน, Covid-19



Thesis Title	THE STUDY OF WORKING ENVIRONMENT FOR REMOTE WORKING THAT SUPPORTS COLLABORATION: A CASE STUDY OF THE STANDARD COMPANY
Author	Miss Artitaya Klongnarong
Degree	Master of Architecture
Major Field/Faculty/University	Architecture Architecture and Planning Thammasat University
Thesis Advisor	Associate Professor Chaiwat Riratanaphong, Ph.D.
Academic Year	2020

## ABSTRACT

Currently, technologies have immensely improved enabling communication system to be provided more efficiently. The work pattern called “Remote working” is widely used in other countries. Data from the survey during 2005 to 2015 shows the increasing number of employees in the United States up to 115%. In addition, the Covid-19 epidemic is the cause of the remote working work pattern. It is expected that within 2030, when Generation Z enters the workforce, the need for remote working will increase by 30%. However, remote working may have a negative impact on interaction and collaboration between employees and effect on the decrease of work performance.

The objective of this study is to present the guideline of designing work space in physical that affects a worker’s performance and collaboration through remote working. The research method includes a case study implementing remote working. Data collection includes interviews, field survey, and questionnaires. Findings show the guideline of designing work space in physical through the employee’s satisfaction in the physical environment and the impact of the physical environment

on work performance. The conclusion of the study supports the research title and relevant studies. Organization with similar style can adopt the design approach to apply it to their organization.

**Keywords:** Remote working, Organization policy, Physical environment, Collaboration, Satisfaction, Work performance, Covid-19



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่สำเร็จลุล่วงได้หากไม่ได้รับคำแนะนำและการช่วยชี้แนะจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ ริรัตนพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยชี้แนะแนวทางการทำงาน การให้คำปรึกษาตั้งแต่ต้นของการทำงาน และเป็นกำลังใจในการผ่านอุปสรรคที่ยากลำบากจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วง รวมถึงผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวาพร กลิ่นมาลัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธานัท วรณกุล ที่ได้สละเวลามาเป็นกรรมการและช่วยให้คำปรึกษาต่างๆ ในการทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่ให้ความกรุณามาเป็นกรณีศึกษา รวมถึงพี่ๆ พนักงานจากบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ทุกคนที่เอื้อเพื่อให้ความสนับสนุนในการให้ข้อมูล โดยเฉพาะ คุณพิมพ์นารา มีฤทธิ์ (พี่ตาล) ที่คอยเป็นผู้ประสานงานให้ตลอด ทั้งการสัมภาษณ์ การแจกแบบสอบถาม ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่นและสำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุน รวมถึงเพื่อนๆ ที่คอยรับฟังปัญหาและช่วยให้คำปรึกษาระหว่างการทำงานกันมาโดยตลอด ขอคุณไบเตยที่คอยเป็นคนรับฟังปัญหา ให้กำลังใจและช่วยในการแปลภาษา และสุดท้ายขอขอบคุณวง Begin Again Korea จากยูทูบ ที่คอยบรรเลงเพลงอยู่ข้างกันเวลาเครียดจากการทำงาน เป็นเหมือนพลังงานให้ความสดใสและเพิ่มกำลังใจในการทำงานตลอดมา

นางสาวอาทิตย์ยา คล่องณรงค์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์	5
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของบริษัทที่ทำงานประเภทสื่อ	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน (Workplace) และสภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Working environment)	10
2.2.1 ความหมายและประเภทของสถานที่ทำงาน	10
2.2.2 ความหมายและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน	12

2.2.3 ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน	13
2.2.4 ความหมายและลักษณะของพื้นที่ในการทำงานร่วมกัน (Workplace collaboration)	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล	16
2.3.1 ความหมายของการทำงานระยะไกล	16
2.3.2 ประเภทของการทำงานระยะไกล	18
2.3.3 ผลกระทบจากการทำงานระยะไกล	20
2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานระยะไกล	22
2.4 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระยะไกลต่อองค์กร	23
2.4.1 ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพการทำงานระยะไกล	23
2.5 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือและการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	24
2.5.1 ความหมายของการทำงานร่วมกัน	25
2.5.2 ประเภทของความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	25
2.5.3 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความร่วมมือและ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	26
<b>บทที่ 3 วิธีการวิจัย</b>	29
3.1 การคัดเลือกกรณีศึกษา	29
3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3.1 การสัมภาษณ์	30
3.3.2 การลงสำรวจพื้นที่ทางกายภาพ	31
3.3.3 การแจกแบบสอบถาม	31
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.5 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล	34
3.6 แผนงานวิจัย	37



5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษาอาคารสำนักงานและ สภาพแวดล้อมกายภาพ	87
5.1.3 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพของสำนักงาน	88
5.1.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน	89
5.1.5 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ที่สอดคล้องกับพื้นที่ใช้งานที่ช่วย สนับสนุนการทำงาน Remote working แบบต่างๆ ทั้ง 4 ประเภท	90
5.2 เสนอรูปแบบของสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการสนับสนุนการทำงานของ พนักงานให้เกิดผลสำเร็จ (Work performance) และสนับสนุน การทำงาน Remote working	91
5.3 ผังสรุปแนวคิดการวิจัย	95
5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย	95
5.5 ข้อเสนอแนะ	95
5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ต่อการวิจัย	95
5.5.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ขององค์กร	96
รายการอ้างอิง	98
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	106
ภาคผนวก ข	110
ภาคผนวก ค	123
ภาคผนวก ง	130
ภาคผนวก จ	134
ประวัติผู้เขียน	150

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	ตารางแสดงเกณฑ์ในการกำหนดความหมายระดับความพึงพอใจ	32
3.2	เกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมกายภาพและความร่วมมือ	33
4.1	ตารางแสดงเปอร์เซ็นต์ความคิดเห็นของพนักงานต่อ สภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity)	48
4.2	รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามชุดความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมกายภาพภายในสำนักงาน	50
4.3	แสดงเกณฑ์ในการกำหนดความหมายระดับความพึงพอใจ	51
4.4	ตารางแสดงผลเปอร์เซ็นต์ค่าความพึงพอใจ	52
4.5	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับ ความร่วมมือกันภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	56
4.6	รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ ในสำนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด	68
4.7	ข้อมูลจำนวนผู้ทำงาน Remote working แต่ละประเภท	73

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย. โดยผู้วิจัย, 2563.	7
2.1	Office Typology Frank Duffy Theory.	11
2.2	Linkages between critical success factors. by Kowalski and Swanson, 2005.	23
3.1	แผนผังงานวิจัย. โดยผู้วิจัย, 2563.	37
4.1	Flat Organization Structure.	40
4.2	กราฟสรุปเปอร์เซ็นต์ผลกระทบจากการทำงาน Remote working.	43
4.3	แผนผังอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด.	46
4.4	แผนภาพแสดงเปอร์เซ็นต์เปรียบเทียบความเห็นต่อระดับสภาพแวดล้อม กายภาพที่ส่งผลกับการทำงานเป็นทีม และ การทำงานแบบปัจเจกบุคคล.	49
4.5	แผนผังโซนการใช้งานภายในอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด.	70
4.6	แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานพื้นที่ส่วนต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน ช่วงเวลาเช้า.	70
4.7	แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานพื้นที่ส่วนต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน ช่วงเวลากลางวัน.	71
4.8	แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานพื้นที่ส่วนต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน ช่วงเวลาบ่าย-เลิกงาน.	72
4.9	แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ทำงาน Remote working แต่ละประเภท.	73
4.10	แผนผังโซนการใช้งานภายในอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด.	76
4.11	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 1A.	76
4.12	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 1A.	76
4.13	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 1A.	76
4.14	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน MA.	77
4.15	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน MB.	77
4.16	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2A.	77
4.17	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2A.	77
4.18	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2B.	78
4.19	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2C.	78

4.20	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2D.	78
4.21	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 3A.	78
4.22	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 3A.	78
4.23	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 3B.	78
4.24	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 3B.	78
4.25	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 4C 4D.	79
4.26	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 4E.	79
4.27	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 4F.	79
4.28	ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 4F.	79
4.29	แผนภาพลำดับความความต้องการของพื้นที่เพื่อสนับสนุน การทำงานแบบ Flexible work.	80
4.30	แผนภาพลำดับความความต้องการของพื้นที่เพื่อสนับสนุน การทำงานแบบ Hybrid teams.	81
4.31	แผนภาพลำดับความความต้องการของพื้นที่เพื่อสนับสนุน การทำงานแบบ Distributed teams.	82
5.1	กรอบแนวคิดสรุปการวิจัย. โดยผู้วิจัย, 2563.	95

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีที่ทำให้การใช้ชีวิตของคนเปลี่ยนไปทั้งด้านการติดต่อสื่อสารที่สะดวกมากขึ้น ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว แม้จะอยู่ในที่ที่มีระยะทางที่ไกลโดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น การพูดสื่อสารกันระหว่างประเทศ เป็นต้น และเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ามามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและมีแนวโน้มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรในต่างประเทศที่เริ่มการทำงานประยุกต์ร่วมกับเทคโนโลยีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การลดระยะเวลา ลดต้นทุนของบริษัท และช่วยให้การดำเนินงานทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งงานหรือคุยงานกันระหว่างสาขาของหน่วยงานที่อยู่คนละประเทศ พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงานในทุกๆ วันแต่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ (Work anywhere) โดยที่อยู่ไกลกัน (Remote working) เป็นต้น จากผลสำรวจของ U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) ระหว่างปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ. 2558 จำนวนพนักงานในสหรัฐอเมริกามีการสื่อสารโทรคมนาคมเพิ่มขึ้น 115% (Zara Abrams, 2019) และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19 บริษัทวิจัย Gartner (2020) ได้ทำการสำรวจข้อมูลเชิงลึกจาก CFO 317 คน และผู้นำการเงินธุรกิจพบว่า 74% ของผู้ที่ตอบสนองคาดว่าจะอย่างน้อย 5% ของพนักงานที่เคยทำงานในสำนักงานของบริษัทจะกลายเป็นการทำงาน Work from home อย่างถาวร หลังจากการแพร่ระบาดสิ้นสุดลง Gartner (2020) ได้คาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. 2573 ความต้องการในการทำงานระยะไกลจะเพิ่มขึ้น 30% เมื่อ Generation Z เข้าสู่การทำงาน ซึ่งระบบการทำงานระยะไกลนี้ส่งผลถึงรูปแบบการจัดการพื้นที่ภายในสำนักงานและทำให้บริษัทหลายๆ บริษัทต้องปรับวิธีการทำงานขององค์กรมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยี

ซึ่งจากระบบการทำงานระยะไกล (Remote working) นี้ได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการจัดการพื้นที่ภายในสำนักงานและ ทำให้หลายบริษัทต้องปรับวิธีการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้การทำงานระยะไกลยังส่งผลเชิงลบต่อพนักงานในด้านปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือของพนักงาน อ้างอิงจาก

งานวิจัยชื่อว่า The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health (Mann and Holdsworth, 2003) ได้พบว่าผู้ที่ทำงานทางไกลมีความเครียดลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานจากสำนักงานปกติแต่ก็มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งผู้ที่ทำงานทางไกลกลุ่มนี้จะมีอารมณ์ฉุนเฉียวและมีอารมณ์เชิงลบ เช่น รู้สึกกังวล ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากความโดดเดี่ยวจากสังคมและไม่สามารถแบ่งปันปัญหาของตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งการศึกษาของ Fortin (1986) และ Hamilton (1987) ได้กล่าวถึงผลกระทบในเชิงลบต่อพนักงาน เช่น รู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร ขาดปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำลายการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้สึกขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุมขององค์กร รู้สึกได้รับการดูแลจากหัวหน้าลดลง ขาดความสามารถที่จะมองเห็นถึงความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพมีโอกาสในการทำงานที่หนักเกินไปและ หากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสมการทำงานทางไกลอาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกกดขี่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นผลกระทบที่ส่งผลโดยตรงกับการทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน (Work performance) ของพนักงาน โดยส่งผ่านมาจากสภาพแวดล้อมที่ทำงาน (Work environment) และบริบทองค์กร

งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นทำการศึกษาไปที่ สภาพแวดล้อมกายภาพของทำที่งาน (Work environment) ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความร่วมมือกันในการทำงานร่วมกันของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานระยะไกล (Remote working) จากการศึกษาผ่านกรณีศึกษา โดยต้องการนำเสนอปัจจัยและแนวทางในการออกแบบสภาพแวดล้อมของพื้นที่ทำงานที่สนับสนุนการทำงาน Remote working และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ เพื่อให้สามารถเกิดผลสำเร็จในการทำงาน (Work performance) และเพื่อข้อมูลในการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดผลกระทบที่ดีต่อตัวพนักงานในด้านการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร ผ่านการบริหารจัดการพื้นที่ทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคณาศึกษา คือ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. สำนวจการจัดการเชิงนโยบายในการบริหารองค์กรและรูปแบบการทำงานที่จะส่งผลต่อสภาพแวดล้อมกายภาพของพื้นที่ทำงานที่มีการทำงานแบบ Remote working
2. สำนวจสภาพแวดล้อมกายภาพของพื้นที่ทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จในการทำงานของพนักงานจากการทำงานแบบ Remote working

3. สำรวจและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของพนักงานที่เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จในการทำงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ

4. เสนอรูปแบบของสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการสนับสนุนการทำงาน of พนักงานให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายองค์กร จากการทำงานรูปแบบ Remote working

### 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวโน้มการปรับพื้นที่ทำงานของสำนักงานให้เข้ากับการทำงานแบบ Remote working ให้ตอบโจทย์การทำงาน of พนักงาน โดยผู้ได้ประโยชน์ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร และ ผู้บริหารอาคาร

2. ผลของงานวิจัยสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาโดยการออกแบบพื้นที่ทำงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน of พนักงาน จากการทำงาน Remote working ได้ โดยผู้ได้ประโยชน์ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร ผู้ออกแบบพื้นที่สำนักงาน ผู้บริหารอาคาร และ พนักงาน

3. นำไปปรับแผนการดำเนินงาน of องค์กร ในการออกนโยบายเพื่อให้ตอบรับกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน of พนักงาน ในด้านการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกัน จากการทำงาน Remote working ผู้ได้ประโยชน์ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร และ พนักงาน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาความหมายและองค์ประกอบ of สภาพแวดล้อมทางกายภาพ of พื้นที่ทำงานในสถานที่ทำงาน

2. ศึกษานิยาม and รูปแบบ of การทำงานระยะไกล

3. ศึกษานิยาม and ความหมาย of การทำงานร่วมกัน of พนักงาน ในองค์กร

4. มุ่งศึกษาแนวทางการออกแบบสภาพแวดล้อมพื้นที่ทำงาน of องค์กร ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกัน of พนักงาน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1. ผู้บริหาร หรือ ฝ่ายอาคารที่มีส่วนต่อการออกนโยบายขององค์กรจาก  
กรณีศึกษา
2. พนักงานที่ทำงานรูปแบบระยะไกลจากกรณีศึกษา
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในที่ทำงานจากกรณีศึกษา

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

1. กรณีศึกษาเป็นบริษัทที่ทำงานแบบ Remote working
2. รูปแบบการทำงานของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษาจำเป็นต้องใช้การทำงานมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันอย่างมาก
3. กรณีศึกษามีขนาดขององค์กรเป็นขนาดกลาง หรือมีจำนวนของพนักงานอยู่ที่ประมาณ 50 – 200 คน
4. กรณีศึกษาเป็นบริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

#### 1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา “สภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ได้แก่

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ตัวแปรที่ 1 สภาพแวดล้อมกายภาพ (Physical environment) ประกอบด้วย

- (1) สถานที่ทำงาน (Work station)
- (2) เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools)
- (3) การจัดวางเค้าโครงสำนักงาน (Office layout)
- (4) การเข้าถึงและการมองเห็น (Access & Vision)
- (5) พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility)
- (6) ระดับเสียง (Sound)
- (7) แสงสว่าง (Light)
- (8) ระบบการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT)

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ตัวแปรที่ 1 ผลสำเร็จในการทำงาน (Work performance)

(1) ความร่วมมือภายในองค์กร

1.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

1.3 การสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า (Face to face)

1.4 การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

1.5 การให้การตอบกลับ (Feedback) เพื่อนร่วมงานในทางบวก

1.6 เกิดความเชื่อมั่นระหว่างคนในทีม

1.7 เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร

1.8 ปราศจากความเครียด

1.9 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.10 ระยะเวลาการทำงาน

1.11 จำนวนและปริมาณการผลิตงาน

## 1.6 นิยามศัพท์ (เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย)

1. การทำงานระยะไกล (Remote working) คือ รูปแบบการทำงานที่ไม่มีโต๊ะงานประจำของพนักงานและ ไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักเป็นประจำตลอดทุกวัน สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานว่าจะเข้าสำนักงานหรือไม่ เป็นการงานผ่านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICTs) ต่าง ๆ ซึ่งยังมีความจำเป็นที่ต้องมีวันที่ต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานโดยขึ้นอยู่กับองค์กรเป็นคนกำหนด

2. นโยบายขององค์กร คือ สิ่งที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรโดยงานวิจัยนี้มุ่งเน้นไปที่นโยบายที่เกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Remote working) ในด้านการดำเนินงานขององค์กรและด้านการบริหารจัดการพื้นที่ภายในสำนักงาน

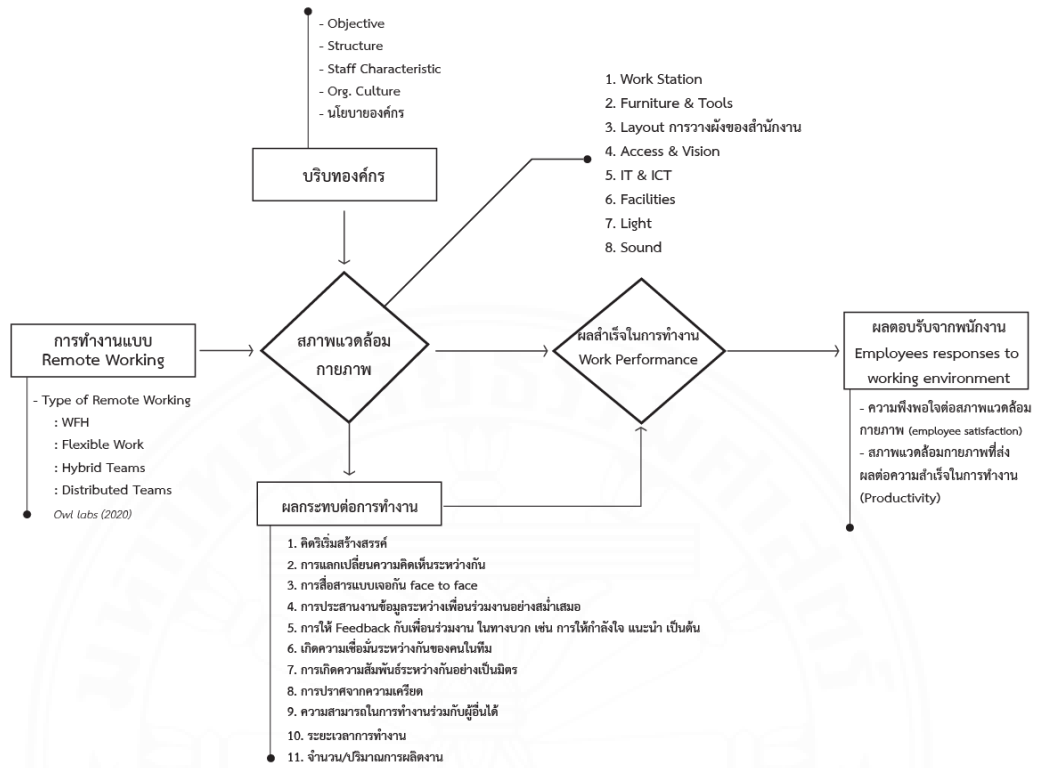
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical office environment) คือ สิ่งต่างๆ อยู่รอบตัวที่ส่งผลต่อการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพและผลิตภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และตอบสนองเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นลักษณะทางกายภาพ (Indoor climate) ได้แก่ สถานที่

ทำงาน (Work station) การจัดวางเค้าโครงสำนักงาน (Office layout) เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์  
เครื่องใช้ (Furniture & Tools) การเข้าถึงและการมองเห็น (Access & Vision) พื้นที่อำนวยความสะดวก  
สะดวก (Facility) ระดับเสียง (Sound) และ แสงสว่าง (Light) และเนื่องจากงานวิจัยนี้มีประเด็น  
เกี่ยวกับการทำงานแบบระยะไกล (Remote working) ซึ่งอีกสิ่งที่เป็นกายภาพที่ช่วยสนับสนุนการ  
ทำงานในระยะไกล นั่นคือ ระบบติดต่อการสื่อสารและสารสนเทศ (IT & ICT) มาเป็นส่วนหนึ่งของ  
สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Physical working environment)

4. การทำงานร่วมกัน คือ กระบวนการที่ผู้ที่มีมองเห็นแง่มุมที่แตกต่างกันของปัญหา  
สามารถสำรวจความแตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์และค้นหาวิธีแก้ปัญหานั้นนอกเหนือไปจากวิสัยทัศน์ที่  
จำกัดของตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นไปได้ Shawn Callahan (2012)

5. Covid-19 (Coronavirus) คือ ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่หรือที่ถูกเรียกว่า Covid-19  
เป็นไวรัสที่เกิดการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี 2019 เป็นไวรัสที่สามารถ  
ติดต่อกันได้ผ่านมนุษย์และนับว่าเป็นการระบาดใหญ่ที่ระบาดไปทั่วโลก โดยอาการทำให้เกิดโรคระบบ  
ทางเดินหายใจตั้งแต่โรคหัดธรรมดาจนถึงโรคที่มีอาการรุนแรง เช่น โรคทางเดินหายใจตะวันออก  
กลาง (MERS) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง (SARS)

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย. โดยผู้วิจัย, 2563.

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ วรรณกรรม และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของบริษัทที่ทำงานประเภทสื่อ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน (Workplace) และสภาพแวดล้อม
  - 2.2.1 หมายและประเภทของสถานที่ทำงาน (Working environment)
  - 2.2.2 ความหมายและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน
  - 2.2.3 ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน
  - 2.2.4 ความหมายและลักษณะของพื้นที่ในการทำงานร่วมกัน (Workplace collaboration)
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล
  - 2.3.1 ความหมายของการทำงานระยะไกล
  - 2.3.2 ประเภทของการทำงานระยะไกล
  - 2.3.3 ผลกระทบจากการทำงานระยะไกล
  - 2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานระยะไกล
- 2.4 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระยะไกลต่อองค์กร
  - 2.4.1 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานระยะไกล
- 2.5 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือและการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - 2.5.1 ความหมายของการทำงานร่วมกัน
  - 2.5.2 ประเภทของความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน
  - 2.5.3 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

## 2.1 แนวคิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของบริษัทที่ทำงานประเภทสื่อ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับธุรกิจประเภทสื่อจากการถูกเข้ามาแทนที่โดยเทคโนโลยี (Media disruption) โดยเฉพาะประเภทธุรกิจด้านสิ่งพิมพ์ จากข้อมูลของ Global Digital Report 2019 ได้ทำการศึกษาและประเมินเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตของประชากรโลกว่าในต้นปี ค.ศ. 2019 จะมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั่วโลกประมาณ 4,388 ล้านคน หรือคิดเป็น 57% ของประชากรโลก ซึ่งสอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนเว็บไซต์และผู้ใช้เว็บไซต์ นอกจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนเว็บไซต์แล้วยังพบว่ายอดผู้ใช้งานของโซเชียลมีเดียที่ถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษที่ 2000 เช่น เฟซบุ๊ก ยูทูบ เป็นต้น มียอดผู้ใช้งานโซเชียลมีเดียดังกล่าวที่เพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับการเข้ามาของสมาร์ทโฟนที่เข้ามามีบทบาทในปี ค.ศ. 2017 หลังการจำหน่ายของโทรศัพท์ ไอโฟน (I phone) ทำให้เกิดการกระตุ้นการใช้สมาร์ทโฟนกับคนทั่วโลกมากขึ้น (Arne Holst, Statista, 2009) ซึ่งการเข้ามาถูกแทนที่โดยเทคโนโลยีตามข้อมูลที่กล่าวมานั้นได้ถูกสะท้อนอย่างชัดเจน จากการสำรวจข้อมูลจาก Pew Research Center ระบุว่าธุรกิจหนังสือพิมพ์ในสหรัฐฯ ได้รับผลกระทบอย่างชัดเจนในช่วงกลางทศวรรษที่ 2000 จากการเปลี่ยนแปลงการรับข้อมูลข่าวสารของคนอเมริกันที่หันไปใช้สื่อออนไลน์มากขึ้น รวมถึงสิ่งพิมพ์อย่างนิตยสารก็ได้รับผลกระทบด้านจำนวนการบริโภคของผู้บริโภคลดลงอย่างเห็นได้ชัด

การเข้ามามีบทบาทของสื่อออนไลน์ได้สร้างผลกระทบต่อสิ่งพิมพ์เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านของจำนวนผู้อ่านและรายได้ที่ลดน้อยลง ซึ่งหมายถึง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งพิมพ์ฉบับพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จะมีขนาดที่เล็กลงตามจำนวนผู้อ่านที่น้อยลง ขณะที่อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ออนไลน์จะมีสัดส่วนสูงขึ้น ตามจำนวนผู้อ่านที่มากขึ้น ดังนั้น จึงเกิดการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบการดำเนินการธุรกิจจากสิ่งพิมพ์ฉบับพิมพ์มาสู่สิ่งพิมพ์ออนไลน์ (ศุภศิลา กุลจิตต์เจือวงศ์, 2559)

ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาเป็นส่วนสำคัญในการที่บริษัทที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับด้านสื่อต้องทำการปรับตัวทั้งรูปแบบของธุรกิจที่เน้นผลิตสื่อออกมาในรูปแบบของออนไลน์เป็นหลัก เช่น สำนักงานข่าวออนไลน์, นิตยสารออนไลน์ เผยแพร่เนื้อหาผ่านเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ยูทูบ เป็นต้น และรูปแบบของการทำงานที่ต้องเปลี่ยนจากการทำงานบนกระดาษเป็นหลักก็เข้าสู่การทำงานที่นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้นและทำงานผ่านระบบออนไลน์

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน (Workplace) และ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Working environment)

ในงานวิจัยนี้ที่สถานที่ทำงาน (Workplace) คือ ตัวแปรหลักที่ต้องการศึกษา โดย การศึกษาครอบคลุมในเรื่อง ความหมายของสถานที่ทำงาน, ประเภทของสถานที่ทำงาน, ความหมาย ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน, องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการ ทำงาน และผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่ทำงานต่อผลสำเร็จของการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายและประเภทของสถานที่ทำงาน (Workplace)

สถานที่ทำงาน (Workplace) คือ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและมีความสำคัญต่อบุคคลซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพได้รับการจัดอันดับให้เป็นหนึ่งในปัจจัย สามอันดับแรกที่พนักงานนำมาพิจารณาเมื่อตัดสินใจรับปฏิเสธหรือออกจากงานตามการวิจัยของ American Society of Interiors (ASID, 1999)

ประเภทของสถานที่ทำงานมีคนได้แบ่งประเภทออกเป็นหลายแบบ และผู้วิจัยได้ จัดแบ่งกลุ่มประเภทของสำนักงานสถานที่ทำงาน ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ และแบ่งย่อยประเภท ไปตามการใช้งานและวัฒนธรรม ดังนี้

1. รูปแบบของสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม (Traditional office) ได้แก่ Cubicle office และ Headcount based office

2. รูปแบบของสถานที่ทำงานสมัยใหม่ (Modern office) ได้แก่ Team-based office, Open-plan office, Hybrid office, Activity based office และ Co-working office

Frank Duffy ประธานการปฏิบัติงานสถาปัตยกรรมระดับนานาชาติ DEGW และหนึ่งในนักคิดและผู้ปฏิบัติงานชั้นนำในด้านการออกแบบสำนักงานตั้งทฤษฎี (Frank Duffy Theory) ว่าการออกแบบสำนักงานมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการเพิ่มผลผลิตในการทำงานผ่าน รูปแบบการทำงานเกี่ยวกับความต้องการขององค์กร 2 ประการนั้น คือ ความเป็นส่วนตัวและการ ทำงานเป็นทีม โดยระบุรูปแบบทั่วไปขององค์กรในสถานที่ทำงานไว้ 4 แบบ ที่เหมาะสมกับงาน ประเภทต่าง ๆ ในสำนักงาน ได้แก่

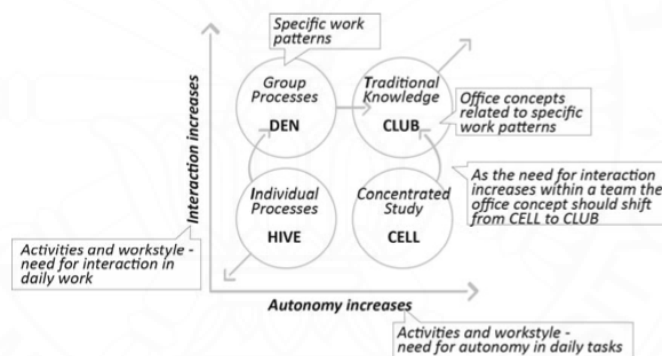
1. Hive เป็นสภาพแวดล้อมสำนักงานทั่วไปในองค์กรภาครัฐและเอกชนขนาดใหญ่ รูปแบบการทำงานค่อนข้างไม่ยืดหยุ่นพนักงานมีงานประจำและงานธุรการซ้ำ ๆ และมีอิสระใน

การทำงานเพียงเล็กน้อย พนักงานแต่ละคนมีพื้นที่ทำงานมาตรฐานของตนเอง ส่วนใหญ่มักจะจัดลำดับชั้นอย่างมากผ่านการจัดสรรพื้นที่และตำแหน่งที่ตั้ง

2. Cell เป็นพื้นที่ส่วนตัว (สำนักงานปิดล้อมแยกส่วน) ซึ่งแต่ละคนทำงานแยกกัน โดยปกติพนักงานจะทำงานอย่างเป็นอิสระโดยไม่จำเป็นต้องมีการดูแลหรือมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพียงเล็กน้อย

3. Den สภาพแวดล้อมที่มีโครงการและงานกลุ่มมากกว่าการทำงานส่วนตัวและใช้พื้นที่ร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมที่ต้องการปฏิสัมพันธ์และทักษะร่วมกัน

4. Club สภาพแวดล้อมเพื่อรองรับกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยมีรูปแบบการทำงานที่ซับซ้อนและไม่ต่อเนื่อง จัดเตรียมการตั้งค่าการทำงานที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นฐานทีม พื้นที่ทางสังคมสำหรับการใช้งานแบบกลุ่มและส่วนบุคคลพื้นที่ปิดสำหรับการทำงาน ส่วนบุคคลผู้คนไม่มีโต๊ะทำงานที่ตายตัว แต่เลือกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานปัจจุบัน เป็นรูปแบบที่เป็นการพัฒนาเครือข่ายระหว่างประเทศในปัจจุบัน



ภาพที่ 2.1 Office Typology Frank Duffy Theory, 1997.

จากภาพที่ 2.1 การแบ่งรูปแบบการทำงานผ่านความต้องการขององค์กรในกราฟเปรียบเทียบระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และ การมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) นั้นสรุปได้ว่า รูปแบบการทำงานแบบ Group processes (DEN) และ Traditional knowledge (CLUB) นั้นมีการทำงานที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) สูงกว่าแบบอื่น ๆ เพราะฉะนั้นเนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมกันของพนักงานภายในองค์กรรูปแบบการทำงานตามกลุ่ม Group processes (DEN) และ Traditional knowledge (CLUB) จึงถูกเลือกเป็นรูปแบบของกรณีศึกษาในการเก็บข้อมูล

## 2.2.2 ความหมายและองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Working environment)

James และ Jones (1974) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานว่า คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ทำให้มีผลต่อตัวพนักงาน

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, น. 35-36) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผล ต่อพฤติกรรมและ ความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) โดยความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่น รบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

ละออ หุตางกูร (2534, อ้างถึงใน ศิวพร โปทยานนท์, 2554, น. 35-36) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย 1) แสงสว่าง ถ้าหากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตาและทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้าจนขาดสมาธิในการทำงาน 2) เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมากอาจเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหูและพนักงานจะขาดสมาธิในการทำงาน 3) การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศควรมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับอุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ 4) ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อการใช้และจำนวนพนักงาน 5) อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณเพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน

Chandrasekar (2011) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมสำนักงาน เช่น หน้าต่าง เครื่องปรับอากาศ เสียง และ อุณหภูมิรวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในองค์กร เงื่อนไขเหล่านี้ประกอบขึ้นเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและ

เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของมนุษย์โดยมีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน

Clements-Croome (2000) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ประสิทธิภาพการทำงานในสถานที่ทำงาน (Workplace performance) หมายถึง ปัจจัยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่นายจ้างจัดทำให้กับพนักงานซึ่งสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตัวแปรมีความสำคัญต่อสถานที่ทำงานที่สร้างผลผลิตภาพ (Workplace productivity) ในการทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเป้าหมายของบริษัทให้สำเร็จนั้น ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล เช่น งานของตัวเอง 2) ลักษณะทางกายภาพภายใน (Indoor climate) เช่น แสงสว่าง ระดับเสียง อุณหภูมิ คุณภาพอากาศ และ รูปแบบสถานที่ทำงาน 3) ปัจจัยทางสังคม เช่น เพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ระหว่างกัน 4) ลักษณะองค์กร เช่น โครงสร้างขององค์กรและฝ่ายบริหาร

The World Green Building Council ได้ทำการวิจัยการเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) ได้ระบุปัจจัยไว้ว่า (Alker et al, 2014) 1) คุณภาพอากาศที่ดีขึ้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานได้ 8% - 11% มีประโยชน์ต่อสุขภาพที่ชัดเจนจากคุณภาพอากาศภายในอาคาร (IAQ) ที่ดี 2) ความสบายในการระบายความร้อน พนักงานพบว่าประสิทธิภาพการทำงานลดลง 4% ที่อุณหภูมิที่เย็นกว่าและ 6% ที่อุณหภูมิที่อุ่นขึ้น 3) แสงสว่าง พนักงานออฟฟิศที่มีหน้าต่างจะนอนหลับโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 46 นาทีต่อคืน เช่นเดียวกับความสะดักสบายในการระบายความร้อนการควบคุมระดับแสงส่วนบุคคลถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในความพึงพอใจของแสงในสถานที่ทำงาน 4) เสียงรบกวน ประสิทธิภาพของพนักงานออฟฟิศลดลง 66% เมื่อสัมผัสกับเสียงรบกวนที่รบกวนสมาธิและเค้าโครงสำนักงาน (Office layout) มีผลต่อปริมาณเสียงรบกวนที่เกิดขึ้น 5) เค้าโครงสำนักงาน (Office layout) 69% ของคนงานเจนเนอเรชั่น Y จากรายงานการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานจากออฟฟิศแบบยืดหยุ่น

### 2.2.3 ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน

Chandrasekar (2011) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Workplace environment) ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ผลผลิตและความผูกพันของพนักงานทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากเงินไม่ใช่ตัวกระตุ้นที่เพียงพอในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันในปัจจุบัน ซึ่งผู้จัดการและหัวหน้างานจะต้องมีความสามารถในการทำงานกับปัจจัยในสถานที่ทำงานทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานโดยทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ความสามารถในการ

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน, ซึ่งเพิ่มความคาดหวังของบทบาท และให้ผลการปฏิบัติงานกลับมามีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและหัวหน้างานจะต้องแสดงออกต่อพนักงานในองค์กรของตน โดยสิ่งสำคัญคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ผ่านการให้การสนับสนุนและการให้กำลังใจแก่พนักงานแต่ละคนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ McCoy และ Evans (2005) พวกเขาระบุว่าองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพจำเป็นต้องมีความเหมาะสมเพื่อที่พนักงานจะได้ไม่เครียดในขณะที่ทำงาน ในบทความของพวกเขายังระบุว่าองค์ประกอบทางกายภาพมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเครือข่ายและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถเพิ่มขึ้นได้จาก 5% - 10% ขึ้นอยู่กับการปรับปรุงการออกแบบสถานที่ทำงานจริงในสถานที่ทำงาน (Brill, 1992) จากข้อมูลของ Amir (2010) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ 1) แพลนผังสำนักงาน 2) ความสะดวกสบายในสำนักงาน Amir (2010) ยังระบุว่าสถานที่ทำงานทางกายภาพเป็นพื้นที่ในองค์กรที่จัดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท

#### 2.2.4 ความหมายและลักษณะของพื้นที่ในการทำงานร่วมกัน (Workplace Collaboration)

Becker (2004) สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันประกอบด้วย สถานที่ที่มีความหลากหลายสูงซึ่งได้รับการยอมรับถึงคุณค่าของการให้ผู้คนได้ทางเลือกมากมายว่าพวกเขาทำงานที่ไหนเมื่อไรและอย่างไร (Oldham & Rotchford, 1983; O'Neill & Carayon, 1993; Veitch et al., 2003) ซึ่งตัวแปรเชิงพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสถานที่ทำงาน คือ ความสามารถในการเข้าถึงซึ่งบริบทที่พื้นที่ทำงานของพนักงานแต่ละคนสามารถเข้าถึงได้จากการบุกรุกภายนอกของผู้อื่นและขนาดของพื้นที่ทำงานสามารถกำหนดขีดจำกัดความเป็นไปได้สำหรับการทำงานร่วมกันในสำนักงาน รวมถึงพื้นที่ทำงานที่ใหญ่ขึ้นเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเป็นส่วนตัวและความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้นและการรับรู้สิ่งที่ทำให้ไขว่เขวลดลง

ในด้านของ Desor (1972); Oldham & Fried (1987); Sundstrom et al.(1980); Veitch et al. (2003) ได้กล่าวว่าจำนวนของฉากกั้น (Partitions) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการรับรู้ของผู้ครอบครองเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมและงาน รวมถึงความสูงของฉากกั้น (Partitions) ยังส่งผลต่อระดับความเป็นส่วนตัวของภาพ เสียงและปริมาณความฟุ้งซ่านที่ผู้อยู่อาศัยประสบ Hatch (1987) ระบุว่าระหว่างความสูงของฉากกั้น

(Partitions) และระยะเวลาการประชุมที่รับรู้ในพื้นที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันและสอดคล้องกับพื้นที่ปิดล้อมที่ช่วยสนับสนุนปฏิสัมพันธ์ (Oldham & Brass, 1979)

โดยพื้นที่สำหรับทำงานร่วมกันไม่ได้หมายถึงเพียงช่องว่างที่ระบุไว้อย่างชัดเจนหรือออกแบบมาสำหรับการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะ เช่น ห้องประชุม แต่ยังรวมถึงพื้นที่ที่อาจใช้สำหรับการทำงานร่วมกันและการโต้ตอบแบบสบาย ๆ ซึ่งพื้นที่สำหรับทำงานร่วมกันมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการในที่ทำงาน (Hua et al., 2010) และแบ่งพื้นที่ทำงานร่วมกันไว้ 3 ประเภท ดังนี้ พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม, เกี่ยวข้องกับบริการ และพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งมีพฤติกรรมโต้ตอบเกิดขึ้น

1. พื้นที่ทำงานร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ห้องประชุมในสถานที่ที่เป็นทางการพื้นที่การประชุมแบบเปิดในสภาพแวดล้อมที่เป็นทางการน้อยกว่าและห้องทีมที่กลุ่มงานบางกลุ่มมีลำดับความสำคัญสำหรับการประชุมและงานกลุ่ม
2. ช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับบริการหมายถึง พื้นที่บริการที่ใช้ร่วมกันซึ่งมีเครื่องถ่ายเอกสารเครื่องพิมพ์และอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ร่วมกันอื่นๆ ตั้งอยู่
3. พื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานซึ่งอาจมีการสนทนาและการทำงานร่วมกัน ได้แก่ ห้องครัว พื้นที่ซิงกาแพ เป็นต้น

จากที่ตัวแปรเชิงพื้นที่ในการทำงานร่วมกันทั้งหมดที่กล่าวมานั้น Hua et al. (2010) ได้สรุปออกมาเป็นตัวแปรในงานวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. ตัวแปรเชิงพื้นที่ของพื้นที่ทำงาน 5 ตัวแปร ดังนี้ ขนาดพื้นที่ทำงาน, ระดับของสิ่งที่เหมาะสม (ความสูงของพาร์ทิชัน), ระยะห่างระหว่างบุคคล (ระยะห่างระหว่างเก้าอี้กับเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ที่สุด), ความหนาแน่นเชิงพื้นที่ในสถานที่ทำงาน (จำนวนเพื่อนร่วมงานไม่เกิน 25 ฟุต) และ พื้นที่ทำงานมีประตูหรือไม่ (เช่น ห้องเล็กๆ แบบเปิดหรือสำนักงานปิด)
2. ตัวแปรรูปแบบแผนผัง 6 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระยะทางจากพื้นที่ทำงานแต่ละแห่งไปยังพื้นที่ประชุมที่ใกล้ที่สุด (ระยะห่างจากเก้าอี้ของแต่ละบุคคลไปยังทางเข้าพื้นที่ประชุมที่ใกล้ที่สุด), ระยะห่างจากพื้นที่ทำงานแต่ละแห่งไปยังพื้นที่ทำสำเนา / พิมพ์ ที่ใช้ร่วมกันที่ใกล้ที่สุด (ระยะห่างจากเก้าอี้ไปยังทางเข้าของพื้นที่สำเนา / พิมพ์ที่ใช้ร่วมกันที่ใกล้ที่สุด), ระยะทางจากพื้นที่ทำงานส่วนบุคคลไปยังพื้นที่ครัว / กาแฟที่ใกล้ที่สุด (ระยะห่างจากเก้าอี้ถึงทางเข้าห้องครัว / พื้นที่ซิงกาแพที่ใกล้ที่สุด), พื้นที่เปิดโล่ง (เปอร์เซ็นต์ของการเปิด ห้องเล็กจากจำนวนพื้นที่ทำงานทั้งหมด),

เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ใช้สอยที่จัดไว้สำหรับห้องประชุมและเพื่อเปิดพื้นที่ประชุมและ เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ใช้สอยที่มีไว้สำหรับบริการที่ใช้ร่วมกันและพื้นที่สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวก (พื้นที่คัดลอก / พิมพ์, พื้นที่ครัว / กาแฟห้องรับรอง ฯลฯ) พื้นที่ใช้สอยไม่รวมการเจาะในแนวตั้งที่สำคัญบริการอาคาร เช่น ห้องน้ำและโรงลิฟต์

สรุปได้ว่าความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Physical working environment) ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ สิ่งต่าง ๆ อยู่รอบตัวที่ส่งผลต่อการเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการทำงาน (Work performance) เพื่อให้เกิดประโยชน์และตอบสนองเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นลักษณะทางกายภาพ (Indoor climate) โดยเฉพาะลักษณะของพื้นที่ในการทำงานร่วมกันประกอบไปด้วย พื้นที่ทำงาน (Work station) การจัดวางเค้าโครงสำนักงาน (Office layout) เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools) การเข้าถึงและการมองเห็น (Access & Vision) พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility) ระดับเสียง (Sound) และ แสงสว่าง (Light) และเนื่องจากงานวิจัยนี้มีประเด็นเกี่ยวกับการทำงานแบบระยะไกล (Remote working) ซึ่งเป็นอีกสิ่งที่เป็นกายภาพที่ช่วยสนับสนุนการทำงานในระยะไกล นั่นคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT) มาเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน (Physical working environment)

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Remote working)

เนื่องจากงานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาไปที่การทำงานรูปแบบการทำงานระยะไกล หรือ Remote working เพราะฉะนั้นในการทบทวนวรรณกรรมจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ถึงความหมาย ผลกระทบ และปัจจัยที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องในการทำงานรูปแบบนี้

### 2.3.1 ความหมายของการทำงานระยะไกล (Remote working)

คำว่าการทำงานระยะไกลมีคนให้ คำจำกัดความไว้ในหลายๆ คำ เช่น Remote working, Telework, Teleworking, Telecommuting, E-Working, Flexible work, Virtual office, Home-based working, Work from home (WFH), Work anywhere (WFA) เป็นต้น ซึ่งในแต่ละคำล้วนให้ความหมายที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันนั่นคือ การทำงานแบบระยะไกลที่เคลื่อนย้าย

อยู่ที่ไหนก็ได้ และเป็นการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งงานวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคำคำนี้ไว้ เช่น

งานของ Nilles (1998) จำกัดความของการทำงานรูปแบบนี้ไว้ในคำว่า Telework ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการย้ายตัวงานสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานสู่ตัวงานเหมือนในอดีต โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies : ICTs) และ คำว่า Telecommunication หมายถึง การที่ผู้ทำงานสามารถทำงานภายนอกสำนักงานได้เป็นครั้งคราว เพื่อขจัดความตึงเครียดต่อการทำงานใน รูปแบบดั้งเดิม (การทำงานในสำนักงาน) ผ่านการให้พนักงานทำงานระยะไกล กล่าวคือภายใน 1 อาทิตย์พนักงานจะปฏิบัติงานที่บ้านหรือ สถานที่ที่ใกล้เคียงกับลูกค้ำก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (1996) บอกความหมายของ Telecommuting คือ การสื่อสารโทรคมนาคม เป็นการปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือที่ตำแหน่งดาวเทียมใกล้บ้านซึ่งพนักงานใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์เพื่อติดต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ส่วน Shelly (1998) ให้ความหมายของ Telecommuting คือ ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่บ้านและสื่อสารกับสำนักงานของตนโดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล อุปกรณ์สื่อสาร และซอฟต์แวร์ ซึ่ง Williams (1999) ได้ระบุว่าคอมพิวเตอร์และ เครื่องมือในการสื่อสารสามารถนำไปสู่การทำงานแบบ Telecommuting และ เป็นศูนย์กลางของ Telework ได้ ซึ่งเป็นการสร้าง Virtual office และ Mobile workplace รวมถึงได้ระบุว่า Virtual office เป็นสำนักงานที่ไม่ถาวรและมักจะทำงานด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสาร (ICTs) และ Fortier (1998) ในบทความของเขาระบุว่า “การสื่อสารโทรคมนาคม” (Telecommuting) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานทำงานทั้งหมดหรือบางส่วนในสถานที่ห่างไกลโดยปกติจะทำงานจากที่บ้านด้วยคอมพิวเตอร์ โดย Robertson (1998) ได้ค้นพบการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สื่อสารทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile telecommuters) พนักงานเหล่านี้คือพนักงานที่ทำงานทุกที่ทุกเวลาโดยใช้เทคโนโลยีพกพาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จากสถานที่ของลูกค้ำ ยานพาหนะ หรือ ที่บ้าน ฯลฯ

James และ Hopkinson (2006) ให้ความหมายของคำว่า E-Working ว่าเป็นการทำงาน หลากหลายสถานที่ โดยการทำงานอาศัยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงการทำงานให้เหมาะสม

Kugelmass (1995) การทำงานทางไกล (Flexplace) หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน แต่ไม่เปลี่ยนเวลาการทำงาน ให้พนักงานทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากบ้านหรือ จากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานโดยเป็นที่ที่ได้รับการ

เห็นชอบจากบริษัท โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ได้ตลอดหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์ รวมถึง Telecommuting คือ การทำงานที่ประกอบไปด้วย การทำงานยืดหยุ่นด้านเวลา (Flextime) การทำงานยืดหยุ่นด้านสถานที่ (Flexplace) และการใช้การสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายการทำงานจากสำนักงานไปสู่ที่บ้าน โดยใช้การสื่อสารทางไกล

ในด้านของนักวิชาการในประเทศไทยได้มี อธิรุส วัฒนาศุภโชค (2553) ให้ความหมายของคำว่า สำนักงานเสมือน (Virtual office) คือ การที่บุคลากรหรือพนักงานขององค์กรไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่ สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัดมาก

ซึ่งจากความหมายของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าการทำงานระยะไกลไว้หลากหลายความหมายและคำศัพท์เป็นจำนวนมาก ขึ้นอยู่กับบริบทของการใช้งานและเครื่องมือ แต่ต่างล้วนมีความหมายใกล้เคียงกันและไปในทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาความหมายต่าง ๆ ของระบบการทำงานระยะไกลให้เข้ากับบริบทของงานวิจัย ซึ่งคำนิยามคำว่าการทำงานระยะไกล (Remote working) เพื่อศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ รูปแบบการทำงานที่ไม่มีโต๊ะงานประจำของพนักงาน ไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำตลอดทุกวัน สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสมัครใจของพนักงานว่าจะเข้าสำนักงานหรือไม่ เป็นการทำงานผ่านคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ในการติดต่อสื่อสาร หรือแม้กระทั่งส่งมอบงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งยังมีความจำเป็นที่ต้องมีวันที่ต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน โดยขึ้นอยู่กับองค์กรเป็นคนกำหนด

### 2.3.2 ประเภทของการทำงานระยะไกล (Type of working)

Joel Gascoigne (2020) CEO และ ผู้ก่อตั้งบริษัท Buffer ได้แบ่งรูปแบบการทำงานระยะไกลออกเป็นระดับทั้งหมด 5 ระดับ ได้แก่

1. รูปแบบการทำงานเป็นวัฒนธรรมแบบเก่าที่ยังทำงานอยู่ในสำนักงาน
2. ใช้สำนักงานพร้อมตัวเลือกที่ทำงานจากที่บ้าน
3. ทีมระยะไกลในเวลาเดียวกันที่ทับซ้อนกัน
4. ทีมงานระยะไกลทั่วโลกกระจายไปตามเขตเวลาต่าง ๆ
5. ทีมที่กระจายอย่างเต็มที่พร้อมสมาชิกในทีมเร่ร่อน

ส่วน Owl labs (2019) บริษัทแพลตฟอร์มด้านการสื่อสารทางไกลสนับสนุนการทำงาน Remote working ได้แบ่งประเภทของผู้ที่ทำงาน ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. Co - located คือการทำงานที่พนักงานที่ทำงานร่วมกันทำงานเฉพาะในสำนักงานและโต้ตอบกับผู้คนแบบเห็นหน้ากันด้วยการโทรและการประชุมทางวิดีโอกับเพื่อนร่วมงานแบบกระจาย บุคคลนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของทีมไฮบริดซึ่งพนักงานบางคนอยู่ร่วมกันและคนอื่นๆอยู่ห่างไกล

2. Remote คือ พนักงานที่อยู่ห่างไกลทำงานนอกสภาพแวดล้อมสำนักงานแบบเดิม อาจไม่ขึ้นอยู่กับสถานที่หรืออาจทำงานเต็มเวลาจากที่เดียว พวกเขาโต้ตอบกับผู้อื่นผ่านอีเมลการประชุมทางวิดีโอหรือโปรแกรมสำหรับส่งข้อความ เช่น แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น

3. Hybrid คือ คนงานแบบผสมผสาน ผู้ที่ผสมผสานระหว่างอีกสองกลุ่มซึ่งหมายความว่าพนักงานในรูปแบบนี้จะใช้เวลาส่วนหนึ่งในการทำงานในสำนักงานและส่วนหนึ่งของเวลาทำงานที่อื่น พนักงานไฮบริดสามารถเลือกทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา พวกเขาจะใช้การประชุมแบบตัวต่อตัวและการประชุมทางวิดีโอและเครื่องมือส่งข้อความร่วมกันเพื่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน

นอกจากประเภทของผู้ทำงานที่ได้กล่าวมา 3 ประเภท Owl labs (2020) ยังได้แยกประเภทของการทำงานแบบ Remote working แบ่งไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. Working from home (WFH) หรือ การทำงานจากที่บ้าน คือ รูปแบบหนึ่งของการทำงานระยะไกล ซึ่งหมายถึงพนักงานที่ใช้บ้านเป็นเหมือนสำนักงานในการทำงาน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านอาจเป็นทั้งงานเสริมสำหรับพนักงาน กล่าวคือ เป็นงานที่เน้นทำที่สำนักงานเป็นหลัก แต่มีบ้างส่วนในการเอางานกลับมาทำที่บ้าน หรืออีกแบบหนึ่ง คือ พนักงานที่ทำงานจากที่บ้านเป็นหลัก ซึ่งเป็นคนที่ทำงานทางไกลแบบเต็มเวลา

2. Flexible work คือ นโยบายที่อนุญาตให้พนักงานกำหนดตารางเวลาของตนเองได้ตรงเท่าที่พวกเขารับผิดชอบงานเสร็จสิ้น ด้วยตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นพนักงานอาจเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านเป็นจำนวนวันต่อสัปดาห์หรืออาจกำหนดเวลาทำการของตนเอง ดังนั้นจึงได้รับการปรับให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพ

3. Hybrid teams คือ ทีมที่ประกอบด้วยพนักงานบางคนทำงานนอกสถานที่ในสำนักงานและพนักงานบางคนทำงานจากระยะไกล บริษัทแบบไฮบริดจะอนุญาตให้พนักงานเลือกว่าจะทำงานที่ไหนและเมื่อไหร่ดีที่สุดและกำหนดตารางเวลาให้เหมาะสม

4. Distributed teams คือ ทีมแบบกระจาย ที่ประกอบด้วยสมาชิกในทีมที่ทำงานในสถานที่ต่าง ๆ โดยปกติแล้วทีมงานที่กระจายจะประกอบด้วยพนักงานที่อยู่ห่างไกลและ

ทำงานในเมืองต่าง ๆ กันแต่บางครั้งทีมที่กระจายอาจรวมถึงพนักงานบางคนทำงานในสำนักงาน และคนอื่น ๆ ที่ทำงานจากระยะไกล

### 2.3.3 ผลกระทบจากการทำงานระยะไกล

บริษัท วิจัย Gartner (2020) การสำรวจข้อมูลเชิงลึกจาก CFO 317 คนและผู้นำ การเงินธุรกิจพบว่า 74% ของผู้ที่ตอบสนองคาดว่าจะอย่างน้อย 5% ของพนักงานที่เคยทำงานใน สำนักงานของบริษัท จะกลายเป็นการทำงาน Working from home อย่างถาวร หลังจากการแพร่ ระบาด Covid-19 สิ้นสุดลง Gartner ได้คาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. 2573 ความต้องการการทำงาน ระยะไกลจะเพิ่มขึ้น 30% เมื่อ Generation Z เข้าสู่การทำงาน

มีงานวิจัยจำนวนมากทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงานระยะไกลใน หลายๆ ด้าน เช่น ด้านสุขภาพจิตใจ ความเครียด ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมไปถึง ผลกระทบต่อผู้ประกอบการ องค์กร บริษัทต่างๆ ในการใช้ระบบการทำงานระยะไกล ซึ่งผลกระทบมี ทั้งด้านบวกและด้านลบ

รายงานส่วนใหญ่เกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Telework) ชี้ให้เห็นว่าทางเลือก นี้ได้รับการตอบรับในเชิงบวกจากทั้งพนักงานและผู้จัดการ (McNemey, 1995) พนักงานมองว่าการ ทำงานระยะไกล (Telework) เป็นวิธีการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการในการทำงานและ ครอบครัว (Boyett, 1995) และผู้จัดการถือว่าเป็นโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์มากมายสำหรับ องค์กรของตน (Cooper, 1996) ตัวอย่างเช่น พบว่าการทำงานระยะไกล (Telework) สามารถเพิ่ม ผลผลิตได้อย่างมาก (McNemey, 1995) จากการศึกษาพบว่าพนักงานสามารถคาดหวังว่าจะผลิต เพิ่มขึ้น 20% ถึง 30% และช่วยประหยัดพื้นที่สำนักงาน (Weiss, 1994) นอกจากนี้การทำงาน ระยะไกล (Telework) สามารถลดต้นทุนสิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างมาก (Bames, 1994) เมื่อ สื่อสารทางไกล

James และ Hopkinson (2006) ได้ทำการวิจัยผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์ (E-Working) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5,000 คนในบริษัท BT ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการทำงาน ระยะไกล เพราะสามารถทำให้พวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถลดแรงกดดันทางสังคม และยัง ช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้ เช่น ค่าเดินทาง จำนวนพนักงานขาดงานลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้การ ดำเนินงานต่างๆ ของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานมีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่ม สูงขึ้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณของงาน อีกทั้ง Harker และ MacDonell

(2012) ได้ศึกษาของการทำงานระยะไกลว่ามีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 65 งานพบว่าการทำงานระยะไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์องค์กร โดยการทำงานระยะไกล (Telework) ทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น การรักษาพนักงานทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร

ในการทำงานระยะไกลนั้นนอกจากจะเกิดผลกระทบต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงผลกระทบต่อผู้ประกอบการของบริษัท ในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน การลดต้นทุนของบริษัท เป็นต้น ซึ่งตามที่งานผู้วิจัยต่างๆ ได้กล่าวมาเป็นส่วนใหญ่เป็นผลกระทบในเชิงบวกของการทำงานระยะไกล แต่ก็ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาผลกระทบในเชิงลบ เช่น ด้านสุขภาพจิตและความเครียดที่เกิดจากการทำงานระยะไกลด้วยเช่นกัน

ส่วนผลกระทบด้านลบ (Negative impacts) ที่เกิดขึ้นจากการทำงานระยะไกลนั้นก็ได้มีผู้วิจัยได้ศึกษาไว้หลักๆ 2 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านผลกระทบต่อองค์กร Buffer ได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคของคนทำงาน แบบ Remote working ผลปรากฏว่า 17% ซึ่งเป็นอันดับ 3 ของอุปสรรคกล่าวเกี่ยวกับการพบปัญหาเรื่องการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mann & Holdsworth (2003); Fortin (1986); Hamilton (1987) ได้บอกถึงผลกระทบเชิงลบต่อองค์กร ไว้ดังนี้ 1) เป็นปัญหาในความปลอดภัยของข้อมูล 2) การทำงานทางไกลส่งผลเสียต่อรูปแบบการทำงานร่วมกัน 3) เป็นปัญหาในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และขาดการควบคุมดูแล 4) เป็นอุปสรรคในกระบวนการทำงานและส่งผลให้เกิดการไม่เต็มใจของพนักงานในการเปลี่ยนแปลง 5) มีมาตรฐานที่ความแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ทำงานทางไกลและ พนักงานที่ทำงานสำนักงาน

ในการทำงานแบบระยะไกล (Telework) อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรได้บ่อยครั้ง ซึ่งพนักงานที่เหมาะสมกับการทำงานระยะไกล (Telework) เป็นคนที่มีระเบียบและ ไม่ต้องการการถูกควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่อง มักเป็นพนักงานที่บริษัทต่างต้องการให้ทำงานอยู่ที่สำนักงาน (Johnson, 1997) ปัญหาที่เป็นไปได้อีกอย่างหนึ่งที่อาจเกิดขึ้นคือ การสูญเสียการทำงานร่วมกันที่เกิดจากการขาดพนักงานที่มีส่วนเชื่อมโยงระหว่างกันระหว่างพนักงานจากสถานที่ทำงานในสำนักงาน ในความเป็นจริงนั้นการประสานงานกันของพนักงานทุกคนในการสร้างให้เกิดคุณค่าของวัฒนธรรมร่วมกันและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันนั้นเกิดขึ้นได้ยากมากในบริบทของการทำงานแบบระยะไกล Davenport และ Pearlson (1998) ตั้งข้อสังเกตว่าสำนักงานแบบดั้งเดิมทำหน้าที่หลายอย่าง เช่น ช่วยรักษาวัฒนธรรมองค์กร, การระบุตัวตน, สร้างความภักดีกับบริษัท และหน้าที่เหล่านี้

ยากที่จะรักษาไว้ในการจัดเตรียมการทำงานแบบระยะไกล (Telework) และมีความกังวลในด้านความปลอดภัยในการส่งข้อมูลขององค์กรผ่านเครือข่าย (Gray et al., 1993 และ Katz, 1987)

2. มิติด้านผลกระทบต่อตัวบุคคล ในการศึกษากับผู้ที่ทำงานระยะไกล (Telework) 103 คนพบว่า 29% ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าถูกละทิ้งการสื่อสารในสำนักงานและความรู้สึกโดดเดี่ยวเป็นข้อเสียที่สำคัญของการทำงานระยะไกล (Reinsch, 1997) ซึ่งในความเป็นจริงความรู้สึกโดดเดี่ยวและการสูญเสียขวัญกำลังใจเป็นข้อเสียของการทำงานทางไกลที่ถูกอ้างถึงบ่อยที่สุด (Fitzer, 1997; Haddon & Lewis, 1994) อีกทั้งการศึกษาของ Fortin (1986) และ Hamilton (1987) ได้บอกถึงผลกระทบต่อพนักงานไว้ ดังนี้ 1) รู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร 2) ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน 3) ขาดความสามารถที่จะมองเห็นถึงความก้าวหน้าและพัฒนาในอาชีพ 4) อาจทำลายการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) หากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสมการทำงานทางไกลอาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกกดขี่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic sweatshop) 6) มีโอกาสในการทำงานหนักเกินไป ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน 7) ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุมขององค์กร 8) การได้รับการดูแลจากหัวหน้าลดลง และงานวิจัยของ Mann และ Holdsworth (2003) พบว่าผู้ที่ทำงานระยะไกลมีความเครียดลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานจากสำนักงานปกติแต่ในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกโดดเดี่ยวด้วย ซึ่งผู้ที่ทำงานทางไกลกลุ่มนี้จะมีประสบการณ์อารมณ์ฉุนเฉียวและมีอารมณ์เชิงลบ เช่น รู้สึกกังวล ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการโดดเดี่ยวจากสังคมและไม่สามารถแบ่งปันปัญหา ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ Katz (1987) ระบุว่า การสูญเสียขวัญกำลังใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานเฉพาะแบบทางไกลเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเภทของงานที่ทำอีกด้วย

ส่วน Illegems และ Verbeke (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การทำงานทางไกล หมายถึงอะไรในการบริหาร” จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานทางไกลอยู่แล้วไม่มีประสบการณ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในงานยกเว้นในด้านเดียวที่เป็นลบ คือ การมีปฏิสัมพันธ์แบบมีอาชีพ

### 2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานระยะไกล

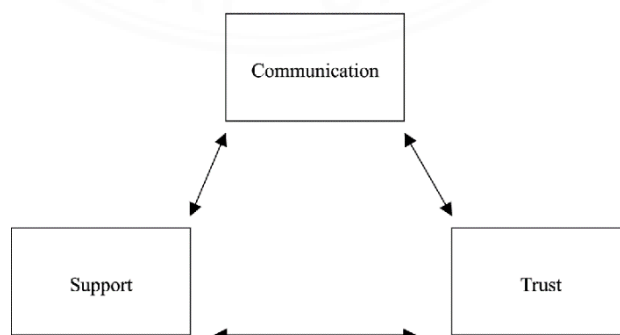
มีงานวรรณกรรมหลายงานที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Remote working) ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Illegems, Verbeke และ Jegers (2001) พวกเขาได้ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานแบบระยะไกลในระดับของบุคคล คือ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งแบ่งเป็นแบบที่ผลักดันและแบบที่ขัดขวางการใช้ระบบ

การทำงานทางไกล โดยได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ขัดขวางการใช้ระบบการทำงานระยะไกลมี 5 ประการ ได้แก่ 1) การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการทำงานทางไกล 2) การต้องติดต่อประสานงานกับหัวหน้างานโดยตรงและมีการควบคุมงานโดยหัวหน้างาน 3) มีการส่งต่อข้อมูลระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง 4) ต้องมีการติดต่อภายในตลอด 5) พนักงานที่บริษัทจ้างชั่วคราว ส่วนปัจจัยที่ผลักดันในการใช้ระบบการทำงานระยะไกล 10 ประการ ได้แก่ 1) บริษัทที่ทำงานโดยใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน 2) บริษัทตั้งอยู่ในพื้นที่แออัด 3) บริษัทมีการติดต่อสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์สูง 4) บริษัทมีระบบควบคุมโดยเน้นที่ผลงาน 5) เป็นบริษัทที่ทำงานกันเป็นทีม 6) มีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น 7) เป็นบริษัทที่จ้างคนภายนอก 8) เป็นบริษัทที่มีพนักงานจำนวนมาก 9) เป็นบริษัทที่มีสัดส่วนระหว่างของพนักงานสำนักงาน (White collar workers) และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง 10) ในมุมมองของผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทที่นำระบบการทำงานทางไกลมาใช้แล้วและในบริษัทที่ยังไม่ได้นำมาใช้มีการรับรู้ด้านประโยชน์ในการทำงานทางไกลคล้ายคลึงกัน

## 2.4 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานระยะไกลต่อองค์กร

### 2.4.1 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานระยะไกล

Kowalski และ Swanson (2005) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำ โปรแกรมการทำงานทางไกล (Teleworking) วัตถุประสงค์เพื่อจัดเตรียมกรอบของปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญสำหรับพนักงานและนายจ้างที่ต้องการพัฒนาโปรแกรมการทำงานทางไกลใหม่หรือปรับปรุงที่มีอยู่ พบว่าปัจจัยหลักมี 3 ปัจจัยที่ทำให้โปรแกรมการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จคือ 1) การสนับสนุน 2) การสื่อสาร และ 3) ความเชื่อใจ



ภาพที่ 2.2 Linkages between critical success factors by Kowalski and Swanson (2005).

การสนับสนุน คือ ผู้ทำงานทางไกลจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ทำงานทางไกล เนื่องจากผู้ที่ทำงานทางไกลจะไม่สามารถใช้ระบบการทำงานระยะไกลนี้ได้หากผู้บริหารระดับสูงไม่มีนโยบายลงมา อีกทั้งบริษัทควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมต่อการใช้งาน รวมถึงต้องสนับสนุนรูปแบบของการฝึกอบรมการใช้ระบบการทำงานทางไกลทั้งตัวผู้ทำงานทางไกลเอง นอกจากการสนับสนุนจากบริษัทในด้านต่างๆ แล้วการได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อน และเพื่อนบ้านโดยเคารพเวลาในการทำงาน และไม่เข้าไปรบกวนในเวลาทำงาน

การสื่อสาร เพื่อชี้แจงให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน โดยบริษัทต้องสื่อสารให้พนักงานทราบว่าอะไรคือสิ่งที่บริษัทคาดหวังจากพวกเขาและแนวทางการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายหรือคู่มือการทำงานของระบบการทำงานทางไกลในเรื่องต่างๆให้ชัดเจน

ความเชื่อใจ กล่าวคือ หัวหน้าต้องเชื่อใจลูกน้องว่าสามารถทำงานได้และทำได้ดี และลูกน้องต้องเชื่อใจหัวหน้าว่าเขาจะปฏิบัติต่อตนเองอย่างเป็นธรรม อีกทั้งองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์การของการเชื่อใจ

## 2.5 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือและการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนไปของคนที่ใช้ทักษะความรู้ (White-collar) มีแนวโน้มของการทำงานแบบโต้ตอบและการทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่สุด (Lawler, 2001 และ Nadler et al, 1997) พร้อมกับการพึ่งพาทักษะทางสังคมมากขึ้น (Heerwagen et al, 2004)

ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอย่างมาก แวววรรณ ชนมาสุข (2556) ได้ทำการวิจัยถึงพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสรุปได้ว่าถ้าพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้านมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง โดยงานการศึกษาวรรณกรรมนี้มุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมของพนักงานภายในองค์กรจากผลของความสัมพัทธ์ภายในระหว่างบุคคล โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายของความสัมพัทธ์และ

การทำงานร่วมกัน รวมถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน

### 2.5.1 ความหมายของการทำงานร่วมกัน

Shawn Callahan (2012) กล่าวถึงความหมายของการทำงานร่วมกันว่า คือ กระบวนการที่ผู้ที่มีมองเห็นแง่มุมที่แตกต่างกันของปัญหาสามารถสำรวจความแตกต่างได้อย่างสร้างสรรค์และค้นหาวิธีแก้ปัญหานั้นนอกเหนือไปจากวิสัยทัศน์ที่จำกัดของตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นไปได้ ส่วน Sias (2005) และ Allderfer (1972) ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในระดับตำแหน่งงานเดียวกันหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง

ส่วน Beyer และ Marshall (1981) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พลังอำนาจ และความสามัคคี

### 2.5.2 ประเภทของความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

Shawn Callahan (2012) ได้แบ่งประเภทของการทำงานร่วมกันเอาไว้ ทั้งหมด 3 ประเภท

1. การทำงานร่วมกันของทีม คือ สมาชิกของกลุ่มเป็นที่รู้จักมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสมาชิก ต้องทำภารกิจที่พึ่งพาซึ่งกันและกันให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด การทำงานร่วมกันเป็นทีมมักชี้ให้เห็นว่าในขณะที่มีความเป็นผู้นำอย่างชัดเจนผู้เข้าร่วมก็ร่วมมือกันอย่างเท่าเทียมและจะได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน

2. การทำงานร่วมกันของชุมชน คือ การที่เป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้มากกว่างาน ผู้คนแบ่งปันและสร้างความรู้มากกว่าโครงการที่สมบูรณ์ สมาชิกอาจไปที่ชุมชนเพื่อช่วยแก้ปัญหาโดยถามคำถามและรับคำแนะนำจากนั้นรับคำแนะนำนั้นกลับไปเพื่อนำไปปรับใช้ในทีม

3. การทำงานร่วมกันของเครือข่าย คือ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นศูนย์กลางของการทำงานร่วมกันในทีมและชุมชน เป็นความร่วมมือที่เริ่มต้นด้วยการกระทำของแต่ละบุคคลและผลประโยชน์ส่วนตนซึ่งจะเกิดขึ้นในเครือข่ายเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมหรือแสวงหาบางสิ่งจากเครือข่าย

## 2.5.3 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

### 2.5.3.1 องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Beyer และ Marshall (1981) (อ้างอิงจากกนกวรรณ ศรีทองสุข, 2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความตรงไปตรงมา ซื่อตรงต่อกัน เชื่อมั่นในความสามารถซึ่งกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและส่วนงาน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปัน ความรู้ให้แก่กัน สนับสนุนใจในการช่วยทำงาน แบ่งเบาปริมาณงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) หมายถึง การให้การยอมรับนับถือและเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีและมีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การให้ความสนใจและห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจจะแสดงออกโดยการสังสรรค์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กันด้วยรอยยิ้ม มีการร่วมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันในการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันในกลุ่ม ยอมรับในความแตกต่าง และยอมรับในความสามารถของบุคคล การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีการรวมกลุ่มและกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน มีการทบทวนและประเมินรวมถึงแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม สนับสนุน และตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของบุคคลอื่น ที่แสดงออกโดยการร่วมมือต่อ

โครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหากพบวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเดิม

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมา มีอิสระและมีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกัน มีการแบ่งปันข้อมูลและมีความเต็มใจในการรับข้อมูลจากผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถสื่อสารแบบตัวต่อตัว เป็นกันเองได้ สมาชิกในกลุ่มสามารถรับข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง รวมถึงมีการประสานงานที่ดี สม่่าเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจปราศจากอคติ มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีความมั่นคงและสม่่าเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

รวมถึง Edelman (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม 2) การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ 3) การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนร่วม 4) การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย 5) เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน 6) ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย 7) ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน

ส่วนของฝั่งนักวิชาการในไทย นายคณศ จุลสุคนธ์ และ วิมล เหมือนคิด (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กล่าวว่า การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะ ดังนี้ การร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ และได้สรุปผลการวิจัยว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับสูง โดยเรียงลำดับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคามด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน และด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของ Beyer และ Marshall (1981) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น

### 2.5.3.2 องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีม

Belgrad et al. (1995) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมต้องใช้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการแก้ปัญหาและการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับกลุ่มในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือ/ซื่อสัตย์ เป็นการทำงานเพื่อขจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หลีกเลี่ยงการพูดลับหลังกันและกัน เชื่อใจเพื่อนร่วมทีม
2. ซื่อสัตย์ เป็นการทำงานทบทวนบทบาทของสมาชิกในทีมบ่อยๆ ซื่อสัตย์ในความรับผิดชอบเมื่อวางแผนปฏิบัติการ
3. สื่อสารอย่างเปิดเผยและมีประสิทธิภาพ คือทำงานเพื่อล้างความเข้าใจผิดอย่างรวดเร็วและถูกต้อง
4. ชื่นชมความหลากหลายของความคิด เป็นประเมินแนวคิดใหม่โดยพิจารณาจากข้อดี
5. ปรับสมดุลไฟกัสของทีม คือการทำงานทบทวนและประเมินประสิทธิผลของการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอ ออกแบบเป้าหมายการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่เน้นทั้งผลลัพธ์และการทำงานเป็นทีม

จากการทำงานรูปแบบ Remote working ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานน้อยลง ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของพนักงานจากการทำงานรูปแบบ Remote working ผ่านลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพรวมถึงบริบทขององค์กรและนโยบายในการดำเนินงานของพนักงานจากรูปแบบการทำงาน Remote working เพื่อให้เห็นถึงแนวทางการออกแบบจากสภาพแวดล้อมที่สามารถสนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของพนักงานมากขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยผ่านการเปรียบเทียบจากกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) การสัมภาษณ์ (Interviews) และ ลงสำรวจพื้นที่ (Survey) โดยสามารถแบ่งรายละเอียดเป็นหัวข้อดังนี้

- 3.1 การคัดเลือกกรณีศึกษา
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล
- 3.6 แผนงานวิจัย

#### 3.1 การคัดเลือกกรณีศึกษา

โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกกรณีศึกษา ได้แก่ 1) เป็นบริษัทที่มีการทำงานแบบระยะไกล (Remote working) 2) เป็นบริษัทขนาดกลาง (มีจำนวนพนักงาน 50 – 200 คน) เนื่องจากถ้าหากเป็นบริษัทขนาดเล็กจำนวนของข้อมูลแบบสอบถามที่ได้จำนวนจะน้อยเกินไปสำหรับการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล และหากเป็นบริษัทขนาดใหญ่ประเด็นด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของพนักงานภายในบริษัทขนาดใหญ่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานน้อยกว่าบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลาง และ 3) บริษัทประเภทที่มีรูปแบบการทำงานร่วมกันของพนักงานค่อนข้างมาก โดยอ้างอิงจาก Frank Duffy Theory (1997) นั่นคือบริษัทที่มีรูปแบบขององค์กรในสถานที่ทำงานแบบ DEN (Group processes) และ CLUB (Traditional knowledge) เช่น บริษัทด้านสื่อ ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การประชุมงาน การพูดคุยประสานงานกันอย่างมากในการทำงาน เป็นต้น

ซึ่งบริษัทที่ตรงตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้งหมดและได้เป็นกรณีศึกษานั้นได้แก่ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผ่านกรณีศึกษาโดยวิธีการเลือกกรณีศึกษาเป็นการเลือกแบบเจาะจง กล่าวคือ ต้องเป็นบริษัทที่มีรูปแบบการทำงานระยะไกล (Remote working) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

1. พื้นที่สำนักงานที่ศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยพื้นที่สำนักงานของบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ได้แก่ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด มีพื้นที่ประมาณ 1,000 ตารางเมตร มีจำนวนชั้นทั้งหมด 4 ชั้นครึ่ง
2. กลุ่มผู้ใช้งานภายในพื้นที่สำนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ
  - ผู้บริหารขององค์กร หรือ ผู้บริหารที่รับผิดชอบดูแลจัดการด้านฝ่ายอาคารและมีส่วนต่อการออกนโยบายขององค์กรจากกรณีศึกษา จำนวน 1 คน
  - พนักงานที่ทำงานแบบระยะไกล (Remote working) จากกรณีศึกษา จำนวน 117 คน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 3 รูปแบบ คือ สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ที่ ภายภาพ และการแจกแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์

#### 3.3.1 การสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) ผ่านการสัมภาษณ์ คุณพิมพ์นารา มีฤทธิ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการทั่วไป โดยเน้นไปบริบทขององค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ลักษณะของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายขององค์กร รวมถึงรูปแบบการทำงานระยะไกลประเภทต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานของพนักงานและส่งต่อการออกแบบสภาพแวดล้อม ภายภาพของสำนักงาน ผู้วิจัยได้ตั้งชุดคำถามในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ส่วนที่ 2 : รูปแบบการทำงานและนโยบายด้านการดำเนินงานโดย Remote-working

ส่วนที่ 3 : นโยบายด้านภายภาพของพื้นที่อาคารจากการทำงาน Remote-working

ส่วนที่ 4 : ผลกระทบของการทำงาน Remote working ต่อองค์กรและพนักงาน และนโยบายในองค์กรเพื่อเพิ่มผลสำเร็จในการทำงาน (Work performance)

โดยวิธีการสัมภาษณ์เป็นการถามแบบไม่มีโครงสร้างเป็นคำถามปลายเปิดซึ่งประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกนำมาเป็นประเด็นในการออกแบบแบบสอบถามและเป็นประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.3.2 การลงสำรวจพื้นที่ทางกายภาพ (Survey)

การลงสำรวจพื้นที่ทำงานภายในสำนักงานด้านกายภาพ เป็นการศึกษาผ่านองค์ประกอบทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังนี้ สถานที่ทำงาน (Work station) รูปแบบการจัดผัง (Office layout) เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools) การเข้าถึงและมุมมอง (Access & Vision) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT) พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility) แสงสว่าง (Light) ระดับเสียง (Sound)

### 3.3.3 การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด 2 ชุด ได้แก่

#### 3.3.3.1 แบบสอบถามชุดที่ 1

ประเด็นด้านความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ (Employee satisfaction) และในประเด็นปัจจัยกายภาพที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงานรูปแบบ Remote working ผ่านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การแจกแบบสอบถามเป็นรูปแบบออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด จำนวน 117 คน จากแผนกต่างๆ โดยแบ่งส่วนคำถามออกเป็นทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ แผนก อายุงาน ความถี่ในการเข้าทำงานที่สำนักงาน (ต่อสัปดาห์) รูปแบบการเดินทางมาทำงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพในสำนักงาน โดยแบ่งเป็น 8 ประเด็นย่อย คือ สถานที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ การจัดวางผังสำนักงาน มุมมอง และการเข้าถึง ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ พื้นที่อำนวยความสะดวก แสงสว่าง และเสียง โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale question) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

## ตารางที่ 3.1

ตารางแสดงเกณฑ์ในการกำหนดความหมายระดับความพึงพอใจ

ระดับความพึงพอใจ	ความหมาย
5	พึงพอใจมาก
4	พึงพอใจ
3	ปานกลาง-รู้สึกเฉยๆ
2	ไม่พึงพอใจ
1	ไม่พึงพอใจมาก

ส่วนที่ 3 ระดับของสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity) ในระดับใด? เป็นการหาว่าสภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงานส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม (Team productivity) และการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual productivity) ในระดับใด จากความเห็นของพนักงานที่เป็นผู้ใช้งานพื้นที่ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale question) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1 = ส่งผลน้อยที่สุด 2 = ส่งผลน้อย 3 = ส่งผลปานกลาง 4 = ส่งผลมาก 5 = ส่งผลมากที่สุด และสรุปผลออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพและความร่วมมือภายในองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาพแวดล้อมกายภาพและตัวแปรความร่วมมือภายในองค์กร โดยวิธีการตั้งคำถามแบบจับคู่ตัวแปร เป็นการถามในเชิงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งการวิเคราะห์ เป็นการคิดค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยจากคะแนนมาเป็นองค์ประกอบร่วมในการวิเคราะห์ทั้งในเชิงคุณภาพและ เชิงปริมาณ จากข้อคำถามมาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale question) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

## ตารางที่ 3.2

เกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพและความร่วมมือ

ระดับสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือ	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับมาก	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 5 ผลกระทบที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมกายภาพต่อผลสำเร็จในการทำงาน เป็นการเช็คผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานจากการทำงานระยะไกลและนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยข้อคำถามเป็นแบบหลายตัวเลือก (Multiple-choice question) โดยสรุปผลออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์

### 3.3.3.2 แบบสอบถามชุดที่ 2

แบบสอบถามประเด็นพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ภายในสำนักงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน Remote working การแจกแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน บริษัท เดอะสตาร์ดาร์ต ในแผนกต่างๆ จำนวน 117 คน โดยแบ่งส่วนคำถามออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่เป็นกรณีศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ แผนก อายุงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ในสำนักงาน โดยเน้นการสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีการใช้งานพื้นที่ที่ใด ณ ช่วงเวลาใดบ้าง โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา ได้แก่ ช่วงเช้า กลางวัน เย็นจนกระทั่งเลิกงาน โดยวิธีการวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากข้อมูลที่ได้มาจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ตามรูปแบบการทำงาน Remote working ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ Work from home คือ การทำงานที่บ้านเท่านั้น กล่าวคือการทำงานที่ไม่ได้เข้าทั้งสำนักงานและไม่ได้ไปทำงานที่อื่นนอกจากบ้าน Flexible work คือ การทำงานที่ไหนก็ได้ เช่น ในบริษัท ร้านกาแฟ เป็นต้น และสามารถจัดการเวลาของตัวเองได้อย่างยืดหยุ่น Hybrid teams คือ การทำงานร่วมกันระหว่างทีมหลังบ้านที่เน้นมาทำงานที่สำนักงานและทีมที่ต้อง

ทำงานในนอกพื้นที่ และสุดท้าย Distributed teams คือ การทำงานในกรณีที่มีทีมอยู่นอกพื้นที่ เช่น เวลาทำข่าวต้องกระจายตามจุดต่างๆ หรือพูดคุยกับทีมลูกค้า เป็นต้น เป็นการสื่อสารกันเป็นทีมโดยที่คนในทีมกระจายตัวในที่ต่างๆ โดยวิธีการวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากข้อมูลที่ได้มาจากผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงปริมาณในรูปแบบของเปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 4 ความต้องการพื้นที่รองรับเพิ่มเติมของสำนักงานที่ตอบโจทย์ต่อการใช้งานของพนักงาน โดยข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกเพียงข้อเดียว โดยให้เลือกรูปแบบของพื้นที่ที่ต้องการในการใช้งานจากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือก 3 อันดับ โดยวิเคราะห์ผลออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งแบบภาคสนาม (Offline) และแบบออนไลน์ (Online) จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทที่ทำงานอยู่ภายในบริษัทกรณีศึกษา จำนวน 117 คน และผู้บริหาร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบภาคสนาม (Offline) คือ การสำรวจพื้นที่ทางกายภาพภายในพื้นที่ทำงานของกรณีศึกษา โดยการสังเกต การจดบันทึก การบันทึกภาพถ่าย เป็นต้น จากสถานที่จริง ส่วนการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ (Online) ได้แก่ การสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรมออนไลน์ เป็นการตั้งประเด็นคำถามและสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างโดยเน้นคำถามปลายเปิด และการแจกแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ เป็นการขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

#### 3.5.1 สรุปข้อมูลเชิงคุณภาพจากที่ได้จากการสัมภาษณ์

เป็นข้อมูลในส่วนของคุณภาพพื้นฐานของบริษัท บริบทองค์กร นโยบายองค์กร รูปแบบการทำงาน Remote working ขององค์กร เป็นต้น

#### 3.5.2 สรุปข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสำรวจพื้นที่สำนักงาน

เป็นข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบทางกายภาพทั้ง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานที่ทำงาน (Work station) รูปแบบการจัดผัง (Office layout) เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools) การเข้าถึงและมุมมอง (Access & Vision) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT) พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility) แสงสว่าง (Light) ระดับเสียง (Sound)

### 3.5.3 สรุปข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณจากพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ในสำนักงาน

โดยวิเคราะห์หาความหนาแน่นของพื้นที่ที่ใช้งานจริงในสำนักงานออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์และสรุปออกมาเป็นพื้นที่ใช้สอย (Function) ในการทำงานที่จำเป็นต่อการออกแบบสำนักงานที่ทำงาน Remote working

### 3.5.4 สรุปข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจากพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ตามรูปแบบการทำงาน Remote working ทั้ง 4 รูปแบบ

โดยได้ข้อสรุปออกมาเป็นความต้องการต่อพื้นที่ใช้สอย (Function) ที่ตอบโจทย์ต่อการใช้งานรูปแบบ Remote working ประเภทต่างๆ

### 3.5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากรโดยจะแสดงข้อมูลในแบบร้อยละ

#### 3.5.6 วิเคราะห์ค่าความพึงพอใจจากแบบสอบถามที่เป็น 5 ระดับ

โดยการคำนวณผลจะออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจ ที่คำนวณจากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบข้อ 4 และ 5 เท่านั้น

### 3.5.7 วิเคราะห์ระดับของสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity) ระหว่าง การทำงานเป็นทีม (Team productivity) และการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual productivity)

โดยการคิดคำนวณออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์จากจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

### 3.5.8 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

โดยตัวแปรต้น คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 8 ตัวแปรย่อย และตัวแปรตาม คือ ความร่วมมือภายในองค์กร จำนวน 11 ตัวแปรย่อย ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน 3) การสื่อสารแบบเจอหน้ากัน 4) การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ 5) การให้ผลตอบกลับ (Feedback) กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก 6) เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม 7) การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร 8) การปราศจากความเครียด 9) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 10) ระยะเวลาการทำงาน 11) จำนวน/ปริมาณการผลิต ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จต่อการทำงาน โดยการวิเคราะห์คือ คิดค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย มาเป็นองค์ประกอบร่วมในการวิเคราะห์ทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

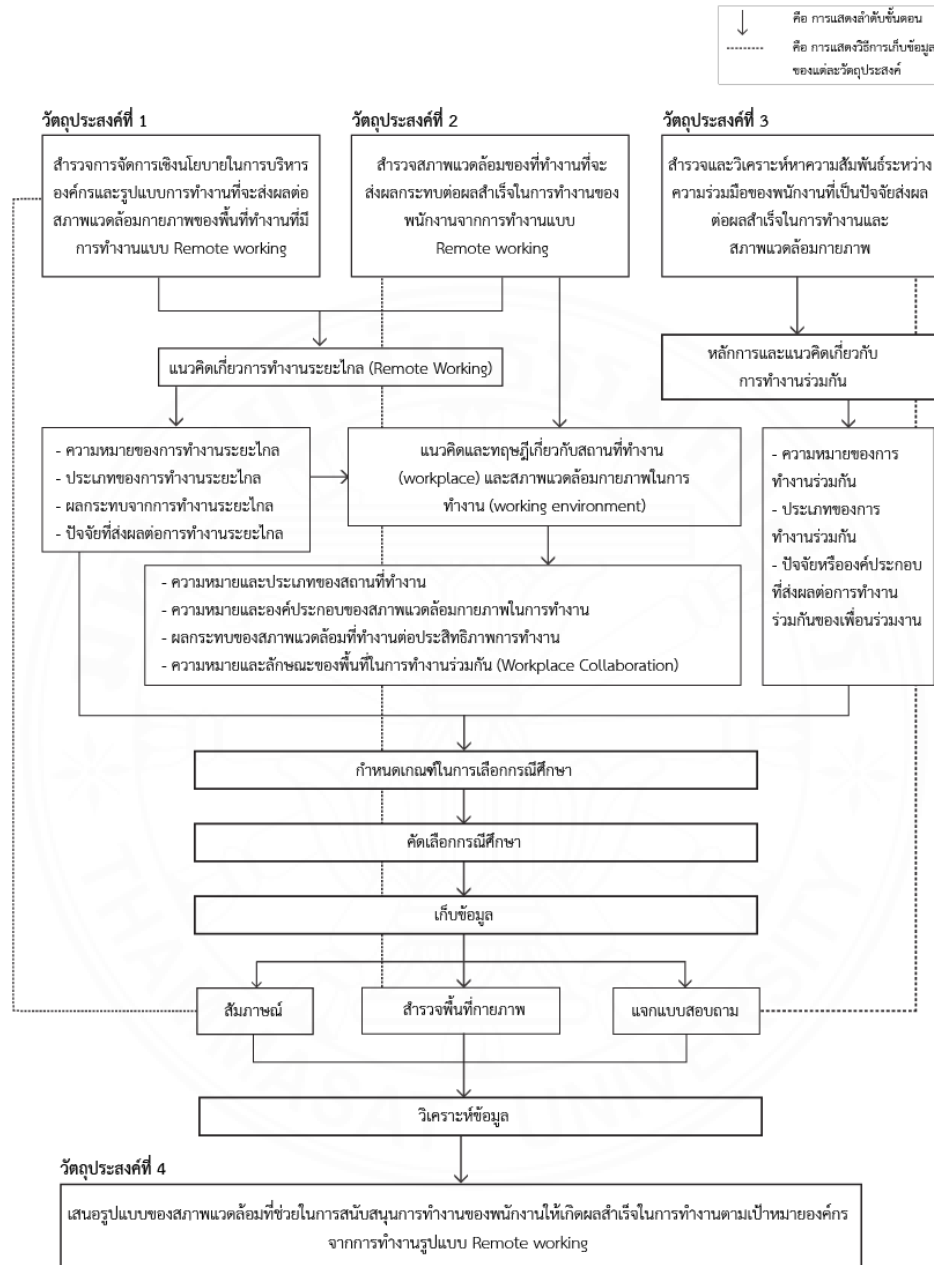
3.5.9 วิเคราะห์และสรุปผลจากผลกระทบที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมกายภาพต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นตัวเลือกคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple-choice question) สรุปเป็นเปอร์เซ็นต์

3.5.10 วิเคราะห์และสรุปเป็นเปอร์เซ็นต์จากการใช้งาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท

3.5.11 วิเคราะห์และสรุปผลของพื้นที่ที่ตอบโจทย์ความต้องการพื้นที่รองรับการใช้งานในสำนักงานโดยวิเคราะห์ผลออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์



### 3.6 แผนงานวิจัย



ภาพที่ 3.1 แผนผังงานวิจัย. โดยผู้วิจัย, 2563.

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านกระบวนการ 3 รูปแบบ ได้แก่ การสัมภาษณ์ สํารวจพื้นที่ และ แจกแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม คือ พนักงานผู้ทำงานอยู่ในบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่เป็นกรณีศึกษาจำนวน 117 คน โดยได้รับการตอบกลับเป็นจำนวน 60 ชุด คิดเป็น 51.28 %

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา ส่วนของการศึกษาอาคารสำนักงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ ส่วนของความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ ส่วนของปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน Remote working และ ส่วนของพฤติกรรมการใช้งานและความต้องการพื้นที่ โดยมีหัวข้อดังนี้

- 4.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา บริษัท เดอะสแตนดาร์ด
  - 4.1.1 บริบทขององค์กร
  - 4.1.2 นโยบายขององค์กร
  - 4.1.3 รูปแบบการทำงาน Remote working
    - 4.1.3.1 การทำงาน Remote working ตามนโยบายของบริษัท
    - 4.1.3.2 ประเภทการทำงาน Remote working 4 ประเภท
    - 4.1.3.3 ปัจจัยและผลกระทบจากการทำงาน Remote working
    - 4.1.3.4 การทำงาน Remote working ในช่วงสถานการณ์ปกติ กับ Covid-19
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษาอาคารสำนักงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ
  - 4.2.1 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพของบริษัท เดอะสแตนดาร์ด
- 4.3 ผลสำรวจและวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน
- 4.4 วิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ
- 4.5 วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน Remote working

#### 4.6 วิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานและความต้องการพื้นที่ในการทำงาน Remote working

##### 4.6.1 วิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่

##### 4.6.2 วิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่ที่สอดคล้องการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท

#### 4.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา บริษัท เดอะสแตนดาร์ด

สถานที่ตั้งบริษัท เดอะสแตนดาร์ด จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 23/100-102 ซอยศูนย์วิจัยถนนพระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โดยก่อตั้งบริษัทในปี ค.ศ. 2017 เป็นสำนักข่าวและบริษัทผลิตสื่อออนไลน์ นำเสนอข้อมูลข่าวสารผ่านแพลตฟอร์มหลากหลายรูปแบบ ทั้งรูปแบบบทความออนไลน์ วิดีโอ และพอดแคสต์ โดยเนื้อหาของเดอะสแตนดาร์ด ครอบคลุมทั้งเรื่องในประเทศและต่างประเทศ ครบถ้วนทุกประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศิลปะ วัฒนธรรม บันเทิง แฟชั่น และไลฟ์สไตล์ ทันกระแสปัจจุบัน โดยปัจจุบันมีจำนวนพนักงานมีทั้งหมด 117 คน เป็นองค์กรขนาดกลาง ซึ่งประกอบไปด้วยทั้งพนักงานประจำ และพนักงานพาร์ทไทม์ที่เซ็นสัญญาเป็นรายปี โดยการแบ่งแผนกภายในบริษัท เดอะสแตนดาร์ด แบ่งออกเป็น แผนกหลัก ทั้งหมด 4 แผนก ได้แก่ The Standard POP, The Standard News, The Standard Wealth, The Standard Podcast และ แผนกสนับสนุน ได้แก่ Video, Art & Proof, Marketing & Account manager, Digital media, Admin, People

##### 4.1.1 บริบทขององค์กร

บริบทขององค์กรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ลักษณะของพนักงาน และ วัฒนธรรมองค์กร

##### 4.1.1.1 วัตถุประสงค์ขององค์กร (Objective)

วัตถุประสงค์ของ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด คือ เพื่อมุ่งมั่นตั้งใจทำหน้าที่เป็นสื่อมวลชนที่ดี มีคุณภาพและได้มาตรฐานในการทำงาน ยึดมั่นในความถูกต้อง เชื่อถือได้ และยืนข้างประชาชน บริษัทมีสโลแกนว่า ‘Stand up for the people’

#### 4.1.1.2 โครงสร้างองค์กร (Structure)

โครงสร้างองค์กรเป็นโครงสร้างแบบราบ (Flat) คือ โครงสร้างที่มีช่องว่างลำดับชั้นระหว่างระดับผู้บริหารถึงระดับพนักงานทั่วไปน้อย เป็นโครงสร้างจากผู้บริหารลงมาถึงพนักงานโดยตรง



ภาพที่ 4.1 Flat Organization Structure.

#### 4.1.1.3 ลักษณะของพนักงานในองค์กร (Staff characteristic)

ลักษณะของพนักงานส่วนใหญ่ในบริษัทเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่อายุประมาณ 24 - 30 ปี ซึ่งมีชอบความเป็นอิสระไม่มีข้อบังคับ และพนักงานส่วนใหญ่ย้ายมาจากบริษัทที่ทำงานด้านนิตยสาร เป็นนักข่าว นักเขียนมาก่อน เพราะฉะนั้นลักษณะการทำงานของพนักงานในบริษัทส่วนใหญ่จึงต้องการ ความยืดหยุ่นด้านเวลา (Flexitime)

#### 4.1.1.4 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

วัฒนธรรมองค์กรมีความเป็นครอบครัว ช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมีน้อยมาก มีความเป็นกันเอง และการปรับเปลี่ยนแบบแผนการทำงานยืดหยุ่นได้

#### 4.1.2 นโยบายขององค์กร (Organizational policy)

นโยบายเน้นการทำงานที่ยืดหยุ่น พนักงานสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work anywhere) ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งบริษัทมีแนวคิดการทำงานผ่านระบบออนไลน์เกือบ 100% โดยพนักงานสามารถกำหนดเวลาทำงานได้ด้วยตัวเองว่าจะเข้าหรือจะไม่เข้าสำนักงานและ สามารถเริ่มทำงานก็โมงก็ได้ โดยทางผู้บริหารมีนโยบายให้พนักงานจะต้องนัดวันพบเจอพูดคุยกันในที่อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อสัปดาห์

#### 4.1.3 รูปแบบการทำงานระยะไกล (Remote working)

จุดเริ่มต้นของการทำงานแบบระยะไกล (Remote working) เกิดมาจากการรวมตัวกันของคนที่มาาร่วมกันทำบริษัท เดอะสแตนดาร์ด นั้นส่วนใหญ่เป็นคนทำหนังสือ นิตยสารด้านข่าวต่างๆ ที่เกี่ยวกับสื่อมาก่อน ซึ่งธรรมชาติของคนทำงานประเภทสื่อส่วนใหญ่ เช่น นักข่าว นักเขียน ที่ต้องออกไปทำงานข้างนอกไม่ค่อยได้เข้าสำนักงาน รวมถึงการทำงานส่วนใหญ่จะไม่มีเวลา

การทำงานที่แน่นอน จึงเกิดเป็นนโยบายของการทำงานที่ค่อนข้างยืดหยุ่นด้านเวลามากๆ เช่น ไม่ได้กำหนดเวลาเข้า - ออก สำนักงานสามารถเข้าทำงานเมื่อไหร่ก็ได้ตามที่พนักงานสะดวก

ซึ่งการออกนโยบายไม่ได้ออกนโยบายการทำงานแบบ Remote working ตั้งแต่แรก แต่เป็นการค่อยๆ ปรับขยับรูปแบบการทำงานจากแบบที่กล่าวมาข้างต้นเป็น การทำงานแบบ Remote working มากขึ้น โดยในช่วงแรกอาจจะมีการทำงานรูปแบบ Remote working อยู่บ้างแต่ยังไม่เต็มรูปแบบ ต่อมาในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของ Covid-19 ทำให้การทำงาน Remote working เห็นภาพชัดขึ้นและเปอร์เซ็นต์การทำงานรูปแบบนี้ก็มากขึ้นจนเกือบ 100%

ส่วนอัตราส่วนการเข้ามาทำงานในสำนักงาน นั้นส่วนใหญ่ที่เข้ามาจะเป็นทีมสนับสนุน เช่น แผนกบัญชี, แผนกการตลาด เป็นต้น ทีมอื่นๆ ก็จะทยอยเข้า - ออกกันแล้วแต่วัน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณวันละ 20 - 30 คนต่อวัน

#### 4.1.3.1 การทำงาน Remote working ตามนโยบายของบริษัท

ในด้านนโยบายเกี่ยวกับการทำงาน Remote working บริษัทมีแผนด้านการทำงานรูปแบบนี้ต่อไปในระยะยาว โดยได้ออกนโยบายอย่างเป็นทางการหลังจากที่ Covid-19 ระยะแรกเริ่มผ่อนคลายลงจึงเป็นการเริ่มต้นการทำงาน Remote working อย่างเป็นทางการ 100%

นโยบายด้านความถี่ในระยะเวลากการให้พนักงานทำงาน Remote working นั้นทางผู้บริหารแจ้งพนักงานว่าช่วงที่ทำงาน Remote working ต้องการให้พนักงานมาเจอหน้ากันอย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้งต่อสัปดาห์ เช่น การประชุมทีม แต่ถ้าไม่สะดวกเจอที่สำนักงานก็สามารถนัดพูดคุยผ่านโปรแกรม Zoom หรือโปรแกรมการประชุมอื่นๆ ได้ ซึ่งไม่มีการกำหนดเวลาเข้าสำนักงานอย่างชัดเจน เนื่องจากนโยบายค่อนข้างยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน

ในส่วนของนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของพนักงานจากการทำงาน Remote working นั้นมีหลายช่องทาง เช่น การให้พนักงานสามารถเอาอุปกรณ์ของบริษัทกลับไปทำที่บ้านได้ เช่น คอมพิวเตอร์ มีการออกค่าใช้จ่ายส่วนโปรแกรมต่าง ๆ ให้ทั้งหมด ซึ่งเครื่องมือหลักเป็น Google Business และออกค่าใช้จ่ายแพ็คเกจอินเทอร์เน็ตให้กับทีมที่ต้องใช้งานเกี่ยวกับออนไลน์โดยตรง เช่น ทีม Digital media เป็นต้น และส่วนสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ระบบออนไลน์จองห้องประชุมจองผ่าน Google form ให้ขึ้นตารางจองใน Google calendar เป็นต้น

#### 4.1.3.2 ประเภทการทำงาน Remote working 4 ประเภท (Owllab, 2020)

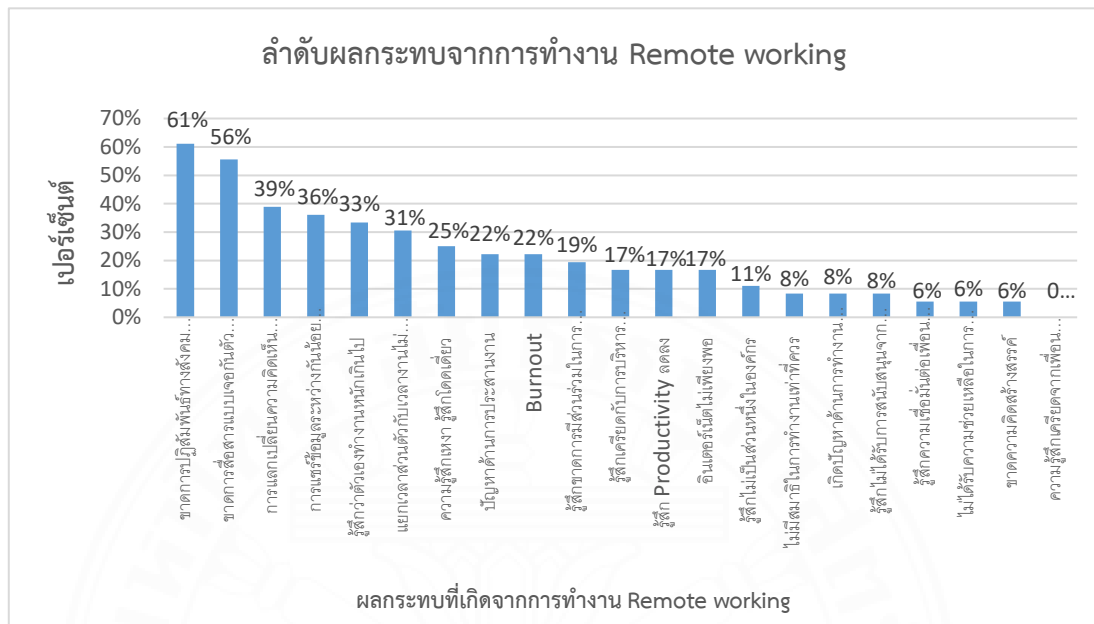
กรณีศึกษาบริษัท เดอะสแตนดาร์ด นั้นมีรูปแบบการทำงาน Remote working ครบทั้ง 4 ประเภท ดังนี้ 1) Working from home เริ่มใช้การทำงานรูปแบบนี้อย่างจริงจังในช่วงที่มี Covid-19 และยังใช้ต่อเนื่องแม้จะในสถานการณ์ปกติโดยขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของพนักงานว่าจะเข้าสำนักงานหรือทำงานที่บ้าน 2) Flexible work เป็นหนึ่งในนโยบายหลักของบริษัทว่าพนักงานสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ เวลาใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการวางตารางเวลาทำงานของตัวบุคคลและภายในทีมแต่ละแผนก 3) Hybrid teams คือ มีทีมสนับสนุนที่เน้นทำงานที่สำนักงานและทีมที่ต้องออกนอกพื้นที่ ซึ่งในสถานการณ์ปกติใช้การทำงานรูปแบบนี้โดยเฉพาะกับทีมข่าวที่ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ 4) Distributed teams คือ การทำงานเป็นทีม โดยในกรณีที่มีทีมอยู่นอกพื้นที่เวลาทำข่าว เป็นต้น เป็นการสื่อสารกันเป็นทีมโดยที่คนในทีมกระจายตัวในที่ต่างๆ

#### 4.1.3.3 ปัจจัยและผลกระทบจากการทำงาน Remote working

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการทำงานแบบ Remote working ภายในองค์กร ได้แก่ สถานการณ์การแพร่ระบาด Covid-19 การลดค่าใช้จ่ายภายในบริษัท และต่อตัวพนักงาน ลดการใช้พื้นที่ทำงานภายในพื้นที่สำนักงาน ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนผลกระทบและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการสำรวจผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน Remote working โดยผู้ปฏิบัติงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ผลปรากฏว่า ผลกระทบที่พบมากที่สุด คือ การขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (61%) รองลงมา คือ ขาดการสื่อสารแบบเจอกันตัวต่อตัว ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างการทำงานลดลง (56%) อันดับรองลงมา คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันน้อยลง (39%) การแชร์ข้อมูลระหว่างกันน้อยและไม่สม่ำเสมอ (36%) รู้สึกว่าตัวเองทำงานหนักเกินไป (33%) แยกเวลาส่วนตัวกับเวลางานไม่ออกจากกัน (31%) ความรู้สึกเหงา รู้สึกโดดเดี่ยว (25%) ปัญหาด้านการประสานงาน และ Burnout (22%) รู้สึกขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุม (19%) รู้สึกเครียดกับการบริหารจัดการเวลาของตัวเอง รู้สึก Productivity ลดลง และอินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอ (17%) รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (11%) ไม่มีสมาธิในการทำงานเท่าที่ควร เกิดปัญหาด้านการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้า (8%) รู้สึกความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรลดลง ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือในการแบ่งเบาปริมาณงาน ขาดความคิด

สร้างสรรค์ (6%) เรียงตามลำดับ และสุดประเด็นที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน Remote working คือ ความรู้สึกเครียดจากเพื่อนร่วมงาน (ตามภาพที่ 4.2)



ภาพที่ 4.2 กราฟสรุปเปอร์เซ็นต์ผลกระทบจากการทำงาน Remote working.

#### 4.1.3.4 การทำงาน Remote working ในช่วงสถานการณ์ปกติกับช่วง

##### สถานการณ์ที่มี Covid-19

ความแตกต่างระหว่างการทำงาน Remote working ในช่วงสถานการณ์ปกติก่อนมี Covid-19 และในระหว่างที่มี Covid 19 นั้น ไม่แตกต่างไปจากเดิมมาก เนื่องจากรูปแบบการทำงานของ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด เป็นการทำงานผ่านระบบออนไลน์เกือบทั้งหมด 100% ตั้งแต่แรก ทำให้ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานที่เป็นกระบวนการทำงานเนื่องจากมีรูปแบบการสื่อสารหรือส่งมอบงานผ่านระบบออนไลน์ แต่จะมีผลต่อการใช้ชีวิตของพนักงานมากกว่า เช่น การที่ไม่สามารถเข้าสำนักงานได้ทำให้เกิดความเครียดและรู้สึกเหงา เนื่องจากพนักงานบางส่วนสบายใจที่จะเข้าไปทำงานที่สำนักงานมากกว่า รวมถึงส่งผลกระทบต่อเรื่องการจัดการตารางเวลางานและการวางแผนการทำงานของตัวเองพนักงาน เป็นต้น

## 4.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษาอาคารสำนักงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ

อาคารสำนักงานของบริษัท เดอะสแตนดาร์ด เป็นแบบ Stand alone โดยมีขนาดของพื้นที่ใช้สอยอยู่ที่ประมาณ 1,000 ตารางเมตร ประกอบไปด้วยจำนวนชั้นทั้งหมด 4 ชั้นครึ่ง โดยผู้ออกแบบ คือ คุณโน้ท วงศ์ทรง ชัยณรงค์สิงห์ ผู้ก่อตั้งบริษัท เดอะสแตนดาร์ด

การวางแผนความคิดออกแบบอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด นั้นไม่ได้ใช้การทำงาน Remote working เป็นแนวคิดหลักในการออกแบบ แต่จุดมุ่งเน้นที่สำคัญในการออกแบบนี้คือ ต้องการให้สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญในการทำงานและสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยมุมมองการออกแบบพื้นที่ต้องการให้เป็นพื้นที่เปิดให้มากที่สุด สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกสบาย ไม่รู้สึกกดดันและสามารถยืดหยุ่นการใช้พื้นที่ให้ตอบโจทย์การใช้ที่ปรับเปลี่ยนไปตามความหลากหลายในการใช้งาน เช่น จากมุมที่นั่งทำงานสามารถเปลี่ยนเป็นสตูดิโอสำหรับจัดรายการข่าวได้ เป็นต้น และด้วยความยืดหยุ่นด้านการใช้งานนี้เฟอร์นิเจอร์ต่างๆ จึงเป็นเฟอร์นิเจอร์ที่ไม่ตายตัวและสามารถเคลื่อนย้ายได้

### 4.2.1 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพของบริษัท เดอะสแตนดาร์ด

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำการศึกษา ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ สถานที่ทำงาน (Work station) รูปแบบการจัดผังสำนักงาน (Office layout) เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools) การเข้าถึงและมุมมอง (Access & Vision) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT) พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility) แสงสว่าง (Light) และเสียง (Sound)

#### 4.2.1.1 สถานที่ทำงาน (Work station)

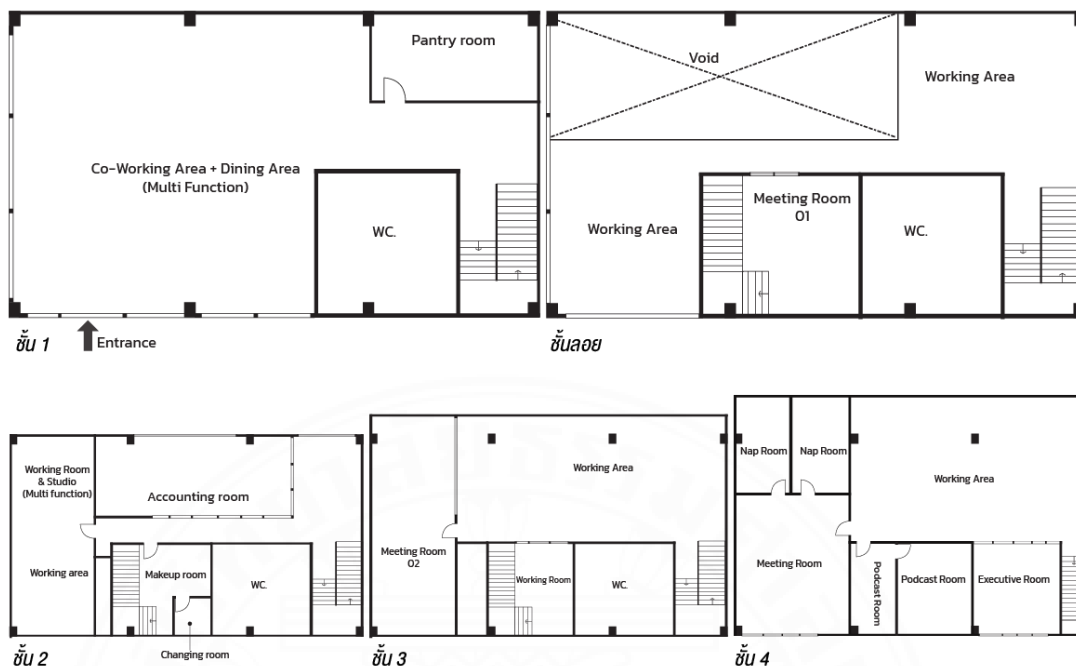
บรรยากาศสถานที่ทำงานของบริษัท เดอะสแตนดาร์ดนั้น สะท้อนมาจากแนวคิดการออกแบบตั้งแต่ต้น จากความต้องการให้บรรยากาศเกิดความรู้สึกที่สบาย ไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้ใช้งานไม่รู้สึกอึดอัดและเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ดีต่อการทำงาน ในด้านปริมาณความจุของพื้นที่ใช้งานนั้นสามารถรองรับจำนวนคนที่เข้ามาใช้งานแบบไม่รู้สึกอึดอัดอยู่ที่ 40 – 50 คน ซึ่งนับเป็นประมาณ 50% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด ส่วนการใช้งานพื้นที่ภายในสำนักงานนั้นมีมุมที่รองรับสำหรับการนั่งทำงานในหลายจุด ซึ่งพนักงานสามารถนั่งทำงานที่ไหนก็ได้ และมีความยืดหยุ่นในการใช้งานค่อนข้างสูง

#### 4.2.1.2 รูปแบบการจัดผังสำนักงาน (Office layout)

ภายในสำนักงานมีการออกแบบการจัดวางผัง (Layout) เป็นแบบรูปแบบเปิด (Open plan) โดยที่ชั้น 1 และ ชั้น 2 มี ช่องว่างเชื่อมต่อกันทำให้บรรยากาศภายในสำนักงานโปร่งโล่ง และจัดวางโซนการทำงานกระจายไปในแต่ละชั้นของสำนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าจะทำงานตรงไหนก็ได้ นอกจากการวางโซนพื้นที่ทำงานแล้ว ยังมีโซนของพื้นที่ใช้สอย (Function) อื่นๆ ในการใช้งานที่แตกต่างจากสำนักงานทั่วไป เช่น ห้องอัดเสียงสำหรับจัดรายการพอดแคสต์ ห้องแต่งหน้าแต่งตัว เป็นต้น เนื่องจากบริษัทเป็นธุรกิจที่ทำด้านสื่อในการสร้างคอนเทนต์ออนไลน์หลายรูปแบบ

การวางโซนพื้นที่แบ่งออกเป็นแต่ละชั้นได้ ดังนี้ ชั้น 1 เป็นเหมือนโซนนั่งเล่น โซนทานอาหารให้บรรยากาศเหมือนอยู่ในร้านกาแฟ แต่ก็สามารถนั่งทำงานได้ด้วยได้เช่นกัน ชั้นลอยเป็นเหมือนโซนสำหรับประชุมงาน มีทั้งแบบห้องปิดและแบบเปิด ส่วนชั้น 2 เป็นโซนของห้องธุรการเป็นหลัก แทรกด้วยห้องแต่งตัวแต่งหน้าที่เป็นพื้นที่รองรับการจัดรายการต่างๆ รวมถึงโซนทำงานที่เป็นเหมือนสตูดิโอเล็กๆ ในการทำงาน ชั้น 3 เป็นชั้นที่เป็นโซนทำงานเกือบทั้งชั้นและมีห้องประชุมร่วมกับพื้นที่นั่งเล่น และ ชั้น 4 เป็นโซนของพื้นที่ทำงานเช่นกันแต่การใช้งานจะไม่เท่ากับชั้น 3 และเป็นชั้นที่มีห้องจัดทำรายการพอดแคสต์ และห้องประชุมที่ปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่ทำงานได้

โดยรวมแล้วการจัดวางผังอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสตาร์ต นั้นมีการวางโซนพื้นที่ในการทำงานไว้มากมาย จุด คละไปกับพื้นที่ที่มีการใช้งานพื้นที่ใช้สอย (Function) อื่นๆ แต่อีกประเด็นหนึ่งสำหรับการวางผังสำนักงาน (Office layout) นั้นคือ พื้นที่ส่วนตัวในการทำงานค่อนข้างน้อย เช่น พื้นที่สำหรับการนั่งทำงานคนเดียวที่ต้องการใช้สมาธิในการทำงาน พื้นที่สำหรับประชุมพูดคุยงานกันภายในทีมกลุ่มเล็กประมาณ 2-3 คน พื้นที่ส่วนตัวสำหรับผู้ที่ต้องการประชุมงานหรือพูดคุยประสานงานกับลูกค้าหรือคนในทีมรูปแบบออนไลน์ที่ไม่ต้องการให้มีเสียงรบกวน เป็นต้น



ภาพที่ 4.3 แผนผังอาคารสำนักงาน บริษัทเดอะสแตนดาร์ด.

#### 4.2.1.3 เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools)

เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ ค่อนข้างมีความหลากหลายในการเลือกใช้งาน ทั้งรูปร่าง สี ขนาด เนื่องด้วยการใช้งานพื้นที่ที่ค่อนข้างยืดหยุ่นจึงทำให้การวางเฟอร์นิเจอร์ที่ใช้งานนั้นไม่ตายตัวและสามารถเคลื่อนย้ายไปไว้ตรงไหนก็ได้

ส่วนรายละเอียดของเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ ประเด็นเกี่ยวกับการใช้งานในการทำงาน แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่

- โต๊ะทำงานประจำ มีอยู่ 3 จุด โดยจะอยู่ที่ชั้น 2 เป็นส่วนของห้องธุรการ (แบบปิดล้อม) มีจำนวนที่นั่งประมาณ 4 - 5 ที่นั่ง ชั้น 3 - 4 จะถูกจัดที่นั่งเป็นแบบเปิด (Open plan) เป็นโซนของทีม Video, Art & Proof, Account manager, Digital media, Admin มีจำนวนที่นั่งประมาณ 20 - 25 ที่นั่ง ที่มีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะประจำแต่ละโต๊ะ

- โต๊ะทำงานไม่ประจำ มีอยู่กระจายในทุกๆ ชั้นมีรูปแบบของโต๊ะและเก้าอี้หลายรูปแบบส่วนใหญ่เป็นแบบพับเก็บและเคลื่อนย้ายได้ง่าย ซึ่งจำนวนโต๊ะที่นั่งของโต๊ะทำงานไม่ประจำนั้นไม่แน่นอนแล้วแต่จำนวนคนที่มาใช้งานและการใช้พื้นที่

- ห้องทำงานส่วนตัวอยู่ชั้น 4 เป็นห้องของผู้บริหาร (แบบปิดล้อม)

- เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ อื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์เอกสารนั้นมีประจำทุกชั้นชั้นละ 1 - 2 เครื่อง, โขฟาสำหรับนั่งพักผ่อนมีกระจายวางไปในแต่ละชั้น เป็นต้น

#### 4.2.1.4 การเข้าถึงและมุมมอง (Access & Vision)

ที่ตั้งของอาคารสำนักงานในประเด็นด้านการเข้าถึงและมุมมองนั้น ค่อนข้างเข้าถึงง่ายและเห็นที่ตั้งได้ชัด ส่วนด้านการใช้งานภายในนั้นการเข้าถึงจากจุดที่พนักงานทำงานถึงจุดที่เป็นส่วนสนับสนุนอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องครัว จุดถ่ายเอกสาร เป็นต้น นั้นสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก ระยะห่างไม่ไกลจากจุดที่ทำงานมาก ประเด็นด้านมุมมองด้วยพื้นที่เปิดโล่งเป็นผังแบบเปิด (Open plan) ทำให้การพบเจอกันระหว่างพนักงานเกิดขึ้นได้ง่าย และสามารถมองเห็นกันได้ทำให้พนักงานเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

#### 4.2.1.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT)

ด้านระบบการทำงานเน้นการทำงานแบบออนไลน์เป็นหลัก โดยโปรแกรมหลักที่ใช้ คือ Google business เช่น Google sheet, Google forms, Google meet เป็นต้น และอาจมีโปรแกรมอื่นๆ เพิ่มเติมบ้าง แล้วแต่ประเภทงาน ซึ่งระบบออนไลน์นี้ใช้ทั้งในการวางแผนตารางงาน การส่งมอบงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

#### 4.2.1.6 พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility)

การแบ่งส่วนพื้นที่ในที่ทำงานและพื้นที่อำนวยความสะดวก ประกอบไปด้วย ห้องนอนพักผ่อน จำนวน 2 ห้อง, ตู้เก็บของสำหรับพนักงานจำนวน 4 ตู้, จุดตู้กับข้าวเล็กๆ (Pantry) 1 จุด ซึ่งอยู่ใกล้กับโซนรับประทานอาหารบริเวณชั้น 1, ห้องประชุมจำนวน 2-3 ห้อง

ซึ่งในประเด็นด้านความเพียงพอต่อการใช้งานพื้นที่อำนวยความสะดวกนั้น ส่วนมากไม่เพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะห้องประชุม ในกรณีที่ต้องรองรับพนักงานทุกคนในบริษัท เนื่องจากพื้นที่ไม่สามารถรับจำนวนพนักงานทั้งหมดได้ รวมถึงจำนวนห้องประชุมไม่เพียงพอต่อการต้องการ โดยวิธีการแก้ไข คือ การปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำงานบางส่วนให้กลายเป็นพื้นที่ประชุมชั่วคราวจากการเคลื่อนย้ายเฟอร์นิเจอร์บางอย่างออก เป็นต้น

#### 4.2.1.7 แสงสว่าง (Light)

แสงสว่างที่ได้รับเป็นทั้งแสงจากธรรมชาติและแสงไฟจากหลอดไฟ โดยช่องเปิดสำหรับรับแสงนั้นมีค่อนข้างมากโดยเฉพาะชั้น 1 ที่ถูกปิดล้อมด้วยกระจกเกือบทุกด้านจึงทำให้แสงธรรมชาติเข้าถึงได้ดี ส่วนในชั้นอื่นๆ นั้นแสงธรรมชาติเข้าถึงบ้างแต่ไม่ทุกส่วน ส่วนด้านความ

สว่างจากจำนวนการติดตั้งหลอดไฟถือว่ามีจำนวนค่อนข้างมากและเหมาะสมทำให้แสงสว่างในเวลาทำงานช่วงกลางวันหรือจุดที่ไม่มีช่องเปิดรับแสงยังสามารถทำงานได้ดี

#### 4.2.1.8 เสียง (Sound)

เนื่องจากเป็นอาคารสำนักงานที่มีการวางผังแบบเปิดทำให้การกั้นเสียงระหว่างพื้นที่ในการทำงานนั้นทำได้ค่อนข้างยาก ซึ่งเสียงรบกวนทำให้เกิดสมาธิการทำงานนั้นค่อนข้างน้อยในบางช่วงเวลา และส่งผลต่อการพูดคุยงานกับทีม หรือคุยกับลูกค้าในรูปแบบออนไลน์ โดยเสียงส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นเกิดจากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยเล่น พูดคุยประชุมงาน รวมถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในสำนักงาน เป็นต้น

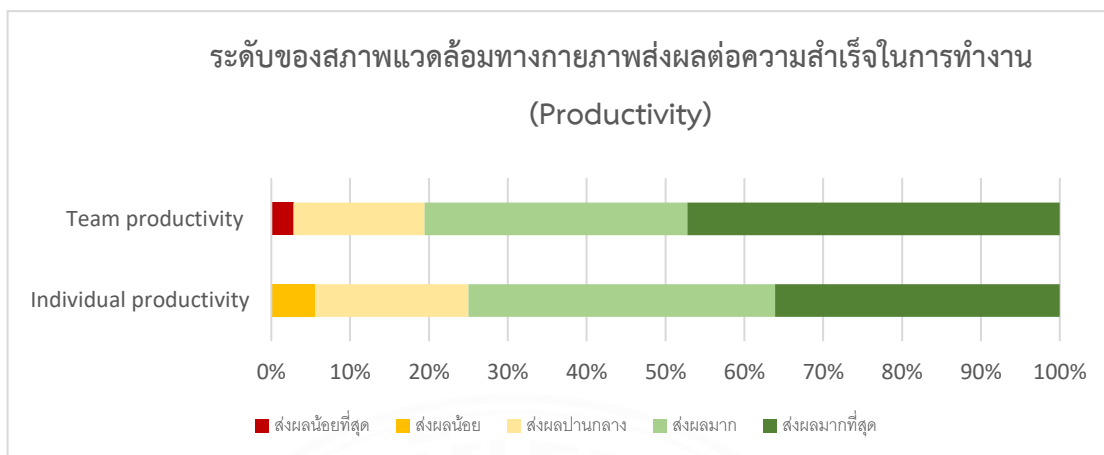
### 4.3 ผลสำรวจและวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity)

จากการสำรวจและศึกษาจากพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด จำนวน 36 คน คิดเป็น 30.76% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 117 คน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity) ได้แก่ การทำงานในแบบทีม (Team productivity) และ การทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual productivity) โดยการเก็บข้อมูลเป็นรูปแบบ Rating scale question ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1 = ส่งผลน้อยที่สุด 2 = ส่งผลน้อย 3 = ส่งผลปานกลาง 4 = ส่งผลมาก 5 = ส่งผลมากที่สุด และสรุปผลออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์ ได้ดังนี้

#### ตารางที่ 4.1

ตารางแสดงเปอร์เซ็นต์ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity)

รูปแบบการทำงาน	ส่งผลน้อยที่สุด	ส่งผลน้อย	ส่งผลปานกลาง	ส่งผลมาก	ส่งผลมากที่สุด
การทำงานในแบบทีม	2.8%	0.00%	16.7%	33.3%	47.2%
การทำงานแบบปัจเจก	0.00%	5.6%	19.4%	38.9%	36.1%



ภาพที่ 4.4 แผนภาพแสดงเปอร์เซ็นต์เปรียบเทียบความเห็นต่อระดับสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลกับการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบปัจเจกบุคคล.

ผลปรากฏว่าเปอร์เซ็นต์ผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในแบบทีม (Team productivity) ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมกายภาพนั้น อยู่ในระดับส่งผลมากที่สุด คิดเป็น 47.2% ส่งผลอยู่ในระดับมาก คิดเป็น 33.3% อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น 16.7% และ ส่งผลในระดับน้อยที่สุด คิดเป็น 2.8%

ส่วนความสำเร็จในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual productivity) ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมกายภาพนั้น ส่งผลในระดับมากที่สุด คิดเป็น 36.1% ส่งผลอยู่ในระดับมาก คิดเป็น 38.9% ส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น 19.4% และ ส่งผลในระดับน้อยคิดเป็น 5.6%

จากข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นว่าระดับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในแบบทีม (Team productivity) มีความเห็นว่าจะส่งผลมากกว่าการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual productivity) แต่ทั้ง 2 แบบ ยังได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมกายภาพต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity) เช่นเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าสภาพแวดล้อมกายภาพนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน (Productivity)

#### 4.4 วิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ

จากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 คน คิดเป็น 30.76% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 117 คน โดยรายละเอียดประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.2

รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามชุดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพภายในสำนักงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ (%)
เพศ	หญิง	22 คน	61.1%
	ชาย	11 คน	30.6%
	LGBTQ	3 คน	8.3%
อายุ	20 – 25 ปี	9 คน	25%
	26 – 30 ปี	7 คน	19.4%
	31 – 35 ปี	10 คน	27.8%
	36 – 40 ปี	4 คน	11.1%
	40 ปีขึ้นไป	6 คน	16.7%
แผนก	THE STANDARD POP	3 คน	8.3%
	THE STANDARD News	5 คน	13.9%
	THE STANDARD Wealth	4 คน	11.1%
	THE STANDARD Podcast	5 คน	13.9%
	VIDEO	5 คน	13.9%
	ART & PROOF	4 คน	11.1%
	MARKETING & ACCOUNT	4 คน	11.1%
	DIGITAL MEDIA	3 คน	8.3%
	ADMIN	1 คน	2.8%
	PEOPLE	2 คน	5.6%
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	8 คน	22.3%
	1 – 2 ปี	7 คน	19.4%

## ตารางที่ 4.2

รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามชุดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพภายในสำนักงาน  
(ต่อ)

อายุการทำงาน (ต่อ)	2 - 3 ปี	3 คน	8.3%
	3 ปีขึ้นไป	18 คน	50%
ความถี่ในการเข้าทำงาน ที่สำนักงาน (วันต่อสัปดาห์)	ไม่ได้เข้าตลอดสัปดาห์	3 คน	8.3%
	1 - 2 วันต่อสัปดาห์	10 คน	27.8%
	3 - 4 วันต่อสัปดาห์	9 คน	25%
	5 วันต่อสัปดาห์	11 คน	30.6%
	จำนวนครั้งไม่แน่นอน	3 คน	8.3%

การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพในสำนักงาน โดยแบ่งประเด็นที่ใช้ในการศึกษาสภาพแวดล้อมกายภาพออกเป็น 8 ประเด็นย่อย คือ สถานที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ การจัดวางผังสำนักงาน มุมมองและการเข้าถึง ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ พื้นที่อำนวยความสะดวก แสงสว่าง และ เสียง การคำนวณผลออกมาเป็นรูปแบบเปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจ (ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.4) โดยคำนวณจากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ ตอบข้อ 4 และ 5 เท่านั้น จากเกณฑ์ ในตารางที่ 4.3

## ตารางที่ 4.3

แสดงเกณฑ์ในการกำหนดความหมายระดับความพึงพอใจ

ระดับความพึงพอใจ	ความหมาย
5	พึงพอใจมาก
4	พึงพอใจ
3	ปานกลาง-รู้สึกเฉยๆ
2	ไม่พึงพอใจ
1	ไม่พึงพอใจมาก

## ตารางที่ 4.4

## ตารางแสดงผลเปอร์เซ็นต์ค่าความพึงพอใจ

สภาพแวดล้อมกายภาพในสำนักงาน	ความพึงพอใจ (%)
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ สถานที่ทำงาน</b>	
บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	83%
ขนาดของพื้นที่ภายในสำนักงาน	48%
ขนาด/ปริมาณของพื้นที่ที่ใช้ในการนั่งทำงาน	50%
การปรับเปลี่ยนการใช้งานพื้นที่ที่ยืดหยุ่น	61%
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้</b>	
อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการทำงาน	67%
ความหลากหลายของเฟอร์นิเจอร์ที่ตอบโจทย์การทำงาน	56%
จำนวนโต๊ะ เก้าอี้ทำงานมีความพอเพียงต่อการใช้งาน	61%
ขนาดของโต๊ะที่ใช้ในการทำงาน	56%
ความสบายและความเหมาะสมในการทำงานเป็นเวลานาน	47%
จำนวนเครื่องปริ้นต์ ถ่ายเอกสาร	64%
จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนให้ใช้ภายในสำนักงาน	42%
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ การจัดวางผังสำนักงาน</b>	
การวางผังและโซนการทำงานภายในสำนักงานที่เป็นพื้นที่เปิด (open Plan)	56%
จัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว	28%
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ มุมมองและการเข้าถึง</b>	
จุดที่ตั้งอาคารสำนักงานสามารถมองเห็นและเข้าถึงได้ง่าย	81%
พื้นที่สำนักงานงานเอื้อต่อการพบเจอเห็นหน้ากันและสื่อสารกันระหว่างพนักงานในได้อย่างทั่วถึง	78%
การเข้าถึงพื้นที่ส่วนกลางต่างๆ เช่น ห้องประชุม ห้องครัว เป็นต้น ได้สะดวกและเข้าถึงง่าย	81%
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>	
สัญญาณ Wifi ภายในสำนักงาน	78%
ระบบการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google drive ที่ใช้ในการส่งงาน	92%
แพลตฟอร์มโปรแกรมสำหรับประชุมงานออนไลน์	86%

## ตารางที่ 4.4

ตารางแสดงผลเปอร์เซ็นต์ค่าความพึงพอใจ (ต่อ)

สภาพแวดล้อมกายภาพในสำนักงาน	ความพึงพอใจ (%)
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ พื้นที่อำนวยความสะดวก</b>	
จำนวนที่จอดรถของสำนักงาน	44%
ขนาด/จำนวนห้องประชุม	31%
ขนาด/จำนวนของพื้นที่หรือตู้สำหรับเก็บของ	28%
ขนาดของห้องครัว	25%
ขนาดของพื้นที่สำหรับพักผ่อน เช่น ห้องนอน พื้นที่นั่งเล่น	36%
จำนวนและขนาดของห้องแต่งตัว	22%
ขนาดของห้องอัดเสียง (Podcast)	36%
จำนวนและขนาดของห้องสำหรับจัดทำรายการ	28%
ปริมาณของพื้นที่อเนกประสงค์ในการจัดกิจกรรม เช่น เวิร์กชอป	33%
จำนวนพื้นที่สำหรับคุยงานกับคนภายนอกรูปแบบออนไลน์แบบเป็นส่วนตัว เช่น ห้องที่ใช้ได้ 1-2 คนในการคุย Zoom กับลูกค้า	31%
<b>ประเด็นความพึงพอใจต่อ แสงสว่างและเสียง</b>	
หน้าต่างรับแสงธรรมชาติ	70%
ปริมาณความสว่างจากหลอดไฟที่เหมาะสมต่อการทำงาน	72%

จากข้อมูลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมกายภาพของอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด สรุปได้ว่าองค์ประกอบกายภาพที่ได้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่

อันดับ 1 คือ ระบบการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google drive ที่ใช้ในการส่งงาน (92%) และ อันดับ 2 คือ แพลตฟอร์มโปรแกรมสำหรับประชุมงานออนไลน์ (86%)

เนื่องจากรูปแบบธุรกิจองค์กร คือ บริษัทด้านสื่อออนไลน์ เพราะฉะนั้นรูปแบบวิธีการทำงาน และนโยบายภายในบริษัทจึงได้สนับสนุนกระบวนการทำงานผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด ทั้งกระบวนการพูดคุยสื่อสาร เช่น การประชุม และกระบวนการส่งมอบงาน รวมถึงลักษณะของพนักงานภายในบริษัท (Staff characteristic) ที่มีช่วงอายุส่วนมากอยู่ใน Generation Y และ Z นั้น การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีจึงไม่เป็นอุปสรรค รวมถึงผู้บริหารก็มีช่วงอายุอยู่ใน Generation เหล่านี้เช่นกันเพราะฉะนั้นจึงมีวิสัยทัศน์ในการออกนโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน จึงได้ถูก

สะท้อนไปสู่ความพึงพอใจต่อการใช้งานของพนักงานผ่านองค์ประกอบกายภาพด้านระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT)

ส่วนผลความพึงพอใจสูงสุด อันดับที่ 3 คือ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน (83%) เนื่องจากขนาดขององค์กร เดอะสแตนดาร์ด เป็นองค์กรขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนพนักงานไม่เกิน 200 คน รวมถึงโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบแนวราบ (Flat) ไม่มีลำดับชั้นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง และวัฒนธรรมของ เดอะสแตนดาร์ด เป็นวัฒนธรรมแบบครอบครัว ให้ความรู้สึกเป็นกันเอง จึงส่งผลมาถึงแนวคิดการออกแบบอาคารสำนักงาน จากแนวคิดที่ว่าต้องการให้สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกสบาย ไม่รู้สึกกดดันและสามารถยืดหยุ่นการใช้พื้นที่ได้ ซึ่งทั้งหมดนี้เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างบุคคลกับบุคคลและเป็นมิตรระหว่างสถานที่ทำงานกับบุคคลด้วยเช่นกัน

ส่วนองค์ประกอบกายภาพที่ได้ผลความพึงพอใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ จำนวนและขนาดของห้องแต่งตัว (22%) อันดับ 2 คือ ขนาดของห้องครัว (25%) อันดับ 3 มีทั้งหมด 3 ประเด็น ได้แก่ ขนาด/จำนวนของพื้นที่หรือตู้สำหรับเก็บของ จำนวนและขนาดของห้องสำหรับจัดทำรายการ การจัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว (28%)

เนื่องจากรูปแบบธุรกิจของบริษัท เดอะสแตนดาร์ด คือ ธุรกิจด้านสื่อออนไลน์ที่มีความหลากหลายรูปแบบและ ต้องมีการทำงานที่สำนักงาน (On site) เป็นหลัก เช่น การจัดรายการข่าว การจัดพอดแคสต์ เป็นต้น ซึ่งพื้นที่ห้องแต่งตัวมีความจำเป็นในการใช้งานเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีมงานที่ต้องทำงานในสำนักงาน (On site) ซึ่งมีความต้องการเป็นอย่างมากในช่วงที่มีงานจัดรายการหลายๆ งาน ณ ช่วงเวลาใกล้เคียงกัน จึงทำให้จำนวนและขนาดในการรองรับไม่เพียงพอ

และถึงแม้ว่าบริษัทจะมีการทำงานแบบ remote working แต่ก็มีพนักงานเข้ามาทำงานที่สำนักงานประมาณ 20-30 คน ต่อวัน ซึ่งพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างห้องครัวมี จำนวน ขนาด และจำนวนอุปกรณ์ที่มีไม่เพียงพอสำหรับการรองรับการใช้งานของคน 20-30 คน ณ ช่วงเวลาที่ต้องการใช้งานพร้อมกันได้ รวมถึงขนาดของสำนักงานมีอยู่อย่างจำกัดร่วมกับความไม่แน่นอนของจำนวนพนักงานที่เข้าทำงานในแต่ละวัน ทำให้การขยายหรือเพิ่มจำนวนห้องครัวนั้นไม่คุ้มสำหรับการออกแบบเพิ่มเติม

ส่วนสาเหตุในประเด็นเรื่องขนาดและจำนวนของพื้นที่ หรือ ตู้สำหรับเก็บของนั้นเกิดจากการที่พนักงานไม่มีโต๊ะทำงานประจำ ที่สามารถเก็บเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ของตนเองที่นำมาทำงานที่สำนักงานได้ จึงจำเป็นต้องมีจุดสำหรับให้เก็บของใช้เหล่านี้ เช่น ตู้ลิ้นชักเกอร์สำหรับเก็บของแต่จำนวนและขนาดของตู้มีจำนวนที่น้อยและช่องการเก็บของค่อนข้างเล็กทำให้การเก็บของขึ้น

ใหญ่และจำนวนมากไม่สะดวกเท่าที่ควร รวมถึงด้วยการทำงานของบริษัทเป็นบริษัทที่ผลิตสื่อออนไลน์ และจัดทำรายการ อุปกรณ์ในการประกอบฉากหรืออุปกรณ์ในการถ่ายทำค่อนข้างมากและขนาดใหญ่ ตู้เก็บของที่มีอยู่จึงไม่เพียงพอและไม่ตอบโจทย์การใช้งานได้ จึงทำให้อาจเกิดการวาง อุปกรณ์เหล่านี้ ตามจุดต่างๆ แทนการเก็บในตู้เก็บของ ทำให้พื้นที่ว่างกลายเป็นพื้นที่ว่างอุปกรณ์เหล่านี้แทนที่จะได้ ใช้ประโยชน์ในส่วนอื่น ๆ

ประเด็นเรื่องจำนวนและขนาดของห้องสำหรับจัดทำรายการได้รับความพึงพอใจที่ต่ำ ที่สุด เนื่องจาก ทางบริษัทมีแผนในการขยายคอนเทนต์ มีรูปแบบต่างๆให้มากขึ้นและหลากหลาย เพื่อ ขยายกลุ่มฐานผู้บริโภค เพราะฉะนั้นพื้นที่ที่สามารถรองรับรายการที่เกิดขึ้นใหม่และรายการเดิมที่มีอยู่ ให้มีมากขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้ความต้องการของพื้นที่ในการจัดทำรายการยังมีอยู่มาก แต่ด้วย พื้นที่ของอาคารสำนักงานมีอยู่อย่างจำกัดทำให้พื้นที่สำหรับจัดรายการนั้นไม่สามารถรองรับได้ เพียงพอ

และสุดท้ายประเด็นเรื่องการจัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว เนื่องจากแนวคิด การออกแบบเน้นการใช้งานที่สามารถปรับเปลี่ยนพื้นที่ใช้งานได้เพราะฉะนั้นการออกแบบจึงเน้นไปที่ พื้นที่แบบกว้าง (Open plan) เพื่อสามารถใช้งานได้หลากหลาย และด้วยพื้นที่ของอาคารสำนักงานมี อยู่อย่างจำกัดและไม่ได้มีขนาดที่ใหญ่มาก ขนาดประมาณ 1,000 ตารางเมตร จึงทำให้พื้นที่ที่เกิด ความเป็นส่วนตัวน้อยลงไปและ ไม่มีพื้นที่ที่รองรับสำหรับการทำงานที่เป็นส่วนตัว เช่น พื้นที่นั่งที่มี ฉากกั้น (partition) พื้นที่ที่สามารถพูดคุยกับลูกค้าหรือทีมแบบส่วนตัวโดยไม่มีเสียงจากภายนอก รบกวน เป็นต้น รวมถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบครอบครัว โครงสร้างไม่มีลำดับชั้น การ ออกแบบพื้นที่นั่งทำงานจึงไม่มีความจำเป็นว่า ต้องมีห้องหรือพื้นที่ส่วนตัวสำหรับระดับต่างๆ เหมือน บริษัทที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้นชัดเจน จึงทำให้จัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัวน้อยไปด้วย

#### 4.5 วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน Remote working

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด จำนวน 36 คน จาก จำนวนพนักงานทั้งหมด 117 คน คิดเป็น 30.76% (โดยรายละเอียดอ้างอิงตามตารางที่ 4.2 ในหัวข้อ 4.4) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ กับความร่วมมือกันภายใน องค์กรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำงาน โดยการวิเคราะห์ คือ คิดค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย มาเป็น องค์ประกอบร่วมในการวิเคราะห์ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนี้

## ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายในองค์กร	องค์ประกอบกายภาพ	ความสัมพันธ์ (%)					ค่าเฉลี่ย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	สถานที่ทำงาน	0%	3%	8%	44%	44%	4.31
	การจัดวางผังสำนักงาน	0%	3%	8%	50%	39%	4.25
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	3%	17%	47%	31%	4.00
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	3%	25%	36%	33%	3.94
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	0%	17%	42%	42%	4.25
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	8%	0%	19%	33%	39%	3.94
	แสงสว่าง	0%	6%	11%	33%	50%	4.28
	เสียง	3%	3%	11%	36%	47%	4.22
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน	สถานที่ทำงาน	0%	3%	8%	39%	50%	4.36
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	0%	14%	39%	44%	4.22
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	0%	14%	56%	28%	4.06
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	0%	14%	36%	50%	4.36
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	6%	0%	11%	53%	31%	4.03
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	0%	11%	39%	47%	4.28
	แสงสว่าง	3%	8%	25%	28%	36%	3.86
	เสียง	0%	3%	17%	47%	33%	4.11

## ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับความร่วมมือกันภายในองค์กร (ต่อ)

ความร่วมมือกันภายในองค์กร	องค์ประกอบกายภาพ	ความสัมพันธ์ (%)					ค่าเฉลี่ย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
3. การสื่อสารแบบเจอกัน (face to face)	สถานที่ทำงาน	0%	3%	11%	33%	53%	4.36
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	3%	11%	39%	44%	4.19
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	0%	19%	42%	36%	4.08
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	0%	17%	36%	44%	4.19
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	8%	17%	36%	39%	4.06
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	3%	0%	14%	50%	33%	4.11
	แสงสว่าง	0%	11%	22%	36%	31%	3.86
	เสียง	0%	3%	14%	44%	39%	4.19
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	สถานที่ทำงาน	3%	0%	6%	47%	44%	4.31
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	0%	8%	47%	42%	4.25
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	3%	19%	42%	33%	4.00
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	0%	11%	42%	44%	4.25
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	3%	11%	42%	44%	4.28
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	6%	0%	19%	39%	36%	4.00
	แสงสว่าง	3%	11%	22%	31%	33%	3.81
	เสียง	0%	3%	14%	42%	42%	4.22

## ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับความร่วมมือกันภายในองค์กร (ต่อ)

ความร่วมมือกันภายในองค์กร	องค์ประกอบกายภาพ	ความสัมพันธ์ (%)					ค่าเฉลี่ย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
5. การให้ผลตอบรับ (feedback) กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก	สถานที่ทำงาน	3%	0%	8%	56%	33%	4.17
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	3%	19%	47%	28%	3.94
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	3%	22%	47%	25%	3.89
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	3%	17%	33%	44%	4.14
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	3%	14%	47%	36%	4.17
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	6%	0%	17%	42%	36%	4.03
	แสงสว่าง	3%	8%	25%	33%	31%	3.81
	เสียง	0%	6%	31%	31%	33%	3.92
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม	สถานที่ทำงาน	3%	6%	6%	50%	36%	4.11
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	0%	22%	47%	28%	3.97
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	8%	22%	42%	53%	4.04
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	0%	17%	47%	33%	4.08
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	0%	17%	44%	39%	4.22
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	6%	0%	22%	47%	25%	3.86
	แสงสว่าง	3%	8%	28%	31%	31%	3.78
	เสียง	0%	6%	28%	28%	39%	4.00
7. การเกิดความสัมพันธ์อย่างเป็นมิตร	สถานที่ทำงาน	3%	0%	11%	44%	42%	4.22
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	0%	8%	47%	42%	4.25
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	3%	19%	44%	31%	3.97

## ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับความร่วมมือกันภายในองค์กร (ต่อ)

ความร่วมมือกันภายในองค์กร	องค์ประกอบกายภาพ	ความสัมพันธ์ (%)					ค่าเฉลี่ย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นทางการ (ต่อ)	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	0%	14%	44%	39%	4.17
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	0%	11%	47%	42%	4.31
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	3%	0%	17%	42%	39%	4.14
	แสงสว่าง	3%	8%	22%	33%	33%	3.86
	เสียง	0%	3%	19%	42%	36%	4.11
8. การปราศจากความเครียด	สถานที่ทำงาน	3%	14%	19%	36%	28%	3.72
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	6%	22%	39%	31%	3.89
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	3%	28%	39%	28%	3.86
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	6%	36%	31%	25%	3.69
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	11%	25%	33%	31%	3.83
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	3%	3%	31%	33%	31%	3.86
	แสงสว่าง	3%	3%	17%	39%	39%	4.08
	เสียง	3%	6%	11%	36%	44%	4.14
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	สถานที่ทำงาน	0%	6%	6%	61%	28%	4.11
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	0%	19%	44%	33%	4.06
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	0%	28%	28%	42%	4.06
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	0%	22%	36%	39%	4.08
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0%	3%	14%	44%	39%	4.19
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	6%	0%	25%	31%	39%	3.97
	แสงสว่าง	3%	8%	22%	33%	33%	3.86
	เสียง	0%	3%	19%	39%	39%	4.14

## ตารางที่ 4.5

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับความร่วมมือกันภายในองค์กร (ต่อ)

ความร่วมมือกันภายในองค์กร		ความสัมพันธ์ (%)					ค่าเฉลี่ย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
10. ระยะเวลาในการทำงาน	สถานที่ทำงาน	3%	3%	17%	47%	31%	4.00
	การจัดวางผังสำนักงาน	3%	3%	22%	39%	33%	3.97
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	3%	3%	17%	42%	36%	4.06
	การเข้าถึงและมุมมอง	3%	3%	28%	36%	31%	3.89
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3%	3%	25%	33%	36%	3.97
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	6%	3%	22%	44%	25%	3.81
	แสงสว่าง	6%	3%	19%	31%	42%	4.00
	เสียง	0%	6%	11%	42%	42%	4.19
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน	สถานที่ทำงาน	6%	0%	14%	50%	31%	4.00
	การจัดวางผังสำนักงาน	6%	0%	22%	39%	33%	3.94
	เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	6%	0%	19%	44%	31%	3.94
	การเข้าถึงและมุมมอง	6%	0%	22%	44%	28%	3.89
	ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	6%	0%	17%	39%	39%	4.06
	พื้นที่อำนวยความสะดวก	8%	0%	25%	39%	28%	3.78
	แสงสว่าง	8%	6%	19%	39%	28%	3.72
	เสียง	3%	3%	22%	36%	36%	4.00

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ กับความร่วมมือกันภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงานนั้น อธิบายได้ ดังนี้

## 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31)

โดยคำว่าสถานที่ทำงานในที่นี้ หมายถึง พื้นที่ที่ใช้ในการทำงาน เช่น ขนาด/ปริมาณ ความจุของพื้นที่ใช้สอยในการใช้งาน รวมถึงบรรยากาศการทำงาน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ คือ การ รั้งสรรค์ความคิด (Idea) โดยเฉพาะการทำงานของบริษัทที่ต้องมีการนำเสนอเนื้อหาที่หลากหลาย อย่างบริษัทด้านสื่อ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถแสดงออกมาได้ทั้งจากปัจเจกบุคคลและ การคิด ร่วมกันแบบกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศในการทำงานที่ให้ความรู้สึกผ่อนคลายและไม่กดดันต่อพนักงาน มีส่วน อย่างมากในการนำเสนอความคิดที่สร้างสรรค์ ทางบริษัทก็ได้คำนึงถึงประเด็นนี้ผ่านแนวคิดการ ออกแบบของอาคารสำนักงานที่ให้ความรู้สึกไม่เหมือนที่ทำงานทั่วๆ ไปที่ให้ความรู้สึกจริงจังและ กัดดัน แต่ออกแบบให้รู้สึกผ่อนคลายเหมือนอยู่บ้าน และด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่รูปแบบเป็นกันเอง เหมือนครอบครัวยิ่งเสริมประเด็นเรื่องบรรยากาศในที่ทำงานให้สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น รวมถึงขนาดของสำนักงานที่ไม่เล็กจนเกินไปและการออกแบบผังแบบเปิด (Open plan) จึงทำให้ ขนาดของพื้นที่ทำงานกว้างพอที่จะทำให้พนักงานไม่รู้สึกอึดอัดและช่วยสนับสนุนการสร้างสรรค์ ผลงานได้

## 2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างกัน มากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.36)

เนื่องจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจำเป็นต้องมีการสื่อสารระหว่างกัน โดยเฉพาะ องค์กรที่มีการทำงานในรูปแบบที่เป็น Remote working การสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ เพราะฉะนั้นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงถูกจัดให้เป็นองค์ประกอบกายภาพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากที่สุด รวมถึงองค์ประกอบด้านสถานที่ทำงาน ที่ หมายถึง พื้นที่ที่ใช้ในการทำงาน เช่น ขนาด/ปริมาณความจุของพื้นที่ใช้สอย (Function) ในการใช้ งาน และบรรยากาศในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีส่วนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากบรรยากาศที่สามารถพูดคุยกันได้ที่ได้รับผลกระทบจากวัฒนธรรมองค์กร ขนาดของพื้นที่ที่ทำงาน ที่สามารถรองรับจำนวนคนที่ใช้งานได้จำนวนมากในต่อพื้นที่ ซึ่งทำให้ได้เจอคนในทีมทำงาน ของ ตัวเองหรือทีมทำงานอื่นๆ ได้บ่อยครั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเป็นเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

และนอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่าง ที่น่าสนใจในการนำมาวิเคราะห์ ต่อ เนื่องจากผลการคำนวณเปอร์เซ็นต์ขององค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่างนั้นมีความกระจายตัว ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปรากฏได้ดังนี้ เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างแสงสว่างกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันนั้นมีผู้ตอบใน ระดับปานกลางอยู่ที่ 25% ระดับมาก 28% และ ระดับมากที่สุด 36% ซึ่งจะเห็นว่าเปอร์เซ็นต์ของระดับปานกลางและระดับมาก นั้นมีความใกล้เคียงกันอย่างมาก ซึ่งไม่ไปในแนวโน้มที่ว่าแสงสว่างมีความสัมพันธ์ต่อการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นอย่างชัดเจนเหมือนกับประเด็นอื่นๆ อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแสงสว่างกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนกลับไปองค์ประกอบกายภาพด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ สถานที่ทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อมากที่สุดนั้น อาจกล่าวได้ว่าการที่ค่าเปอร์เซ็นต์ในระดับปานกลางและระดับมากที่สุดใกล้เคียงกันนั้นเป็นเหตุมาจากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละปัจเจกบุคคล ให้พื้นที่ของการแลกเปลี่ยนที่แตกต่างกัน เช่น หากให้พื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเป็นสถานที่ทำงานการตอบว่าแสงสว่างมีส่วนต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก็เป็นสิ่งสอดคล้องกัน ในทางกลับกันหากให้สถานที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นหลักอยู่ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แสงสว่างก็ไม่ส่งผลในระดับมาก เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุทำให้ผลของเปอร์เซ็นต์กระจายไม่ไปในทางเดียวกันอย่างชัดเจน

### 3. การสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า (Face to face)

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า (Face to face) มากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.36)

เนื่องจากโอกาสในการทำงานที่จะสามารถได้เจอกันระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นมีน้อย ซึ่งเกิดจากการทำงาน Remote working ที่พนักงานสามารถเลือกที่จะเข้าทำงานที่ไหนเมื่อไหร่ก็ได้ ฉะนั้นสถานที่ทำงานจึงเป็นเหมือนสถานที่ที่มีความเป็นศูนย์กลางที่พนักงานจะสามารถเจอกันได้ โดยเฉพาะในกรณีที่มีความต้องการพูดคุยประชุมงานที่ต้องการความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นซึ่งจะเกิดได้อย่างมีประสิทธิภาพหากเป็นการพูดคุยแบบเห็นหน้ากัน เพราะฉะนั้นสถานที่ทำงานจึงมีผลอย่างมากในความร่วมมือแบบเจอกันเห็นหน้า (Face to face) และส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารที่ต้องการความคิดเห็นจากคนหลายๆ คนได้มากกว่าการประชุมพูดคุยงานผ่านโปรแกรมออนไลน์ที่คนร่วมพูดคุยนอกจากอาจจะไม่มีการแสดงความคิดเห็นแล้วอาจหลุดจากการพูดคุยได้

และนอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่าง ที่น่าสนใจในการนำมาวิเคราะห์ต่อ เนื่องจากผลการคำนวณเปอร์เซ็นต์ขององค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่าง มีผลปรากฏว่าส่วนของเปอร์เซ็นต์ในระดับน้อยนั้นปกติจะเกาะกลุ่มกันอยู่ที่ 0% - 8% แต่ในกรณีของผู้ตอบแบบสอบถามนี้ให้ค่าความสัมพันธ์ของแสงสว่างและการสื่อสารกันแบบเจอกันในระดับน้อยนั้นสูงถึง 11% ซึ่งถือว่าแตกต่างออกมาจากกลุ่มของระดับน้อยข้ออื่นๆ และรวมถึงเปอร์เซ็นต์ระดับความสัมพันธ์ระดับกลางอยู่ที่ 22% ระดับมากอยู่ที่ 36% ระดับมากที่สุดอยู่ที่ 31% ซึ่งหากรวมเปอร์เซ็นต์ของระดับน้อยและกลางจะอยู่ที่ 33% ซึ่งมีค่ามากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าแสงสว่างและการสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า ไม่ได้มีแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างชัดเจน เหมือนกับประเด็นข้ออื่นๆ หรืออาจตีความได้ว่าแสงสว่างมีผลต่อความร่วมมือในการสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้าของคนบางกลุ่ม แต่สำหรับคนบางกลุ่มคิดว่าแสง

สว่างไม่มีส่วนในการสร้างความร่วมมือในการสื่อสารแบบเจอหน้าเช่นกัน เพราะฉะนั้นอาจจะต้องดูจากบริบทตัวบุคคลแทน

#### 4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31)

สาเหตุของประเด็นนี้จะคล้ายคลึงกับ ข้อ 3 ประเด็นการสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า เนื่องจากสถานที่ทำงานก็เป็นเหมือนสถานที่ที่เป็นเหมือนศูนย์กลางระหว่างพนักงานในการเข้าพูดคุยประสานงานกันได้ซึ่งสอดคล้องกับการสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้าที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารให้มากขึ้น

และนอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่าง ที่น่าสนใจในการนำมาวิเคราะห์ต่อ เนื่องจากผลการคำนวณเปอร์เซ็นต์ขององค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่าง ซึ่งเป็นกรณีเดียวกับ ข้อ 3 ประเด็นการสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า คือ เปอร์เซ็นต์ของความสัมพันธ์ของแสงสว่างและการสื่อสารกันแบบเจอหน้ากันในระดับน้อยมีผู้ตอบแบบสอบถามนี้ สูงถึง 11% ซึ่งถือว่ามากกว่าข้ออื่นๆที่เกาะกลุ่มกันอยู่ที่ 0% - 8% และรวมถึงเปอร์เซ็นต์ระดับความสัมพันธ์ระดับกลางอยู่ที่ 22% ระดับมากอยู่ที่ 31% ระดับมากที่สุดอยู่ที่ 33% ซึ่งหากรวมเปอร์เซ็นต์ของระดับน้อยและกลางจะอยู่ที่ 33% ซึ่งมีค่าเท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากที่สุด โดยสามารถอธิบายได้ว่าแสงสว่างและการประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอนั้น ไม่ได้มีแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างชัดเจน เหมือนกับประเด็นข้ออื่นๆ หรืออาจตีความได้ว่าแสงสว่างอาจมีผลต่อความร่วมมือในการประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานของคนบางกลุ่ม แต่สำหรับคนบางกลุ่มคิดว่าแสงสว่างไม่มีส่วนในการสร้างความร่วมมือในประเด็นนี้ เพราะฉะนั้นอาจจะต้องดูจากบริบทตัวบุคคลแทน

#### 5. การให้ผลตอบกลับ (Feedback) กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การให้ผลตอบกลับ (Feedback) กับเพื่อนร่วมงานในทางบวกมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานและ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.17)

ประเด็นของการให้ผลตอบกลับ (Feedback) กับเพื่อนร่วมงานในทางบวกได้นั้นเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานที่เกิดขึ้นไปในทางบวก เช่น ผู้ได้รับผลตอบกลับและผู้ให้ผลตอบกลับ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งในการให้ผลตอบรับที่ดี ซึ่งตัวกลางในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเชิงความสัมพันธ์ในการทำงานนั้น คือ สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่พนักงานได้พบเจอกันและได้รู้จักกันมากขึ้นที่สุดที่หนึ่ง ส่วนอีกที่ในการทำความรู้จักสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานนั้นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ แพลตฟอร์มต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น

และนอกจากนี้ยังมีประเด็นจากองค์ประกอบกายภาพอื่นที่น่าสนใจจากประเด็น การให้ผลตอบกลับกับเพื่อนร่วมงานในทางบวก คือ องค์ประกอบกายภาพด้านเสียง โดยสังเกตได้จากค่าเปอร์เซ็นต์ที่เกิดขึ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการอ่านค่าเปอร์เซ็นต์ของความสัมพันธ์ระหว่างการให้ผลตอบกลับกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกกับองค์ประกอบกายภาพด้านเสียง ผลปรากฏว่ามีเปอร์เซ็นต์ของความสัมพันธ์ระดับปานกลาง คือ 31% มีความใกล้เคียงกับ ความสัมพันธ์ระดับมาก คือ 31% และ ความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด คือ 33% ซึ่งในกรณีนี้อาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบกายภาพด้านเสียงนั้นไม่ได้ส่งผลโดยตรง เนื่องจากผู้ที่ตอบความสัมพันธ์ในระดับปานกลางมีมากกว่าระดับมาก และ มากที่สุด หรืออาจตีความได้ว่าเรื่องผลกระทบระหว่างองค์ประกอบด้านเสียงและการให้ผลตอบกลับกับเพื่อนร่วมงานในทางบวก เป็นความคิดเห็นของบุคคล เพราะไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหมือนกับประเด็นข้ออื่นๆ

#### 6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม มากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.22)

เนื่องจากรูปแบบการทำงานในองค์กรที่เป็น Remote working นั้น สิ่งที่มีความจำเป็นและขาดไม่ได้คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะในกรณีการทำงานไม่ได้พบเจอกันแบบต่อหน้า (Face to face) การสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีบนแพลตฟอร์มต่างๆ จึงเป็นเหมือนช่องทางที่สื่อสารหรือพบเจอกันได้มากที่สุดช่องทางหนึ่ง เพราะฉะนั้นในด้านการทำงานโดยเฉพาะการประสานงานร่วมกันระหว่างคนในทีม หรือการประชุมงานแบบเป็นทีมก็จำเป็นต้องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เป็นหลัก ในความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีมนั้นจึงเกิดขึ้นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากกว่าในองค์ประกอบอื่นๆ

และนอกจากนี้ยังมีประเด็นจากองค์ประกอบกายภาพอื่นที่น่าสนใจจากประเด็นเกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม คือ องค์ประกอบกายภาพด้าน แสงสว่าง และ เสียง เนื่องจากการอ่านค่าเปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อนี้ได้พบว่าผู้ตอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างแสงสว่างกับความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม ปรากฏว่า ระดับปานกลาง 28% ระดับมาก 31% ระดับมากที่สุด 31% ส่วนผู้ตอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกับความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีมปรากฏว่าระดับปานกลาง 28% ระดับมาก 28% ระดับมากที่สุด 39% ซึ่งเห็นว่าทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นในระดับปานกลางมีเปอร์เซ็นต์ผู้ตอบสูงถึง 28% ซึ่งมากกว่าข้ออื่นๆ ในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยข้ออื่นๆ เกาะกลุ่มเปอร์เซ็นต์อยู่ที่ไม่เกิน 25% และนอกจากนี้ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางของทั้ง 2 องค์ประกอบ มีค่าใกล้เคียงกับระดับมากและมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบกายภาพด้านแสงสว่างและเสียงนั้นไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับการเกิดความเชื่อมั่นระหว่าง

กันของคนในทีม หรืออาจตีความได้ว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหมือนกับประเด็นข้ออื่น ๆ

#### 7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร มากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.31)

ในการอธิบายสาเหตุของการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในข้อนี้ มีรูปแบบของสาเหตุคล้ายคลึงกับ ข้อ 6 เนื่องจากการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตรระหว่างพนักงานนั้นจำเป็นต้องมีพื้นที่ในการทำความรู้จักหรือติดต่อสื่อสารระหว่างกันผ่านช่องทางบางอย่าง ซึ่งด้วยรูปแบบการทำงานขององค์กรมีการทำงานเป็น Remote working เป็นหลักทำให้การพูดคุยหรือทำความรู้จักเพื่อให้เกิดความเป็นมิตรนั้นส่วนมากคือผ่านช่องทางแพลตฟอร์มต่างๆ ในออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม หรือ แพลตฟอร์มที่ใช้ในการทำงาน เช่น Google meet เป็นต้น เพราะฉะนั้นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร

#### 8. การปราศจากความเครียด

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ การปราศจากความเครียด มากที่สุด คือ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.14)

ในการทำงานแบบ Remote working โดยเฉพาะในรูปแบบ Working from home จะเห็นได้ชัดว่าบรรยากาศรอบข้างในการทำงานที่เวลาอยู่ในที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะผู้ที่อยู่อาศัยคนเดียวเป็นเวลานานๆ การไม่ได้พบเจอผู้คน หรือไม่ได้ยินเสียงอื่นๆ รอบข้าง ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดได้ ในทางกลับกันในสภาพแวดล้อมการทำงานมีเสียงอยู่รอบข้างบ้าง เช่น เสียงเพลง เสียงพูดคุยจากเพื่อนร่วมงานก็สามารถทำให้เกิดความผ่อนคลายความเครียดลงไปได้เช่นกัน

และนอกจากนี้ยังมีประเด็นจากองค์ประกอบกายภาพอื่นที่น่าสนใจจากประเด็น การปราศจากความเครียด คือ องค์ประกอบกายภาพด้านสถานที่ทำงาน ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ พื้นที่อำนวยความสะดวก และการเข้าถึงและมุมมอง ซึ่งสังเกตจากค่าเปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยในองค์ประกอบด้านสถานที่ทำงาน ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ของความสัมพันธ์กับการปราศจากความเครียดในระดับน้อย สูงกว่าระดับน้อยข้ออื่นๆ ที่เกาะกลุ่มกันอยู่ที่ 0%-8% ซึ่ง รวมถึงค่าเปอร์เซ็นต์ในระดับอื่นๆ ก็มีการกระจายกันไปไม่ในทิศทางเดียวกัน โดยองค์ประกอบด้านสถานที่ทำงานมีค่าเปอร์เซ็นต์ของระดับน้อยอยู่ที่ 14% ระดับปานกลาง 19% ระดับมาก 36% และระดับมากที่สุด 28% และในขณะเดียวกันค่าเปอร์เซ็นต์ของระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับน้อยอยู่ที่ 11% ระดับปานกลาง 25% ระดับมาก 33% ระดับมากที่สุด 31% และในด้านกรณีเดียวกันที่มีการกระจาย

ค่าเปอร์เซ็นต์ในระดับต่างๆ ไม่ไปในทิศทางเดียวกันคือ องค์ประกอบด้านพื้นที่อำนวยความสะดวกคือค่าเปอร์เซ็นต์ในระดับปานกลางอยู่ที่ 31% ระดับมาก 33% และระดับมากที่สุดอยู่ที่ 31% จะเห็นว่าค่าเปอร์เซ็นต์ที่ใกล้เคียงกันมากๆ ในทั้ง 3 ระดับ ซึ่งระดับปานกลางมีค่าเปอร์เซ็นต์เท่ากับระดับมากที่สุด และมีส่วนต่างกับระดับมาก แค่ 2% ส่วนองค์ประกอบสุดท้ายที่การอ่านค่าเปอร์เซ็นต์มีความน่าสนใจและแตกต่างจากองค์ประกอบอื่นๆ คือ องค์ประกอบด้านการเข้าถึงและมุมมอง ค่าเปอร์เซ็นต์ขององค์ประกอบนี้ มีค่าของเปอร์เซ็นต์ในระดับปานกลางมากที่สุด เมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ คือ 36% และมีค่ามากกว่าค่าเปอร์เซ็นต์ในระดับมากที่สุดที่อยู่ 25% ซึ่งมีส่วนต่างมากกว่าถึง 11% ซึ่งกล่าวได้ว่า จากข้อมูลค่าเปอร์เซ็นต์ในองค์ประกอบทั้ง 4 นั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการปราศจากความเครียด หรือตีความได้ว่า องค์ประกอบด้านองค์ประกอบกายภาพด้านสถานที่ทำงาน ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ พื้นที่อำนวยความสะดวก และการเข้าถึงและมุมมอง นั้นไม่ได้ส่งผลต่อการปราศจากความเครียดอย่างชัดเจน ขึ้นอยู่กับบริบทรายบุคคลมากกว่าตีความในภาพรวม

#### 9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.19)

เนื่องจากรูปแบบการทำงานในองค์กรที่เป็น Remote working ที่สามารถทำงานจากที่ไหนหรือเมื่อไหร่ก็ได้ ร่วมกับนโยบายของบริษัทที่พนักงานจะเข้าทำงานในสำนักงานหรือไม่เข้าก็ได้ นั้นในการทำงานร่วมกันของผู้ที่ทำงาน Remote working ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเหมือนสื่อกลางในการทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านช่องทางออนไลน์แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก เป็นต้น

และนอกจากนี้ยังมีประเด็นจากองค์ประกอบกายภาพอื่นที่น่าสนใจจากประเด็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ องค์ประกอบกายภาพด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ เนื่องจากการอ่านค่าเปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อนี้ได้พบว่าผู้ตอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้กับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นปรากฏว่าระดับปานกลาง 28% ระดับมาก 28% ระดับมากที่สุด 42 % ซึ่งเห็นว่าในระดับปานกลางมีเปอร์เซ็นต์ผู้ตอบสูงถึง 28% ซึ่งมากกว่าข้ออื่นๆ ในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยข้ออื่นๆ เกาะกลุ่มเปอร์เซ็นต์อยู่ที่ไม่เกิน 25% และนอกจากนี้ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับระดับมาก คือ 28% เท่ากัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ นั้นไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรืออาจตีความได้ว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหมือนกับประเด็นข้ออื่นๆ เนื่องจากมีความกระจายจำนวนเปอร์เซ็นต์ไปยังระดับปานกลางค่อนข้างมาก

## 10. ระยะเวลาในการทำงาน

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ระยะเวลาในการทำงาน มากที่สุด คือ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.19)

เนื่องจากการได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ได้รับเสียงรบกวน ไม่ว่าจะจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นรอบข้าง หรือเสียงจากภายนอกที่ส่งดังมากพอที่จุดที่ทำงานจะสามารถได้ยินได้ เพราะฉะนั้นจึงส่งผลต่อสมาธิในการทำงานของพนักงาน ทำให้การจดจ่อต่องานที่ท่าลดลงจึงและส่งผลต่อระยะเวลาในการทำงาน

และนอกจากนี้ยังมีประเด็นจากองค์ประกอบกายภาพอื่นที่น่าสนใจจากประเด็นระยะเวลาในการทำงาน คือ องค์ประกอบกายภาพด้านการเข้าถึงและมุมมอง เนื่องจากการอ่านค่าเปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อนี้ได้พบว่าผู้ตอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงและมุมมองกับระยะเวลาในการทำงาน ปรากฏว่า ระดับปานกลาง 28% ระดับมาก 36% ระดับมากที่สุด 31 % ซึ่งเห็นว่าในระดับปานกลางมีเปอร์เซ็นต์ผู้ตอบสูงถึง 28% ซึ่งมากกว่าข้ออื่นๆในระดับปานกลางเหมือนกัน โดยข้ออื่นๆ เกาะกลุ่มเปอร์เซ็นต์อยู่ที่ไม่เกิน 25% และนอกจากนี้ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าใกล้เคียงกับระดับมากที่สุดโดยมีส่วนต่างกันอยู่เพียง 3% และระดับมากโดยมีส่วนต่างกันอยู่เพียง 7% ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าองค์ประกอบด้านการเข้าถึงและมุมมองนั้น ไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับระยะเวลาในการทำงาน หรืออาจตีความได้ว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความคิดเห็นของบุคคลซึ่งไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเหมือนกับประเด็นข้ออื่นๆ เนื่องจากมีความกระจายจำนวนเปอร์เซ็นต์ไปยังระดับปานกลางค่อนข้างมาก

## 11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน

พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน มากที่สุดคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.06)

เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันมีระบบหรือโปรแกรมที่หลากหลายและรองรับงานได้หลายประเภท ทั้งงานด้านเอกสาร งานด้านการออกแบบกราฟฟิก งานตัดต่อภาพวิดีโอ สนับสนุนด้านการติดต่อประสานงาน รวมถึงการส่งมอบงานผ่านระบบออนไลน์จึงเป็นการเสริมให้ทั้งกระบวนการทำงานและกระบวนการส่งมอบสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้จำนวนการผลิตตัวงานออกมาได้มากขึ้นตามไปด้วย

จากข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อความร่วมมือภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงานตามที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าปัจจัยกายภาพที่มีโอกาสในการส่งผลกระทบโดยรวมต่อความร่วมมือภายในองค์กรมากที่สุดอันดับ 1 มี 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นเสมือนศูนย์กลางของพนักงานที่จะสามารถเข้ามาเจอหน้ากันหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันได้มากที่สุด ส่วนพื้นที่ที่เป็นช่องทางการสร้างความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานรองลงมา นั่นก็คือ ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ซึ่งเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT) นั้นยังถูกสะท้อนมาจากรูปแบบการทำงานขององค์กรโดยตรงจากรูปแบบการทำงาน Remote working ผ่านแพลตฟอร์มระบบออนไลน์ต่างๆ ในการก่อให้เกิดการสร้างผลสำเร็จในงาน ส่วนรองลงมาอันดับ 2 คือ ปัจจัยด้านเสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และอันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านการจัดวางผังสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ องค์กรประกอบด้านแสงสว่าง จะเห็นได้ว่าจากในประเด็นความร่วมมือหลายๆ ข้อ องค์กรประกอบด้านแสงสว่าง มีเปอร์เซ็นต์ของระดับความสัมพันธ์ตั้งแต่ น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด กระจายกันค่อนข้างมาก กล่าวคือไม่ไปในทิศทางเดียวกัน หรือสามารถตีความได้ว่า องค์กรประกอบด้านแสงสว่างไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งโดยตรงกับทุกประเด็นในความร่วมมือในการทำงาน

#### 4.6 วิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานและความต้องการพื้นที่ในการทำงาน Remote working

จากแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ในอาคารสำนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน คิดเป็น 20.51% จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 117 คน ซึ่งทั้ง 24 คน เป็นผู้ที่ทำงาน Remote Working ทั้งหมด 100% โดยรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

##### ตารางที่ 4.6

รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	รายละเอียด	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ (%)
เพศ	หญิง	13 คน	54.2%
	ชาย	6 คน	25%
	LGBTQ	5 คน	20.8%
อายุ	20 – 25 ปี	3 คน	12.5%
	26 – 30 ปี	8 คน	33.3%
	31 – 35 ปี	8 คน	33.3%
	36 – 40 ปี	1 คน	4.2%

## ตารางที่ 4.6

รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ บริษัท เดอะสแตนดาร์ด (ต่อ)

<b>อายุ (ต่อ)</b>	40 ปีขึ้นไป	4 คน	16.7%
<b>แผนก</b>	THE STANDARD POP	4 คน	16.7%
	THE STANDARD News	5 คน	20.8%
	THE STANDARD Wealth	3 คน	12.5%
	VIDEO	2 คน	8.3%
	MARKETING & ACCOUNT	1 คน	4.2%
	DIGITAL MEDIA	6 คน	25%
	ADMIN	1 คน	4.2%
	PEOPLE	2 คน	8.3%
<b>อายุการทำงาน</b>	น้อยกว่า 1 ปี	4 คน	16.7%
	2 – 3 ปี	5 คน	20.8%
	3 ปีขึ้นไป	15 คน	62.5%

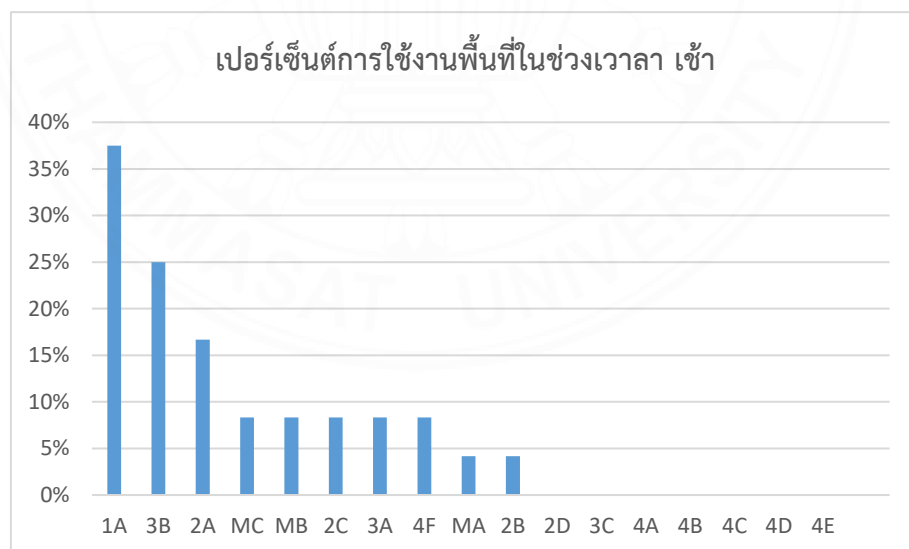
## 4.6.1 วิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่

จากแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ในอาคารสำนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน (รายละเอียดตามตารางที่ 4.6) ถึงการใช้งานพื้นที่ต่างๆ ภายในสำนักงานว่ามีการใช้งานพื้นที่ใดบ้าง ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อได้ผลการศึกษาว่าพื้นที่ส่วนใดมีความจำเป็นต่อการใช้งาน Remote working และพื้นที่ส่วนใดที่ไม่ค่อยได้มีการใช้งาน โดยสรุปออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์ของผู้ที่เข้าไปใช้งานพื้นที่นั้นตามแต่ละช่วงเวลา ได้แก่ เช้า กลางวัน บ่าย-เลิกงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่รหัสของ พื้นที่ใช้งานในแต่ละโซน ที่ได้ใช้งานจริงในแต่ละช่วงเวลา โดยรหัสประกอบไปด้วย 2 หลัก หลักที่ 1 คือ ชั้นของอาคารสำนักงาน และ หลักที่ 2 คือ ลำดับพื้นที่ รวมทั้งหมด 18 โซน อธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 4.5 แผนผังโซนการใช้งานภายในอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด.

- ช่วงเวลาเช้า คือ ช่วงเวลาที่พนักงานเริ่มเข้ามาทำงานในสำนักงานก่อนเวลา 12.00 น. สรุปลอกมาเป็นเปอร์เซ็นต์การใช้พื้นที่ได้ ดังนี้

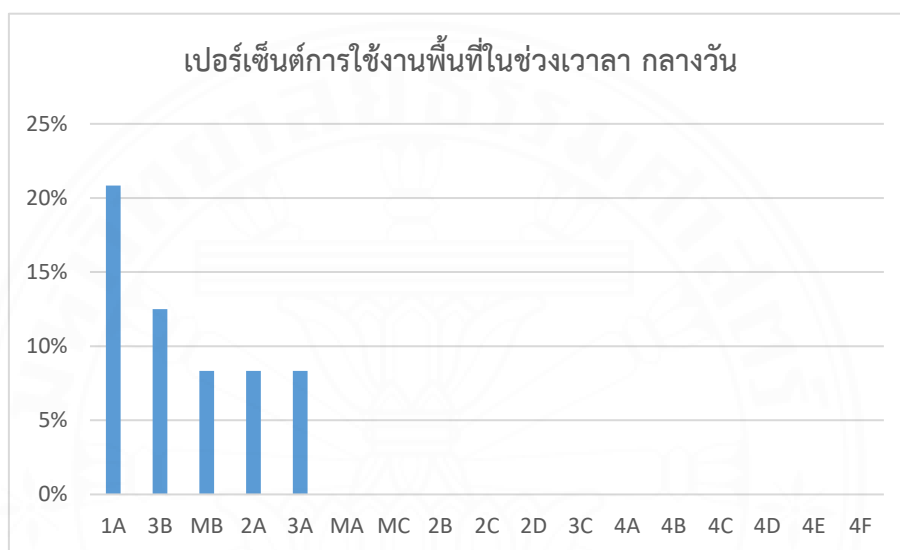


ภาพที่ 4.6 แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานพื้นที่ส่วนต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน ช่วงเวลาเช้า.

จากข้อมูลในภาพที่ 4.6 อธิบายได้ว่า ณ ช่วงเวลาเช้า พื้นที่ที่มีความหนาแน่นในการใช้งานที่มากที่สุด 3 ลำดับ โดยคิดลำดับของเปอร์เซ็นต์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

24 คน ได้แก่ พื้นที่โซน 1A จำนวน 9 คน คิดเป็น 37.5% รองลงมาคือ โซน 3B จำนวน 6 คน คิดเป็น 25% โซน 2A จำนวน 4 คน คิดเป็น 16.7% ส่วนพื้นที่ที่ไม่ได้มีการใช้งานจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน คือพื้นที่ โซน 2D 3C 4A 4B 4C 4D และ 4E ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ของชั้น 4 เกือบทั้งหมด (จุดที่ตั้งของพื้นที่แต่ละโซน ได้จากภาพที่ 4.5)

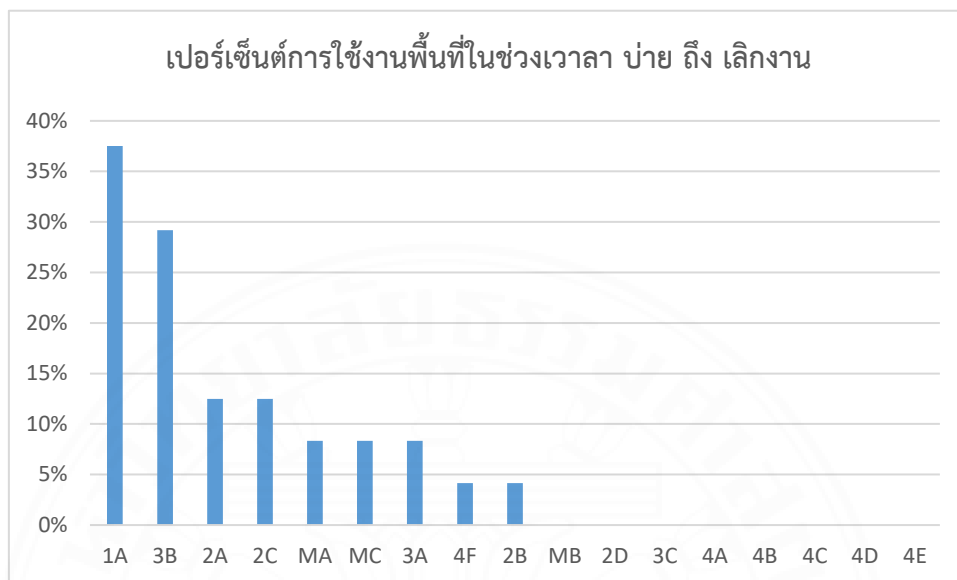
- ช่วงเวลากลางวัน คือ ช่วงเวลาตั้งแต่ 12.00 น. – 13.00 น. สรุพออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์การใช้งานพื้นที่ได้ ดังนี้



ภาพที่ 4.7 แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานพื้นที่ส่วนต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน ช่วงเวลากลางวัน.

จากข้อมูลในภาพที่ 4.7 อธิบายได้ว่า ณ ช่วงเวลากลางวัน พื้นที่ที่มีความหนาแน่นในการใช้งานที่มากที่สุด 3 ลำดับ โดยคิดลำดับของเปอร์เซ็นต์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน ได้แก่ พื้นที่โซน 1A จำนวน 5 คน คิดเป็น 20.8% รองลงมา คือ โซน 3B จำนวน 3 คน คิดเป็น 12.5% และ โซน MB 2A 3A จำนวน 2 คน คิดเป็น 8.33% ส่วนพื้นที่ที่ไม่ได้มีการใช้งานจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน คือพื้นที่โซน MA MC 2B 2C 3C 4A 4B 4C 4D และ 4E (จุดที่ตั้งของพื้นที่แต่ละโซน ได้จากภาพที่ 4.5)

- ช่วงเวลาบ่ายถึงเลิกงาน คือ ช่วงเวลาตั้งแต่ 13.00 น. จนถึงพนักงานแต่ละคนเลิกงาน สรุปออกมาเป็นเปอร์เซ็นต์การใช้พื้นที่ได้ ดังนี้



ภาพที่ 4.8 แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานพื้นที่ส่วนต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน ช่วงเวลาบ่าย ถึง เลิกงาน.

จากข้อมูลในภาพที่ 4.8 อธิบายได้ว่า ณ ช่วงเวลาบ่าย-เลิกงาน พื้นที่ที่มีความหนาแน่นในการใช้งานที่มากที่สุด 3 ลำดับ โดยคิดลำดับของเปอร์เซ็นต์จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน ได้แก่ พื้นที่โซน 1A จำนวน 9 คน คิดเป็น 37.5% รองลงมาคือ โซน 3B จำนวน 7 คน คิดเป็น 29.2% และ โซน 2A กับ 2C จำนวน 3 คน คิดเป็น 12.5% ส่วนพื้นที่ที่ไม่ได้มีการใช้งานจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน คือพื้นที่ โซน MB 2D 3C 4A 4B 4C 4D และ 4E (ดูจุดที่ตั้งของพื้นที่แต่ละโซน ได้จากภาพที่ 4.5)

หากดูจากเปอร์เซ็นต์ผู้ใช้งานในแต่ละพื้นที่ร่วมกันจากทุกช่วงเวลา จะเห็นว่าพื้นที่ที่การใช้งานอยู่ตลอดเวลา คือพื้นที่ โซน 1A 3B และ 2A ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เน้นการใช้งานในการนั่งทำงานที่มีลักษณะเป็นพื้นที่กว้าง ไม่มีฉากหรือผนังกั้น (Partition & Wall) ทำให้ให้ความรู้สึกโล่งไม่อึดอัด และสามารถรองรับคนได้จำนวนมาก เมื่อเทียบกับพื้นที่นั่งทำงานในโซนอื่นๆ เช่น โซน MA และ MB ที่มีลักษณะเป็นพื้นที่นั่งทำงานขนาดเล็กนั่งได้เฉพาะกลุ่ม

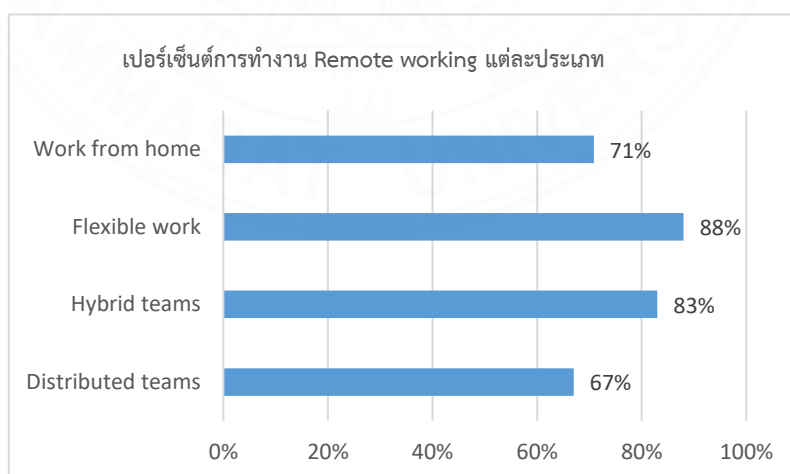
#### 4.6.2 วิเคราะห์ความต้องการในการใช้พื้นที่ที่สอดคล้องการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท

จากแบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ในอาคารสำนักงาน บริษัท เดอะ สแตนดาร์ด จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน (รายละเอียดตามตารางที่ 4.6) ซึ่งเป็นผู้ทำงาน Remote working ทั้งหมด 100% โดยรายละเอียดจำนวนผู้ทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท ดังนี้

ตารางที่ 4.7

ข้อมูลจำนวนผู้ทำงาน Remote working แต่ละประเภท

ประเภทการทำงาน Remote working	จำนวน (คน)
Work from home	17
Flexible work	21
Hybrid teams	20
Distributed teams	16



ภาพที่ 4.9 แผนภาพสรุปเปอร์เซ็นต์ผู้ทำงาน Remote working แต่ละประเภท.

กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานรูปแบบ Work from home คือ ผู้ที่ทำงานจากที่บ้านเท่านั้น ไม่ได้เข้าสำนักงานและไม่ได้ไปทำงานที่อื่นนอกจากบ้าน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 คน คิดเป็น 71% ผู้ที่ทำงานรูปแบบ Flexible work คือ ผู้ที่ทำงานด้วยจัดการเวลาของตัวเองได้อย่างยืดหยุ่นไม่จำเป็นต้องเข้า-ออกงาน ตรงตามเวลาเข้างาน หรือออกงาน เหมือนบริษัททั่วไปและสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ เช่น ในสำนักงาน ร้านกาแฟ เป็นต้น มีจำนวนทั้งหมด 21 คน คิดเป็น 88% ผู้ที่ทำงานรูปแบบ Hybrid teams คือ ผู้ที่ทำงานที่สนับสนุนที่เน้นทำงานที่สำนักงานหรือ ผู้ที่ทำงานในทีมที่ต้องออกนอกพื้นที่ แต่มีการทำงานประสานงานร่วมกัน 2 รูปแบบนี้ กล่าวคือ Hybrid teams คือการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงาน (On site) และผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายนอกสำนักงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20 คน คิดเป็น 83% และสุดท้ายผู้ที่ทำงานรูปแบบ Distributed teams คือ ผู้ที่ทำงานกระจายตัวจุดต่างๆอยู่นอกพื้นที่ เช่น เวลาทำข่าวต้องกระจายตามจุดต่างๆ หรือพูดคุยกับทีมลูกค้า เป็นต้น เป็นการสื่อสารกันเป็นทีมโดยที่คนในทีมกระจายตัวในที่ต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวน 16 คน คิดเป็น 67%

#### 4.6.2.1 การเข้าใช้พื้นที่ภายในสำนักงานจากการทำงาน Remote working

##### ทั้ง 4 ประเภท

จากข้อมูลที่เก็บมาผ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าใช้พื้นที่ภายในสำนักงาน จากการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท สรุปได้ดังนี้

1. Work from home มีจำนวนผู้ที่ทำงานรูปแบบนี้ 17 คน โดยลำดับของความถี่ในการทำงานรูปแบบ Work from home ความถี่ที่มากที่สุดอยู่ที่ 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ รองลงมาคือ 1 – 2 วันต่อสัปดาห์ และ 5 วันต่อสัปดาห์

นอกจากนี้เปอร์เซ็นต์การเข้าทำงานในพื้นที่สำนักงานในช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงาน Work from home นั้น มีผู้ที่เข้าสำนักงานอยู่ที่ 77.3% และไม่ได้เข้าสำนักงานอยู่ที่ 22.7% จากจำนวนผู้ทำงาน Work from home ทั้งหมด 17 คน

2. Flexible work มีจำนวนผู้ที่ทำงานรูปแบบนี้ 21 คน โดยเปอร์เซ็นต์การเข้าทำงานในพื้นที่สำนักงานของผู้ที่ทำงาน Flexible work สรุปได้ว่ามีผู้เข้ามาทำงานในสำนักงาน คิดเป็น 85.7% และ ผู้ที่ไม่ได้เข้ามาทำงานในสำนักงาน คิดเป็น 14.3% จากจำนวนพนักงานที่ทำงานรูปแบบ Flexible work ทั้งหมด 21 คน

โดยลำดับของความถี่ในการทำงานรูปแบบ Flexible work ในการเข้ามาทำงานในสำนักงานนั้น สรุปได้ดังนี้ ความถี่ในการเข้ามาทำงานในสำนักงานมากที่สุด คือ เข้า 1 – 2 วันต่อสัปดาห์ รองลงมาคือ 5 วันต่อสัปดาห์ และ เข้าสำนักงาน 3 – 4 วันต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

3. Hybrid teams มีจำนวนผู้ที่ทำงานรูปแบบนี้ 20 คน โดยเปอร์เซ็นต์ระหว่างผู้ที่สนับสนุนการทำงานจากสำนักงานและผู้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่สำนักงาน โดยสรุปได้ว่า มีผู้ที่สนับสนุนการทำงานจากสำนักงานอยู่ที่ 55% และ ผู้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่คิดเป็น 45% จากจำนวนพนักงานที่ทำงานรูปแบบ Hybrid teams ทั้งหมด 20 คน

เปอร์เซ็นต์การเข้าทำงานในพื้นที่สำนักงานของผู้ที่ทำงานแบบ Hybrid teams สรุปได้ว่า มีผู้เข้ามาทำงานในสำนักงาน คิดเป็น 75% และ ผู้ที่ไม่ได้เข้ามาทำงานในสำนักงาน 25% จากจำนวนพนักงานที่ทำงานรูปแบบ Hybrid teams ทั้งหมด 20 คน โดยลำดับของความถี่ในการเข้ามาทำงาน Hybrid teams ในสำนักงานนั้น สรุปได้ดังนี้ ความถี่ในการเข้ามาทำงานในสำนักงานมากที่สุด คือ 1 - 2 วันต่อสัปดาห์ รองลงมาคือ 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ และ 5 วันต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

4. Distributed teams มีจำนวนผู้ที่ทำงานรูปแบบนี้ 16 คน โดยมีค่าของเปอร์เซ็นต์ระหว่างผู้ที่ทำงานภายในสำนักงานและผู้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่สำนักงาน โดยสรุปได้ว่า มีผู้ที่ทำงานในสำนักงานอยู่ที่ 47.1% และ ผู้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่คิดเป็น 52.9% จากจำนวนพนักงานที่ทำงานรูปแบบ Distributed teams ทั้งหมด 16 คน

เปอร์เซ็นต์การเข้าทำงานในพื้นที่สำนักงานของผู้ที่ทำงานแบบ Distributed teams สรุปได้ว่า มีผู้เข้ามาทำงานในสำนักงาน คิดเป็น 87.5% และ ผู้ที่ไม่ได้เข้ามาทำงานในสำนักงาน 12.5% จากจำนวนพนักงานที่ทำงานรูปแบบ Distributed teams ทั้งหมด 16 คน โดยลำดับของความถี่ในการเข้ามาทำงาน Distributed teams ในสำนักงานนั้น สรุปได้ดังนี้ ความถี่ในการเข้ามาทำงานในสำนักงานมากที่สุด คือ 1 - 2 วันต่อสัปดาห์ รองลงมาในระดับที่เท่ากันคือ 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ และ 5 วันต่อสัปดาห์

จากข้อมูลของการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท จากกลุ่มพนักงานสรุปในประเด็นการใช้พื้นที่ได้ว่า ความต้องการเข้าใช้พื้นที่ภายในสำนักงานของบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ยังมีความต้องการเป็นจำนวนมากอยู่ โดย สรุปได้จากเปอร์เซ็นต์การเข้าใช้พื้นที่สำนักงาน ซึ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ไม่ได้เข้ามาใช้งานพื้นที่สำนักงาน จากทั้ง 4 ประเภท แต่การใช้งานพื้นที่สำนักงานเป็นความถี่ (วันต่อสัปดาห์) นั้น จำนวนความถี่ที่เข้าสำนักงานมากที่สุดคือ อยู่ที่ 1 - 2 วันต่อสัปดาห์ ในทุกๆประเภทการทำงาน ทั้ง 4 ประเภท

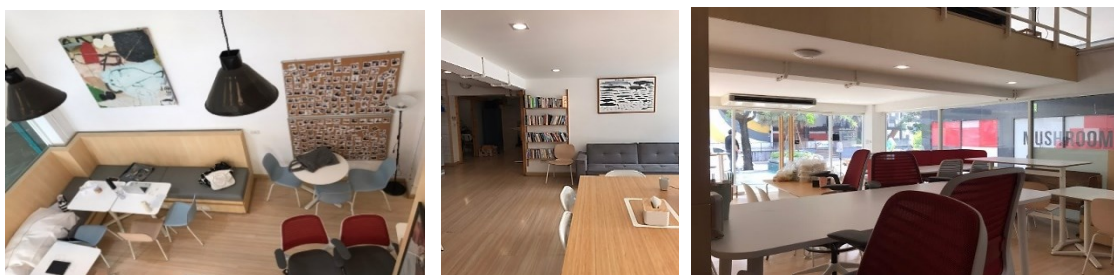
#### 4.6.2.2 ความต้องการของรูปแบบพื้นที่และพื้นที่ใช้สอย (Function) ภายในสำนักงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท

จากการสอบถามข้อมูลถึงความต้องการในรูปแบบพื้นที่และพื้นที่ใช้สอย (Function) จากกลุ่มพนักงานเพื่อให้รองรับการทำงาน Remote working แบบต่างๆ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่รหัสของพื้นที่ใช้สอย (Function) การใช้งานนั้นๆ หรือ รูปแบบของพื้นที่ที่ต้องการ โดยรหัสประกอบไปด้วย 2 หลัก หลักที่ 1 คือ ชั้นของอาคารสำนักงาน และ หลักที่ 2 คือ ลำดับพื้นที่รวมทั้งหมด 18 โซนได้แก่



ภาพที่ 4.10 แผนผังโซนการใช้งานภายในอาคารสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด.

ชั้น 1 ประกอบไปด้วย 2 โซน ได้แก่ 1A คือ พื้นที่อเนกประสงค์เป็นพื้นที่กว้าง โปร่งโล่ง ล้อมรอบด้วยกระจก และเป็น Double height space ที่มีช่องว่างเชื่อมระหว่างชั้น 1 กับชั้น M และ โซน 1B คือ ส่วนของห้องครัวของสำนักงาน



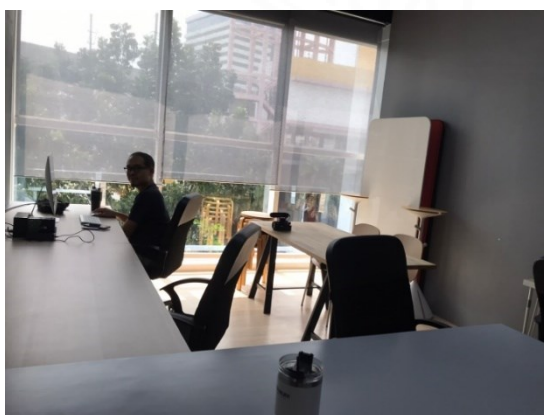
ภาพที่ 4.11 - 4.13 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 1A.

ชั้น M ประกอบไปด้วย 3 โซน ได้แก่ MA คือ ส่วนพื้นที่ทำงานเป็นพื้นที่เปิด (Open space) ลักษณะเป็นมุมเล็กๆ ไม่ใหญ่มากเหมาะสำหรับนั่งทำงานกับคนจำนวนไม่มาก MB คือ พื้นที่ทำงาน เป็น Open space เป็นมุมเล็กๆ ล้อมรอบด้วยกระจก 2 ด้านทำให้ดูโปร่ง และได้รับแสงธรรมชาติโดยตรง และ MC คือ ห้องประชุมขนาดเล็กของสำนักงาน



ภาพที่ 4.14 – 4.15 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน MA และ MB ตามลำดับ.

ชั้น 2 ประกอบไปด้วย 4 โซน ได้แก่ 2A คือ พื้นที่สำหรับทำงาน ร่วมกับพื้นที่สตูดิโอ ที่ใช้เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ปรับเปลี่ยนการใช้งานได้ เป็นห้องแบบปิดล้อม 2B คือ พื้นที่ทำงานส่วนตัวของธุรกิจ เป็นพื้นที่แบบปิดล้อม และเป็นพื้นที่ทำงานเฉพาะกลุ่ม 2C คือ ห้องแต่งหน้า แต่งตัว เป็นห้องขนาดเล็ก ปิดล้อมทึบ 4 ด้าน และ 2D คือ พื้นที่นั่งพักผ่อนและส่วนวางตู้เก็บของอยู่ตรงส่วนมุมของชั้น 2



ภาพที่ 4.16 – 4.17 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2A.

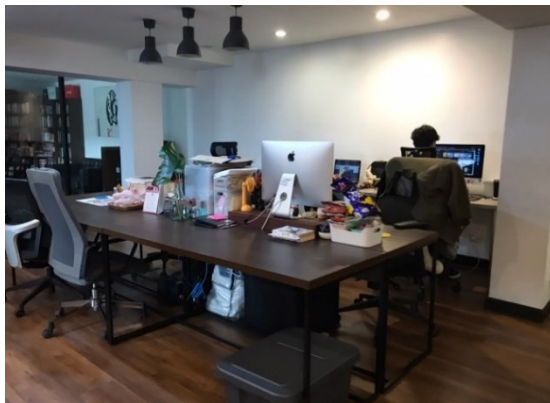


ภาพที่ 4.18 – 4.20 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 2B 2C 2D ตามลำดับ.

ชั้น 3 ประกอบไปด้วย 3 โซน ได้แก่ 3A คือ ห้องประชุมขนาดใหญ่ของสำนักงาน เป็นห้องแนวยาว กั้นด้วยกระจกคนจากโซน 3B สามารถมองเห็นข้างในได้ 3B คือ พื้นที่ทำงาน เป็นพื้นที่เปิด (Open space) แนวยาว และ 3C คือ พื้นที่ทำงานขนาดเล็กเป็นห้องที่ถูกกั้นด้วยกระจก สามารถมองเห็นข้างในได้



ภาพที่ 4.21 – 4.22 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 3A.

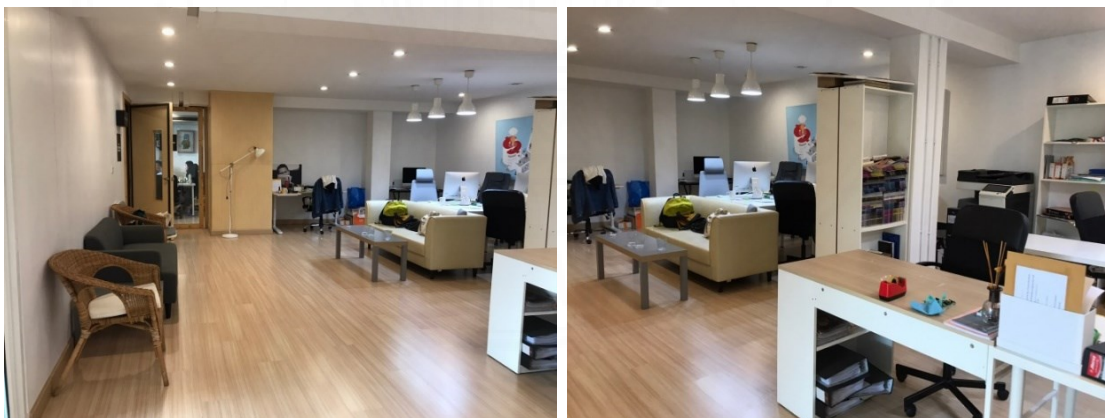


ภาพที่ 4.23 – 4.24 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 3B.

ชั้น 4 ประกอบไปด้วย 6 โซน ได้แก่ 4A คือ ห้องสำหรับไว้นอนพักผ่อนมีเตียงอยู่ภายในห้อง 4B คือ พื้นที่อเนกประสงค์สามารถใช้ในการประชุมแบบเป็นส่วนตัว ต่างจาก 3A ที่เป็นห้องประชุมที่สามารถมองเห็นข้างในได้ 4C และ 4D คือ พื้นที่สำหรับอัดเสียงรายการพอดแคสต์ เป็นห้องอัดเสียง 4E คือ ห้องทำงานผู้บริการเป็นห้องที่กั้นด้วยกระจก และ 4F เป็นพื้นที่ทำงานแบบพื้นที่เปิด



ภาพที่ 4.25 – 4.26 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 4C 4D 4E ตามลำดับ.

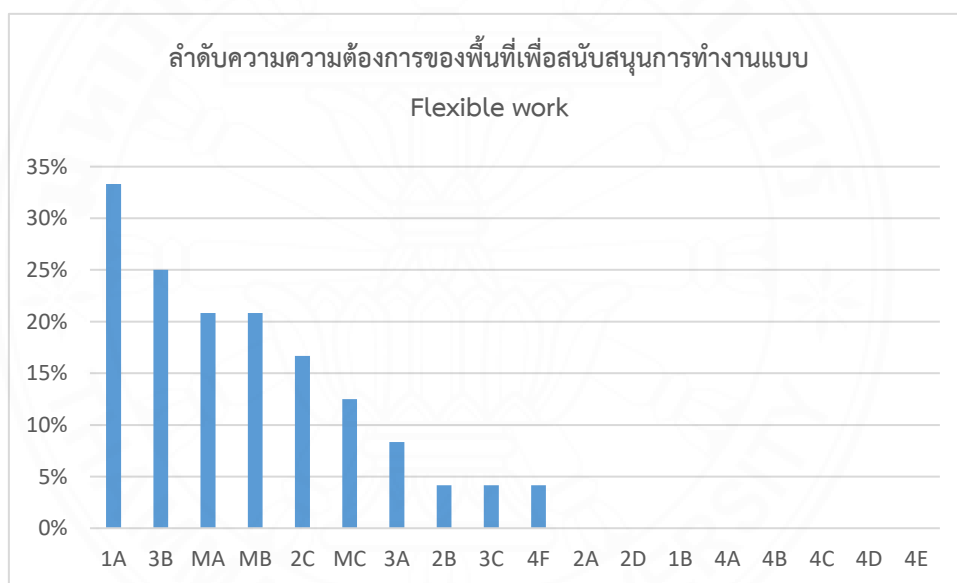


ภาพที่ 4.27 - 4.28 ภาพบรรยากาศสถานที่ทำงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด โซน 4F.

จากการเก็บข้อมูลความต้องการพื้นที่ในการทำงาน Remote working แต่ละประเภท สรุปผลออกมาได้ดังนี้ (โดยสามารถดูจุดพื้นที่โซนต่าง ๆ ได้จาก ภาพที่ 4.10)

1. Work from home เนื่องจากการทำงานรูปแบบ Work from home นั้น คือการทำงานจากที่บ้านเป็นหลัก การเข้าใช้พื้นที่ภายในสำนักงานนั้นจึงไม่จำเป็นต้องมีพื้นที่เพื่อรองรับการทำงาน Work from home

2. Flexible work จากการเก็บข้อมูลพื้นที่ที่มีความต้องการมาก 3 อันดับ เพื่อสนับสนุนการทำงาน Flexible work ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ พื้นที่โซน A1 จำนวน 8 คน คิดเป็น 33.3% อันดับที่ 2 คือ พื้นที่โซน 3B จำนวน 6 คน คิดเป็น 25% และ อันดับที่ 3 คือ พื้นที่โซน MA และ MB จำนวน 4 คน คิดเป็น 16.7% จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน



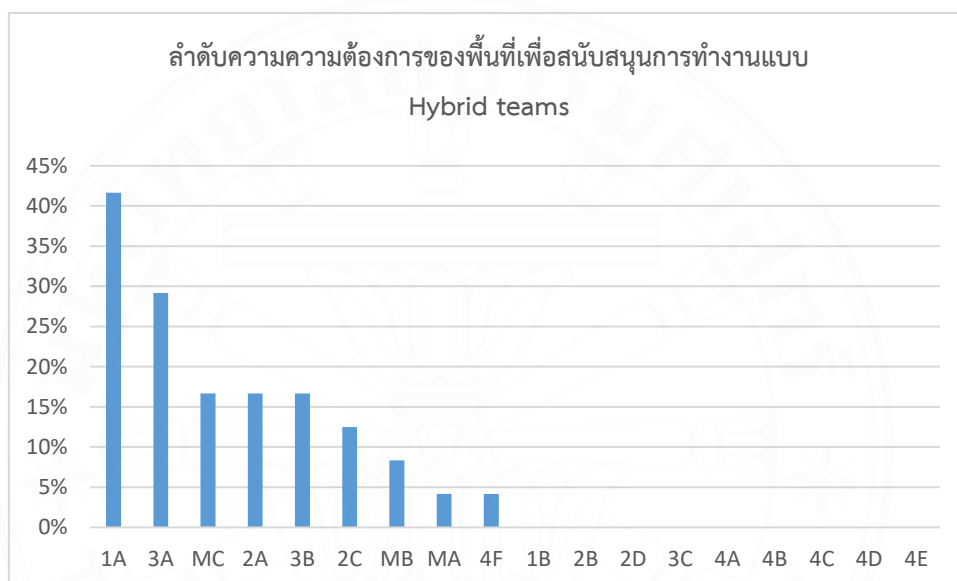
ภาพที่ 4.29 แผนภาพลำดับความความต้องการของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบ

Flexible work.

อธิบายได้ว่าพื้นที่ที่มีความต้องการในการสนับสนุนการทำงานรูปแบบ Flexible work นั้น มีรูปแบบและการใช้สอย (Function) ดังนี้ เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ที่สามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้หลากหลาย เป็นพื้นที่กว้าง โปร่งโล่ง เป็น Double height space ส่งผลให้บรรยากาศที่ไม่อึดอัดเวลาทำงาน (1A) พื้นที่สำหรับการนั่งทำงาน ที่เป็น Open space ไม่มีฉากกั้น (Partition) (3B) และ พื้นที่นั่งทำงาน มีการวางผังแบบ Open space ที่เป็นมุมเล็กๆ ไม่ใหญ่มาก

เหมาะสำหรับนั่งทำงานกับคนจำนวนไม่มาก เพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัวเฉพาะกลุ่ม (MA, MB) โดยพื้นที่สำหรับการนั่งทำงานทั้งหมดที่กล่าวมาต้องการความโปร่งไม่ทึบและได้รับแสงธรรมชาติโดยตรง

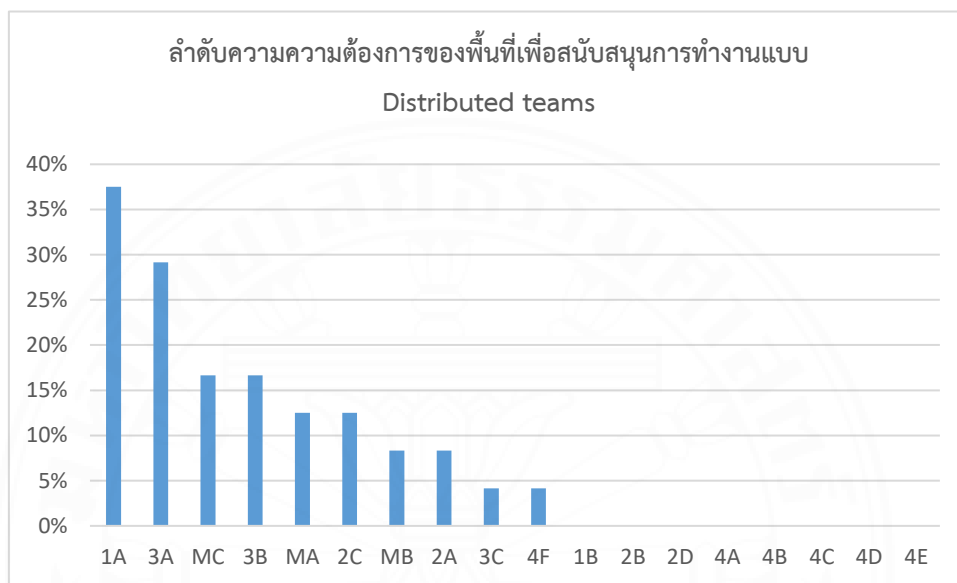
3. Hybrid teams จากการเก็บข้อมูลพื้นที่ที่มีความต้องการมากที่สุด 3 อันดับ เพื่อสนับสนุนการทำงาน Hybrid teams ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ 1A จำนวน 10 คน คิดเป็น 41.6% อันดับที่ 2 คือ 3A จำนวน 7 คน คิดเป็น 29.2% และ อันดับที่ 3 คือ MC 2A และ 3B จำนวน 4 คน คิดเป็น 16.7% จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน



ภาพที่ 4.30 แผนภาพลำดับความความต้องการของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบ Hybrid teams.

อธิบายได้ว่าพื้นที่ที่มีความต้องการในการสนับสนุนการทำงานรูปแบบ Hybrid teams นั้น มีรูปแบบและการใช้สอย (Function) ดังนี้ เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ที่สามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้หลากหลาย เป็นพื้นที่กว้าง โปร่งโล่ง เป็น Double height space ส่งผลให้บรรยากาศที่ไม่อึดอัดเวลาทำงาน (1A) ห้องประชุมขนาดใหญ่ของสำนักงาน เป็นห้องแนวยาว ที่สามารถมองเห็นข้างในได้ (3A) และ ห้องประชุมขนาดเล็กที่เหมาะสมกับการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่มากภายในตกแต่งบรรยากาศไม่เป็นทางการ เพื่อต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (MC) พื้นที่สำหรับนั่งทำงาน ที่ถูกปิดล้อมด้วยผนัง (Wall) จากภายนอกเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว (2A) และพื้นที่สำหรับการนั่งทำงาน ที่เป็นพื้นที่เปิด (Open space) ไม่มีฉากกั้น (Partition) (3B)

4. Distributed teams จากการเก็บข้อมูลพื้นที่ที่มีความต้องการมาก 3 อันดับ เพื่อสนับสนุนการทำงาน Distributed teams ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ 1A จำนวน 9 คน คิดเป็น 37.5% อันดับที่ 2 คือ 3A จำนวน 7 คน คิดเป็น 29.2% และอันดับที่ 3 คือ MC และ 3B จำนวน 4 คน คิดเป็น 16.7% จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 24 คน



ภาพที่ 4.31 แผนภาพลำดับความความต้องการของพื้นที่เพื่อสนับสนุนการทำงานแบบ Distributed teams.

อธิบายได้ว่าพื้นที่ที่มีความต้องการในการสนับสนุนการทำงานรูปแบบ Distributed teams นั้น มีรูปแบบและการใช้สอย (Function) ดังนี้ เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ที่สามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้หลากหลาย เป็นพื้นที่กว้าง โปร่งโล่ง เป็น Double height space ส่งผลให้บรรยากาศที่ไม่อึดอัดเวลาทำงาน (1A) ห้องประชุมขนาดใหญ่ของสำนักงาน เป็นห้องแนวยาว ที่สามารถมองเห็นข้างในได้ (3A) ห้องประชุมขนาดเล็กที่เหมาะสมกับการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่มากภายในตกแต่งบรรยากาศไม่เป็นทางการ เพื่อต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (MC) และ พื้นที่สำหรับการนั่งทำงาน ที่เป็นพื้นที่เปิด (Open space) ไม่มีฉากกั้น (Partition) (3B) โดยรวมแล้วรูปแบบความต้องการของพื้นที่ในรูปแบบการทำงาน Distributed teams นั้นมีความคล้ายคลึงกันมากกับความต้องการพื้นที่ในรูปแบบ Hybrid team

โดยรวมแล้วแนวทางในการออกแบบอาคารสำนักเพื่อรองรับการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท จำเป็นต้องมีรูปแบบลักษณะของพื้นที่ และ พื้นที่ใช้สอย (Function) ตามการใช้งาน ดังนี้ เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ที่สามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้หลากหลาย เป็นพื้นที่กว้าง โปร่งโล่ง เป็น Double height space ส่งผลให้บรรยากาศที่ไม่อึดอัดเวลาทำงาน (1A) พื้นที่สำหรับการนั่งทำงาน ที่เป็น Open space ไม่มีฉากกั้น (Partition) (3B) พื้นที่นั่งทำงาน มีการวางผังแบบเปิด (Open plan) ที่เป็นมุมเล็กๆ ไม่ใหญ่มากเหมาะสำหรับนั่งทำงานกับคนจำนวนไม่มาก เพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัวเฉพาะกลุ่ม โปร่งโล่งไม่ทึบและได้รับแสงธรรมชาติโดยตรง (MA, MB) พื้นที่สำหรับการนั่งทำงาน ที่ถูกปิดล้อมด้วยผนัง (Wall) จากภายนอกเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว (2A) ห้องประชุมขนาดใหญ่ของสำนักงาน เป็นห้องแนวยาว ที่สามารถมองเห็นข้างในได้ (3A) และ ห้องประชุมขนาดเล็กที่เหมาะสมกับการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่มากภายในตกแต่งบรรยากาศไม่เป็นทางการ เพื่อต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (MC) จึงจะสามารถเกิดการสนับสนุนการทำงาน Remote working แบบครบทุกรูปแบบ

จากมุมมองผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบทางกายภาพยังเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการเกิดผลสำเร็จในการทำงาน (Productivity) ทั้งรูปแบบการทำงานเป็นทีม (Team productivity) และรูปแบบการทำงานคนเดียว (Individual productivity) โดยในกรณีของบริษัทที่มีการทำงานแบบ Remote working นั้นองค์ประกอบกายภาพที่ส่งผลที่กระทบที่สุดในสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงาน คือ องค์ประกอบด้านสถานที่ทำงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเสียง ซึ่งเป็นปัจจัยอันดับต้นๆ ที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (Work performance) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยองค์ประกอบด้านแสงสว่าง

ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมกายภาพ (Physical environment) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) ที่เหมาะต่อการทำงานเพื่อสนับสนุนความร่วมมือและสนับสนุนรูปแบบในการทำงาน Remote working แบบต่างๆ ทั้ง 4 ประเภท นั้นโดยการอ้างอิงจากกรณีศึกษาในการนำมาต่อยอด สามารถอธิบายได้ดังนี้

#### 1. ด้านสภาพแวดล้อมของสำนักงานเชิงกายภาพ (Physical environment)

การออกแบบควรคำนึงถึงการใช้งานพื้นที่และอัตราการขยายตัวของกลุ่มพนักงานที่จะเพิ่มสูงซึ่งทำให้การใช้งานพื้นที่นั้นไม่เพียงพอ แล้วตัดพื้นที่การใช้งานบางส่วนที่ไม่ได้ถูกใช้งานออกไป ในการวางแผนคิดการออกแบบอาคารสำนักงานนั้นควรเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศภายใน

สำนักงานให้เกิดความรู้สึกสบายไม่รู้สึกกดดัน เช่น การออกแบบให้มี Double height space ในบางส่วน อาจจะเป็นพื้นที่อเนกประสงค์หรือส่วนของพื้นที่ทำงาน เป็นต้น และสามารถยืดหยุ่นการใช้พื้นที่ให้ตอบโจทย์การใช้งานที่ปรับเปลี่ยนไปตามความหลากหลายในการใช้งาน

โดยพื้นที่ใช้สอย (Function) ที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดภายในอาคารสำนักงานที่ควรมี คือ ห้องประชุมทั้งขนาดเล็กสำหรับกลุ่มคนไม่กี่คน และ ขนาดใหญ่ที่ใช้สำหรับประชุมกลุ่มขนาดใหญ่หรือประชุมบริษัท พื้นที่อเนกประสงค์สำหรับทำกิจกรรมได้หลากหลาย ยืดหยุ่นการใช้งานได้ เช่น ใช้นั่งทำงาน นั่งพักผ่อนจากงาน จัดกิจกรรมเวิร์กชอป เป็นต้น ส่วนลักษณะของพื้นที่ทำงานควรมีผสมกันระหว่างเป็นพื้นที่แบบเปิดโล่ง (Open plan) ที่ไม่มีฉากกั้น (Partition) ระหว่างโต๊ะทำให้การพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานมีมากขึ้น และทำให้รู้สึกพื้นที่ทำงานไม่อึดอัด ส่วนอีกแบบคือพื้นที่ที่มีฉากหรือผนังกั้น (Partition & Wall) ระหว่างโต๊ะหรือพื้นที่ทำงานให้แยกออกมาจากส่วนอื่นๆ เหมาะสำหรับการต้องการในการทำงานเป็นกลุ่มคนขนาดเล็กหรือทำงานคนเดียว เพื่อคนที่ต้องการพื้นที่ส่วนตัว ในบางเวลาทำงาน เช่น การประชุมออนไลน์ หรือการทำงานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงาน เป็นต้น และควรมีการออกแบบช่องเปิดในการรับแสงธรรมชาติเข้ามาในส่วนของพื้นที่ทำงาน รวมถึงการวางโซนการใช้งานระหว่างโซนที่เน้นการทำงานกิจกรรมหรือพื้นที่ที่มีการพูดคุย ที่อาจจะส่งเสียงดัง ให้วางโซนเหล่านี้ไว้ไกลจากโซนพื้นที่ทำงานที่ต้องการความเป็นส่วนตัว เนื่องจากโซนที่มีความเป็นส่วนตัวนั้นผู้ทำงานต้องการสมาธิ และไม่ต้องการให้เกิดเสียงรบกวน

รวมถึงการออกแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมการทำงานกับทุกฝ่ายในด้านการติดต่อประสานงาน การส่งมอบงาน เช่น การทำระบบออนไลน์ผ่าน Google แพลตฟอร์มต่างๆ เช่นการประชุมออนไลน์ผ่าน Google meet การใช้ Google calenda ในการนัดวันทำงานของแต่ละคนลงปฏิทินกลาง หรือแม้กระทั่งการจองห้องประชุมในการคุยงานที่สำนักงานก็สามารถจองได้ผ่าน Google forms เป็นต้น โดยจะเห็นว่าระบบเทคโนโลยีของกรณศึกษาค่อนข้างใช้ได้ครอบคลุมในการทำงานในเกือบทุกๆ มิติ ทั้งการติดต่อประสานงาน ส่งมอบงาน การประชุม การลงตารางวันทำงานของพนักงานแต่ละคน ซึ่งทำให้ไม่เกิดอุปสรรคในด้านการทำงานโดยเฉพาะที่เป็นการทำงานแบบ Remote working

## 2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment)

ส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมการทำงานในการสนับสนุนความร่วมมือ จากการอ้างอิงผ่านกรณีศึกษาพบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมกายภาพแล้วยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีส่วนส่งผลกระทบต่อความร่วมมือ นั่นคือ ในเรื่องของบริบทขององค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ขององค์กร โครงสร้าง

องค์กรแบบราบ (Flat) ที่ไม่เน้นลำดับชั้น วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นครอบครัว มีความเป็นกันเอง และ ลักษณะของพนักงานที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่คล่องแคล่วต่อการใช้งานเทคโนโลยี รวมถึงรูปแบบการทำงานขององค์กรที่เป็น Remote working นั้นได้ถูกสะท้อนออกมาผ่านลักษณะทางสภาพแวดล้อมกายภาพ (Physical environment) ในองค์ประกอบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สถานที่ทำงาน รูปแบบการจัดผังสำนักงาน เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ การเข้าถึงและมุมมอง พื้นที่อำนวยความสะดวก แสงสว่าง เสียง และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการสนับสนุนความร่วมมือในองค์กร



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลสรุปของงานวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษา ประเด็นหลักๆ 3 ประเด็น ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ (Employee satisfaction) ปัจจัยของสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงานผ่านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และ รูปแบบพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ภายในสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ในการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภทเพื่อนำมาต่อยอดในการการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานในการสนับสนุนความร่วมมือในการทำงานที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน ในการทำงาน Remote working

ผ่านกระบวนการเก็บข้อมูล 3 วิธี คือ การสัมภาษณ์ การสำรวจพื้นที่อาคารสำนักงาน และการแจกแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ จำนวน 2 แบบสอบถาม ซึ่งจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด รวมกันได้ 60 คน จากจำนวนพนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด 117 คน คิดเป็น 51.28% สามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลกรณีศึกษา บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Remote working

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษาอาคารสำนักงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ

5.1.3 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพของสำนักงาน

5.1.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน

5.1.5 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ที่สอดคล้องกับพื้นที่ใช้งานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน Remote Working แบบต่างๆ ทั้ง 4 ประเภท

5.2 เสนอรูปแบบของสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้ เกิดผลสำเร็จ (Work performance) และสนับสนุนการทำงาน Remote working

5.3 ผังสรุปแนวความคิดการวิจัย

5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

5.5 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

ในการสรุปผลการวิจัยนี้มีประเด็นในการสรุปผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาทั้งหมด 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ข้อมูลกรณีศึกษา บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Remote working 2) ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษาอาคารสำนักงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ 3) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ (Employee satisfaction) 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อร่วมมือที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน และ 5) รูปแบบพฤติกรรมกรรมการใช้งานพื้นที่ภายในสำนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ในการทำงาน Remote working ทั้ง 4 ประเภท

### 5.1.1 ข้อมูลกรณีศึกษาบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน Remote working

การวิจัยนี้พบว่านโยบายและบริบทขององค์กรที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการทำงาน Remote working นั้น ได้แก่ นโยบายการทำงานแบบยืดหยุ่นเรื่องเวลาการเข้าทำงาน (Flexitime) และการที่พนักงานจะทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work from anywhere) และรูปแบบการทำงานที่วางระบบการจัดการรูปแบบการสื่อสารและส่งงาน (IT & ICT) ในระบบออนไลน์เกือบ 100% รวมถึงลักษณะของของพนักงานในองค์กร (Staff characteristic) ที่ส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ Generation Y และ Z จึงทำให้ไม่มีปัญหาต่อการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ส่วนผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน Remote working พบว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงานมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ การขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (61.1%) อันดับ 2 คือ ขาดการสื่อสารแบบเจอกันตัวต่อตัว (55.6%) และ อันดับ 3 คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันน้อยลง (38.9%) เนื่องจากการทำงาน Remote working นั้นทำให้การได้พบปะแบบเจอหน้ากันระหว่างพนักงานน้อยลงโดยเฉพาะการทำงานแบบ Work from home ซึ่งก็จะส่งผลต่อในด้านปฏิสัมพันธ์อื่นๆ โดยเฉพาะในด้านการพูดคุยสื่อสาร

### 5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษาอาคารสำนักงานและสภาพแวดล้อมกายภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Productivity) จากพนักงานบริษัท เดอะสแตนดาร์ด ผลปรากฏว่าสภาพแวดล้อมกายภาพนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน (Productivity) ทั้งในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team productivity) และ การทำงานแบบปัจเจกบุคคล (Individual productivity)

อาคารสำนักงานของบริษัท เดอะสแตนดาร์ด เป็นแบบ Stand alone โดยมีขนาดของพื้นที่ใช้สอยอยู่ที่ประมาณ 1,000 ตารางเมตร ประกอบไปด้วยจำนวนชั้นทั้งหมด 4 ชั้นครึ่ง โดยจุดมุ่งเน้นที่สำคัญในการออกแบบอาคารสำนักงานนี้ คือ ต้องการให้สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญในการทำงานและสร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยมุมมองการออกแบบพื้นที่ต้องการให้เป็นพื้นที่เปิดให้มากที่สุด สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกสบายไม่รู้สึกกดดันและสามารถยืดหยุ่นการใช้พื้นที่ให้ตอบโจทย์การใช้งานที่ปรับเปลี่ยนไปตามความหลากหลายในการใช้งาน สะท้อนออกมาผ่านบรรยากาศและรูปแบบของจุดที่ทำงาน (Work station) การเลือกเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools) การจางวางผังแบบเปิด (Open plan) ที่ทำให้มุมมองและการเข้าถึง (Vision & Access) ของคนเข้าถึงกันได้โดยง่ายพนักงานสามารถเจอกันได้มากขึ้น การออกแบบช่องแสงให้แสงธรรมชาติเข้าถึงภายในตัวอาคารได้หลายจุดและ พื้นที่อำนวยความสะดวกหลายพื้นที่ที่ช่วยสนับสนุนรูปแบบของธุรกิจประเภทสื่อออนไลน์ เช่น ห้องจัดพอดแคสต์ ห้องแต่งหน้า พื้นที่จัดรายการ เป็นต้น

### 5.1.3 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพของสำนักงาน

การวิจัยนี้พบว่ามีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบกายภาพจากพนักงานส่วนใหญ่ สะท้อนจากนโยบายและบริบทขององค์กร โดยเฉพาะในเรื่อง โครงสร้างองค์กร (Structure) ลักษณะของพนักงานในองค์กร (Staff characteristic) และ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) โดยตรง รวมถึงการขยายตัวของจำนวนพนักงานและการใช้งานพื้นที่บางพื้นที่ที่มีความต้องการมากขึ้นจากการที่จำนวนพนักงานขยายตัวมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงการขยายตัวด้านธุรกิจที่ต้องมีการขยายงานมากขึ้นทำให้พื้นที่ไม่สามารถรองรับการใช้งานได้เพียงพอ

โดยองค์ประกอบกายภาพที่ได้รับความพึงพอใจจากพนักงานมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือระบบการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ (92%) อันดับ 2 คือ แพลตฟอร์มโปรแกรมสำหรับประชุมงานออนไลน์ (86%) และ อันดับ 3 คือ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน (83%) โดยสาเหตุของอันดับ 1 และ 2 มาจากปัจจัยด้านบริบทขององค์กรและนโยบายภายในบริษัทที่มีการวางแผนระบบการทำงานผ่านระบบออนไลน์ (IT & ICT) ภายในองค์กรเกือบ 100% ทำให้ไม่มีปัญหาในการทำงานกับระบบรูปแบบนี้ ส่วนสาเหตุของ อันดับ 3 ด้านบรรยากาศของสถานที่ทำงานมาจากโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบแนวราบ (Flat) คือ ไม่มีลำดับชั้นในที่ทำงาน วัฒนธรรมขององค์กรที่มีลักษณะเป็นกันเองแบบครอบครัว และนโยบายการปรับเปลี่ยนแผนรูปแบบการทำงานของพนักงานกันได้อย่างยืดหยุ่น ได้ถูกสะท้อนมาถึงแนวคิดการออกแบบอาคารสำนักงานว่าต้องการให้

สภาพแวดล้อมการทำงานเน้นสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกสบายไม่รู้สึกกดดัน และยืดหยุ่นการใช้พื้นที่ได้ ซึ่งส่งผลที่ดีต่อทั้งบรรยากาศในด้านสภาพแวดล้อมของบุคคลและสภาพแวดล้อมกายภาพ

ส่วนองค์ประกอบกายภาพที่ได้ผลความพึงพอใจต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ จำนวนและขนาดของห้องแต่งตัว (22%) ขนาดของห้องครัว (25%) และ ขนาด/จำนวนของพื้นที่หรือตู้สำหรับเก็บของ จำนวนและขนาดของห้องสำหรับจัดทำรายการ การจัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว (28%) โดยสาเหตุที่ได้รับพึงพอใจต่ำสุดเนื่องมาจากพื้นที่ภายในสำนักงานมีจำนวนจำกัดจึงทำให้จำนวนหรือขนาดของพื้นที่ไม่ตอบสนองต่อรูปแบบการใช้งานและจำนวนพนักงานที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ซึ่งหมายความว่าบริษัทที่มีการทำงาน Remote working นั้นให้ความสำคัญอย่างมากกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ สถานที่ทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ประเด็น ข้างต้นนี้สามารถนำรูปแบบจากกรณีศึกษาไปปรับใช้ต่อยอดได้เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด รวมถึงในด้านความพึงพอใจที่ต่ำสุดนั้นส่วนใหญ่แล้วเกิดจากประเด็นความต้องการพื้นที่ที่มากเกินไปกว่าการรับรองจึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้งานและประเด็นด้านพื้นที่ทำให้เกิดความเป็นส่วน เพราะฉะนั้นในการนำไปต่อยอดจากประเด็นข้างต้นควรคำนึงถึงการขยายตัวของพนักงานและรูปแบบการขยายธุรกิจ รวมถึงการออกแบบการวางผังให้มีความผสมกันระหว่างการออกแบบผังแบบเปิด (Open plan) และการวางผังแบบปิด (Close plan) เพื่อสร้างพื้นที่ให้เกิดความเป็นส่วนตัวมากขึ้น

#### 5.1.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน

การวิจัยนี้พบว่าปัจจัยกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือในประเด็นต่างๆ ส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคนนั้นถูกสะท้อนจากรูปแบบการทำงานขององค์กรที่เน้นการทำงานผ่านระบบออนไลน์และเครื่องมือเทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงลักษณะของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนในการส่งผลให้เกิดการสร้างพื้นที่ในการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานผ่านองค์ประกอบด้านสถานที่ทำงาน

เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นเสมือนศูนย์กลางของพนักงานที่จะสามารถเข้ามาเจอหน้ากันหรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันได้มากที่สุด จึงเป็นสาเหตุให้ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานเป็นเหมือนเป็นช่องทางการสร้างความสัมพันธ์ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่วนช่องทางอีกช่องทางที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันของพนักงานรองลงมานั้นก็คือ ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ซึ่งเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นยังถูกสะท้อนมาจาก

รูปแบบการทำงานขององค์กรโดยตรงจากรูปแบบการทำงาน Remote working อีกด้วยผ่านแพลตฟอร์มระบบออนไลน์ต่างๆ ในการก่อให้เกิดการสร้างผลสำเร็จในงาน

ส่วนค่าความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความร่วมมือในองค์ประกอบอื่นๆ เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ คือปัจจัยผลกระทบรองลงมาจากปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน และ ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) คือ ปัจจัยด้านเสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.11) ปัจจัยด้านการจัดวางผังสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ปัจจัยด้านการเข้าถึงและมุมมอง (ค่าเฉลี่ย = 4.06) ปัจจัยด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ปัจจัยด้านพื้นที่อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยองค์ประกอบด้านแสงสว่าง (ค่าเฉลี่ย = 3.90) โดยสาเหตุที่องค์ประกอบด้านแสงสว่างที่ส่งผลต่ำที่สุดนั้น เนื่องมาจากค่าเปอร์เซ็นต์ระดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแสงสว่างและประเด็นความร่วมมือในหลายๆ ข้อไม่ไปในทิศทางเดียวกันหรือสามารถตีความได้ว่าแสงสว่างไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งโดยตรงกับประเด็นความร่วมมือในองค์กร ได้แก่ ประเด็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การสื่อสารกันแบบเจอหน้า การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม

#### 5.1.5 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ที่สอดคล้องกับพื้นที่ใช้งานที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน Remote Working แบบต่างๆ ทั้ง 4 ประเภท

จากการศึกษาพบว่าลักษณะของพื้นที่ที่มีความหนาแน่นในด้านการใช้แต่ละพื้นที่จากทุกช่วงเวลาที่มีการใช้งานอยู่ตลอดเวลา คือ 1) เป็นพื้นที่อเนกประสงค์ ที่สามารถเป็นได้ทั้งที่นั่งทำงาน ที่นั่งพักผ่อน คุยงานกับลูกค้า พื้นที่กินข้าว เป็นต้น มีลักษณะเป็นพื้นที่กว้างโปร่งโล่งแสงธรรมชาติเข้าถึงและมีส่วนที่เป็น Double height space 2) พื้นที่สำหรับนั่งทำงาน ที่ถูกปิดล้อมด้วยผนัง (Wall) จากภายนอกเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัวยังเข้าถึง ขนาดไม่เล็กสามารถรองรับการใช้งานได้หลายคน 3) พื้นที่ทำงาน ลักษณะเป็นพื้นที่เปิด (Open space) ไม่มีฉากกั้น (Partition) ทุกคนสามารถมองเห็นกันได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่ที่มีความต้องการในการช่วยสนับสนุนการทำงาน Remote working แบบต่างๆ

โดยพื้นที่ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน Remote working นั้น ได้แก่ 1) พื้นที่ที่มีลักษณะเป็นพื้นที่อเนกประสงค์ที่สามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้หลากหลายเป็นพื้นที่กว้าง โปร่งโล่ง เป็น Double height space ส่งผลให้บรรยากาศที่ไม่อึดอัดเวลาทำงาน 2) เป็นพื้นที่สำหรับการนั่งทำงานที่เป็นแบบเปิด (Open space) ไม่มีฉากกั้น (Partition) 3) เป็นพื้นที่นั่งทำงานที่มีการวางผังแบบเปิด (Open space) ที่เป็นมุมเล็กๆ ไม่ใหญ่มากเหมาะสำหรับนั่งทำงานกับคนจำนวนไม่มาก

เพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัวเฉพาะกลุ่ม 4) เป็นพื้นที่โปร่งโล่งไม่ทึบและได้รับแสงธรรมชาติโดยตรง 5) พื้นที่สำหรับนั่งทำงานที่ถูกปิดล้อมด้วยผนัง (Wall) จากภายนอกเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัว ส่วนด้านพื้นที่อื่นๆ เช่น ห้องประชุม ได้แก่ 6) เป็นพื้นที่ห้องประชุมขนาดใหญ่รองรับคนได้จำนวนมากเป็นห้องแนวยาวที่สามารถมองเห็นข้างในได้ และ 7) ห้องประชุมขนาดเล็กที่เหมาะสมกับการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่มากภายในตกแต่งบรรยากาศไม่เป็นทางการเพื่อต้องการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

## 5.2 เสนอรูปแบบของสภาพแวดล้อมช่วยในการสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เกิดผลสำเร็จ (Work performance) และสนับสนุนรูปแบบในการทำงาน Remote working

ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานเพื่อสนับสนุนความร่วมมือและสนับสนุนรูปแบบในการทำงาน Remote working แบบต่างๆ นั้นได้รับผลกระทบจาก โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของพนักงาน นโยบายองค์กร รูปแบบการทำงานที่เป็น Remote working รวมถึงลักษณะด้านธุรกิจขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือ และพฤติกรรมการใช้พื้นที่ที่ต่อรับกับรูปแบบการทำงาน จนสามารถสรุปออกมาเป็น สภาพแวดล้อมกายภาพ (Physical environment) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) ในเชิงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความร่วมมือ

โดยสภาพแวดล้อมของสำนักงานเชิงกายภาพ (Physical environment) ที่ได้ข้อสรุปจากการศึกษาพบว่า

### 5.2.1 สถานที่ทำงาน (Work station)

สถานที่ทำงาน คือ พื้นที่ที่ใช้สำหรับการทำงาน เช่น บรรยากาศของสถานที่ ปริมาณความจุของพื้นที่ รวมถึงการใช้สอย (Function) พื้นที่แบบต่างๆ โดยลักษณะของสถานที่ทำงานเป็นดังนี้

(1) การวางแผนคิดการออกแบบอาคารสำนักงานนั้นควรเน้นไปที่การสร้างบรรยากาศภายในสำนักงานให้เกิดความรู้สึกสบายไม่รู้สึกกดดัน เช่น การออกแบบให้มี Double height space ภายในอาคาร การออกแบบให้มีแสงธรรมชาติเข้าถึงได้ การออกแบบผังให้เป็นแบบเปิด (Open plan) บริเวณพื้นที่ทำงาน หรือการออกแบบให้มีพื้นที่สีเขียว หรือ การจัดวางต้นไม้ให้สอดแทรกไปในพื้นที่นั่งทำงานแต่ละจุด เป็นต้น

(2) มีพื้นที่อเนกประสงค์ ที่เหมาะสำหรับการทำกิจกรรมได้หลากหลาย เช่น เป็นพื้นที่นั่งทำงาน พื้นที่กินข้าว พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมเวิร์กชอป เป็นต้น

(3) ประเด็นเรื่องการใช้สอย (Function) ที่สำคัญที่สุดที่ควรมีในสถานที่ทำงาน คือ ห้องประชุม โดยความจำเป็นในการออกแบบเรื่องขนาดของห้องประชุม นั้นควรมีการออกแบบผสมกันระหว่างห้องประชุมขนาดเล็กที่รองรับคนในการทำงานกลุ่มเล็กๆ และ ห้องประชุมขนาดใหญ่ที่สามารถรองรับจำนวนคนได้จำนวนมาก เป็นต้น ซึ่งจำนวนและขนาดของห้องประชุมจำเป็นต้องดูตามบริบทและขนาดจำนวนประชากรขององค์กรที่จะนำไปปรับใช้ โดยดูจากจำนวนของแผนกแต่ละแผนกว่าเฉลี่ยจำนวนคนมีอยู่ประมาณกี่คน เช่น จำนวนคนในแผนกทั้งหมดในบริษัทอยู่ที่ 6-8 คน ต่อแผนก เพราะฉะนั้นขนาดของห้องประชุมขนาดเล็กขั้นต่ำควรรองรับคนได้ประมาณ 8 คน หรือขนาดของห้องประชุมขนาดใหญ่ ควรดูอ้างอิงจากจำนวนพนักงานในบริษัทว่าโดยส่วนใหญ่แล้วการเข้าประชุมแต่ละครั้งที่มีคนจำนวนมากส่วนใหญ่ควรต้องรองรับคนมากที่สุดกี่คน เป็นต้น

(4) ประเด็นเรื่องขนาดของพื้นที่ทำงานในสำนักงานแต่ละพื้นที่นั้นใช้เกณฑ์เดียวกับกับการกำหนดขนาดของห้องประชุม คือควรศึกษาจำนวนของพนักงานแต่ละแผนกและจำนวนพนักงานที่ทั้งหมดภายในองค์กรว่ามีจำนวนประมาณเท่าไรและเข้าใช้พื้นที่ในสำนักงานคิดเป็นประมาณกี่เปอร์เซ็นต์จากจำนวนพนักงานทั้งหมด เช่น กรณีศึกษาบริษัทเดอะ สแตนดาร์ด นั้นมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 117 คน โดยจำนวนวันเฉลี่ยที่พนักงานแต่ละคนเข้ามาทำงานในสำนักงานคิดเป็นประมาณ 1 - 2 วัน ต่อสัปดาห์ หรือ จำนวนที่พนักงานเข้ามาทำงานที่สำนักงานประมาณ 30 - 40 คน ต่อวัน เพราะฉะนั้นขนาดของพื้นที่ทำงานในการรับรองการเข้ามาทำงานในสำนักงานคือควรรองรับคนได้อย่างน้อยประมาณ 40 คน เป็นต้น และควรคำนึงถึงอัตราการขยายตัวของจำนวนพนักงานที่อาจเพิ่มขึ้น รวมถึงการขยายตัวของธุรกิจ โดยอาจจะต้องเผื่อพื้นที่สำหรับทำงานที่สามารถรองรับคนได้มากขึ้นจากเดิมประมาณ 2 เท่า ในกรณีที่เป็นองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางเนื่องจากอัตราการขยายตัวมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งในงานวิจัยเน้นการนำไปต่อยอดกับองค์กรขนาดเล็กและกลาง

### 5.2.2 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT & ICT)

ในการออกแบบระบบเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการทำงาน Remote working นั้นควรมีการทำงานที่ครอบคลุมแบบครบวงจร ดังนี้

(1) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศควรครอบคลุมการทำงานของทุกฝ่ายทุกแผนก และ แต่ละแผนกต้องสามารถเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยง่าย

(2) กระบวนการทำงานต่างๆ เกือบทั้งหมดต้องสามารถทำงานผ่านระบบออนไลน์ได้ เช่น การติดต่อประสานงานหรือมอบหมายงานผ่าน Gmail การประชุมงานผ่าน Google meet การวางกำหนดการนัดหมายระหว่างกันของคนในทีมหรือระหว่างทีมผ่าน Google calendar การจอง

ห้องประชุมในสำนักงานก็สามารถจองได้ผ่าน Google forms การส่งมอบงานแบบไฟล์งานผ่าน Google drive เป็นต้น

### 5.2.3 เสียง (sound)

เนื่องจากเสียงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ โดยเฉพาะในด้านการปราศจากความเครียด และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งหมายความว่า ภายในพื้นที่สำนักงานนั้นควรมีประเด็นเกี่ยวข้องกับเสียง 2 รูปแบบ คือ การทำให้ภายในพื้นที่สำนักงานนั้นเกิดเสียงจากสภาพแวดล้อมโดยรอบบ้างที่ไม่เจียบจนเกินไปซึ่งจะสอดคล้องกับความร่วมมือการปราศจากความเครียด และ การทำให้การเกิดเสียงรบกวนในพื้นที่การทำงานให้น้อยที่สุด โดยเน้นไปที่พื้นที่ที่ต้องการความเป็นส่วนตัวและใช้สมาธิในการทำงาน ซึ่งข้อเสนอแนะในการออกแบบมี ดังนี้

(1) การออกแบบในประเด็นเรื่องเสียงที่เกี่ยวข้องกับการจัดวางโซนการใช้งาน เช่น การออกแบบให้พื้นที่นั่งทำงานแบบทั่วไปที่พนักงานสามารถทำงานแบบที่ไม่จำเป็นต้องใช้สมาธิหรือต้องการความเป็นส่วนตัวมากๆ สามารถวางโซนให้จุดทำงานเหล่านี้ไว้ใกล้กับโซนการใช้งานที่เกิดเสียงได้ เช่น พื้นที่นั่งทานอาหาร พื้นที่นั่งพักผ่อน พื้นที่จัดกิจกรรมส่วนกลางภายในบริษัท เป็นต้น ส่วนการออกแบบพื้นที่ทำงานที่ต้องการความเงียบเพื่อใช้สมาธิในการทำงานนั้นจัดวางโซนให้ห่างจากพื้นที่ที่เกิดเสียงได้จากที่กล่าวมาข้างต้น

(2) การเลือกใช้วัสดุที่ดูดซับเสียง รวมถึงการใช้ฉากสำหรับกั้นเสียงรบกวนในพื้นที่ที่ต้องการความเป็นส่วนตัวและต้องทำงานแบบใช้สมาธิ

### 5.2.4 การวางผัง (Office layout) และ การเข้าถึงมุมมอง (Access & Vision)

ลักษณะของการวางผังรวมถึงการออกแบบการเข้าถึงและมุมมอง นั้นควรมีลักษณะดังนี้

(1) การออกแบบการจัดวางผังของพื้นที่ทำงานควรมีลักษณะผสมกันระหว่างเป็นพื้นที่แบบเปิดโล่ง (Open plan) ที่ไม่มีฉากกั้น (Partition) ระหว่างโต๊ะทำให้การพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานมีมากขึ้น และทำให้รู้สึกพื้นที่ทำงานไม่อึดอัด ส่วนอีกแบบคือพื้นที่ที่มีฉากกั้น (Partition) ระหว่างโต๊ะ หรือทำเป็นห้องขนาดเล็กที่มีผนังกั้น (Wall) เหมาะสำหรับการที่ต้องการในการทำงานเป็นกลุ่มคนขนาดเล็กหรือทำงานคนเดียวเพื่อคนต้องการพื้นที่ส่วนตัว ในบางเวลาที่ทำงาน เช่น การประชุมออนไลน์ หรือการทำงานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงาน เป็นต้น โดยขนาดของห้องหรือพื้นที่ควรศึกษาจากจำนวนประชากรภายในบริษัทและเปอร์เซ็นต์การใช้งานจากบริบทขององค์กร โดยใช้วิธีการเดียวกับที่เสนอไว้ในประเด็นเรื่อง หัวข้อเรื่องสถานที่ทำงาน

(2) การวางโซนการใช้งานระหว่างโซนที่เน้นการทำงานกิจกรรมหรือพื้นที่ที่มีการพูดคุยที่อาจจะส่งเสียงดัง ดังนั้นให้วางโซนเหล่านี้ไว้ไกลจากโซนพื้นที่ทำงานที่ต้องการความเป็นส่วนตัว เนื่องจากโซนที่มีความเป็นส่วนตัวนั้นผู้ทำงานต้องการสมาธิ หรือ ไม่ต้องการให้เกิดเสียงดังจากประชุมงานผ่านออนไลน์

### 5.2.5 เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (Furniture & Tools)

รูปแบบของเฟอร์นิเจอร์ควรมีความหลากหลายในด้านขนาดและรูปแบบ เพื่อตอบสนองต่อการใช้งานที่หลากหลายกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ที่นั่งทำงานผ่านคอมพิวเตอร์ พื้นที่อเนกประสงค์ เช่น จัดเวิร์กชอป นั่งทานอาหาร พื้นที่ที่ใช้ประชุมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นต้น รวมถึงเฟอร์นิเจอร์ต้องสามารถเคลื่อนย้ายได้ง่าย เพื่อรองรับการใช้งานและการขยายตัวของพนักงานและการปรับเปลี่ยนการใช้งานของพื้นที่ตามกิจกรรมที่เกิดขึ้น

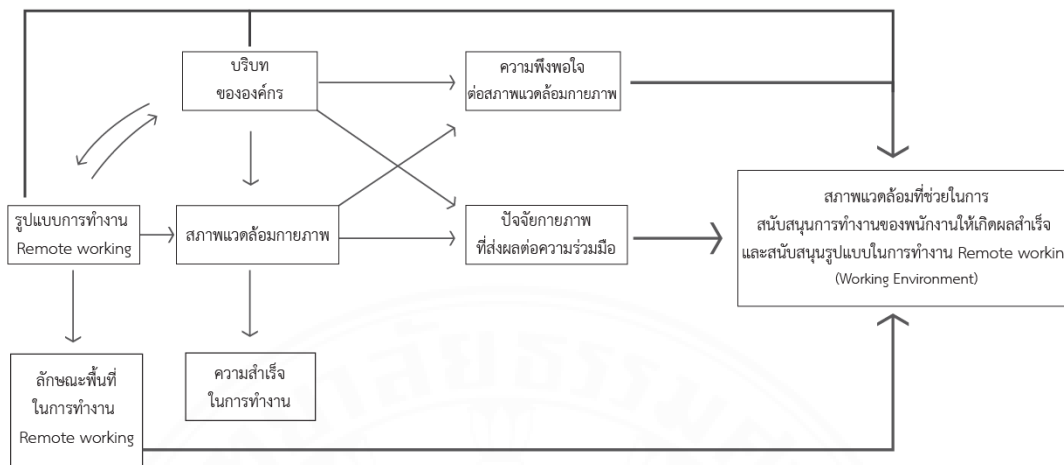
### 5.2.6 พื้นที่อำนวยความสะดวก (Facility)

ในการออกแบบพื้นที่อำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องครัว พื้นที่สำหรับจัดรายการ และพื้นที่อื่นๆ ที่เป็นพื้นที่สนับสนุนรูปแบบของธุรกิจ โดยขนาดของพื้นที่อำนวยความสะดวกแต่ละส่วนนั้นควรศึกษาจากจำนวนประชากรภายในบริษัทและเปอร์เซ็นต์การใช้งานแต่ละพื้นที่จากบริษัทขององค์กร โดยใช้วิธีการเดียวกับที่เสนอไว้ในประเด็นหัวข้อเรื่อง สถานที่ทำงานและ ควรคำนึงถึงอัตราการขยายตัวของบุคคลอย่างจำนวนพนักงานที่อาจเพิ่มขึ้น การขยายตัวของธุรกิจ โดยอาจจะต้องเผื่อพื้นที่ที่เป็นส่วนสนับสนุนนี้ไปให้สามารถรองรับคนได้มากขึ้นจากเดิมประมาณ 2 เท่า ในกรณีที่เป็นองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางเนื่องจากอัตราการขยายตัวมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งในงานวิจัยเน้นการนำไปต่อยอดกับองค์กรขนาดเล็กและกลาง

### 5.2.7 แสงสว่าง (light)

การออกแบบลักษณะทางกายภาพด้านแสงควรมีการออกแบบให้มีช่องเปิดสำหรับรับแสงธรรมชาติเข้ามาในสำนักงาน โดยเฉพาะในส่วนของพื้นที่นั่งทำงาน และ ห้องประชุม

### 5.3 ผังสรุปแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 5.1 กรอบแนวคิดสรุปการวิจัย. โดยผู้วิจัย, 2563.

### 5.4 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. ข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาด covid-19 ที่พนักงานทำงาน Work from home เป็นหลัก ทำให้จำนวนการเก็บข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามได้จำนวนไม่เท่ากับจำนวนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น และทำให้การเก็บข้อมูลสำรวจพื้นที่กายภาพภายในสำนักงานของกรณีศึกษาทำได้ยากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อจำนวนครั้งที่ไปสำรวจ จึงทำได้น้อยกว่าที่ตั้งเอาไว้ ทำให้รายละเอียดบางส่วนไม่สามารถอธิบายได้ทั้งหมดอย่างละเอียดเท่าที่ตั้งใจไว้

2. ข้อจำกัดในการหากรณีศึกษา เนื่องจากการทำงาน Remote working แบบเกือบ 100% ขององค์กรในประเทศไทยยังไม่เป็นที่นิยมมากนัก ถึงแม้บางองค์กรจะมีการทำงานรูปแบบนี้ แต่จะเป็นในบริษัทขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานไม่มาก ส่วนในองค์กรขนาดกลาง - ใหญ่ ในปัจจุบันค่อนข้างมีน้อย จึงเป็นข้อจำกัดในจำนวนกรณีศึกษาเพื่อนำมาเปรียบเทียบในการศึกษา

### 5.5 ข้อเสนอแนะ

#### 5.5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ต่อในการวิจัย

1. เนื่องจากการเก็บข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพต่อความร่วมมือนั้นเป็นการเก็บข้อมูลแบบคิดออกมาเป็น ค่าเฉลี่ย และ เปอร์เซนต์ ทำให้ความน่าเชื่อถือถึงความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรนั้นน้อยกว่าการคิดความสัมพันธ์ด้วยเครื่องมือวิเคราะห์เชิงสถิติ จึงเสนอแนะว่าควรทำการออกแบบการเก็บข้อมูลที่ใช้เครื่องมือการวิเคราะห์เชิงสถิติในการคำนวณและคำนวณผ่านโปรแกรม SPSS เพื่อให้ได้ข้อสรุปด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรในการนำเสนอที่มีความน่าเชื่อถือและแม่นยำมากขึ้น

2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นศึกษาข้อมูลในประเด็นในเชิงกว้างในหลายๆ ประเด็น เช่น ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ศึกษาปัจจัยกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ศึกษาพฤติกรรมการใช้งานและพื้นที่ที่มีความต้องการต่อการทำงาน Remote working เพื่อนำมาสรุปเป็นสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความร่วมมือและการทำงาน Remote working ผ่านกระบวนการแจกแบบสอบถามซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตีความจากค่าเปอร์เซ็นต์ และ ค่าเฉลี่ย เป็นหลัก จึงขอเสนอแนะในการนำงานวิจัยนี้ไปต่อยอดว่าควรทำงานศึกษาเชิงลึกจากผู้ใช้งานจริง เช่น การใช้เครื่องมือ Focus group สอบถามแบบเป็นรายบุคคล รวมถึงการสำรวจพฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ละเอียดมากขึ้น เช่น การไปสังเกตการใช้งานพื้นที่จากสถานที่จริงจากพนักงานผู้ทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและวิเคราะห์ได้ในประเด็นที่ลึกขึ้น

### 5.5.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ขององค์กร

1. งานวิจัยนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการออกแบบอาคารสำนักงานให้เหมาะสมกับการทำงานรูปแบบ Remote working ที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือภายในสำนักงาน

2. ลักษณะขององค์กรที่เหมาะสมสำหรับการนำข้อมูลในงานวิจัยนี้ไปต่อยอดควรมีลักษณะ ดังนี้

(1) เป็นองค์กรที่มีการทำงานรูปแบบ Remote working ตั้งแต่ต้นทั้งองค์กรไม่ใช่แค่แผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น หรือ องค์กรที่กำลังจะปรับรูปแบบการทำงานเปลี่ยนเป็น Remote working ทั้งองค์กรไม่ใช่แค่แผนกใดแผนกหนึ่งเท่านั้น

(2) รูปแบบการใช้งานพื้นที่ทำงานขององค์กรเน้นการจัดพื้นที่ตามกิจกรรม (ABW หรือ activity-based workplace) มากกว่าการจัดพื้นที่ตามจำนวนพนักงาน (headcount-based workplace)

(3) เป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดกลางที่มีจำนวนพนักงานไม่เกิน 200 คน

(4) โครงสร้างขององค์กรเป็นแบบราบ (Flat) คือ ความเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ระหว่างผู้บริหาร หัวหน้า และพนักงานทั่วไปมีน้อยมาก

(5) วัฒนธรรมขององค์กรมีลักษณะเป็น วัฒนธรรมแบบครอบครัว คือ การมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความเป็นกันเอง (Clan) หรือ วัฒนธรรมแบบไม่มีแบบแผน คือ มีการปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นภายในองค์กรได้ (Adhocracy) ไม่เหมาะสำหรับองค์กรที่มีวัฒนธรรมเป็นแบบลำดับชั้น คือ ทำงานแบบเป็นขั้นตอน มีระดับชั้นของตำแหน่งชัดเจน (Hierarchy)

(6) นโยบายขององค์กรควรมีการเน้นนโยบายด้านการทำงานผ่านเทคโนโลยีเป็นหลักผ่านระบบเทคโนโลยีแบบครบวงจร เช่น มีแพลตฟอร์มการพูดคุยประสานงาน การส่งมอบงาน การประชุม การนัดหมายลงตารางเวลางาน เป็นต้น และรวมถึงนโยบายที่พนักงานสามารถเลือกทำงานจากที่ไหนก็ได้และเมื่อไหร่ก็ได้ (Flexible work)

(7) ลักษณะของธุรกิจ (Type of business) เป็นธุรกิจที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานค่อนข้างมากเน้นการทำงานเป็นทีม เช่น ธุรกิจด้านสื่อ ธุรกิจด้านโฆษณา เป็นต้น



## รายการอ้างอิง

### หนังสือและบทความในหนังสือ

ละออ หุตางกูร. (2534). *หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาล ชีว-จิต-สังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

### บทความวารสาร

มนัสนันท์ ศรีนาคร และ พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2009). *การทำงานทางไกลและที่บ้าน*. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 6(1), 109-118.

ศุภศิลาป์ กุลจิตต์เจือวงศ์. (2016). *แนวทางการพัฒนาสิ่งพิมพ์ออนไลน์ในยุคดิจิทัล*. *วารสารนิติภาษาและการสื่อสาร*, 21(29), 37-55.

### วิทยานิพนธ์

กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

คเนศ จุลสุคนธ์ และ วิมล เหมือนนิต. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

- แหวววรรณ ชนมาสุข. (2556). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สาขาวิชาการจัดการ.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ.

### Book and Book Articles

- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth*. Human needs in organizational settings. Free Press, New York.
- Becker, F. (2004). *Office at Work: Uncommon Workspace Strategies that Add Value and Improve Performance*. John Wiley, New York
- Belgrad, W., Fisher, K. & Rayner, S. (1995). *Tips for teams: A ready reference for solving common team problems*. McGraw-Hill, New York.
- Fortier, Bo. (1998). *Telecommuting revolution*. On-the-Job, At-Home. Kiwanis Magazine, September.
- Gray, M., Hodson, N. and Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*, John Wiley and Sons Ltd. Chichester, West Sussex, England.
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A Manager's Guide to Flexible Work Arrangements*. Lexington Books, New York.
- McCoy, J.M. & Evans, G. (2005). Physical Work Environment. In J. Barling, E.K. Kelloway & M.R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 219-245.
- Nilles, J. (1998). *Managing telework strategies for managing the virtual workplace*. Wiley, New York.

- Pinsonneault., A. & Boisvert., M. (2001). *The Impacts of Telecommuting on Organizations and Individuals*. In N. J. Johnson (Ed.), *Telecommuting and virtual offices*. Sheridan book, USA. (pp.163-185).
- Shelly, Gary B, Cashman, Thomas J, Waggoner, Gloria A, and Waggoner, William C (1998). *Discovering Computers 98. A Link to the Future*, Course Technology, Massachusetts, USA.
- Williams, Brian K, Sawyer, Stacey C, and Hutchinson, Sarah E. (1999). *Using Information Technology. A Practical Introduction to Computers & Telecommunications*. 3rd Ed., Irwin McGraw-Hill, USA.

## Articles

- Amir, F. (2010). Measuring the impact of office environment on performance level of employees: A case of private sector of Pakistan. Proceedings of the 2nd International Conference of AGBA South Asia Chapter on Nurturing Innovation, Entrepreneurship, Investments and Public Private Partnership - in Global Environment. Bhurban, Pakistan
- Beyer, J. E. & Marshall. (1981). The Interpersonal Dimension of Collegiality. *Nursing Outlook*, 29(11), 662-665.
- Berube Kowalski, K. & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal*, 12(3), 236-249. doi: 10.1108/14635770510600357
- Brill, M. (1992). How design affects productivity in settings where office-like work is done. *Journal of Health Care Design*, 4, 11-16.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Clements - Croome, D.J. (2000). *Creating the Productive Workplace*. London, Spoon-Routledge.

- Davenport, T. H. & Pearlson, K. (1998). Two cheers for the Virtual Office. *Sloan Management Review*, 39(4), 5.
- Desor, J. (1972). Towards a psychological theory of crowding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 79 – 83.
- Edelman, M. (1993) Contestable categories and public opinion. *Political Communication*, 10(3), 231-242. doi: 10.1080/10584609.1993.9962981
- Fitzer, M. M. (1997). Managing from afar: Performance and rewards in a telecommuting environment. *Compensation and Benefits Review*, 29, 65-73.
- Fortin, K. & Dennis-Escoffier, S. (1986). Telecommuters Can Qualify for Tax Breaks. *Journal of systems management*, 37(7), 30-36.
- Gainey TW., Kelley DE. and Hill JA. (1999). Telecommuting's impact on corporate culture and individual workers: examining the effect of employee isolation. *SAM Advanced Management Journal Autumn*, 4–10.
- Grant, Christine A., Wallace, Louise M. and Spurgeon, Peter C. (2013). An exploration Of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well - being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.
- Haddon, L. & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: an annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, 5, 193–223.
- Hamilton, C. A. (1987). Telecommuting. *Personnel Journal*, April, 91-101.
- Harker Martin, B. & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. doi: 10.1108/01409171211238820
- Hatch, M. J. (1987). Physical barriers, task characteristics, and interaction activity in research and development firms. *Administrative Science Quarterly*, 32(3), 387–399. doi.org/10.2307/2392911
- Heerwagen, J.H., Kampschroer, K., Powell, K.M. and Loftness, V. (2004) Collaborative Knowledge Work Environments. *Building Research & Information*, 32, 510-528. doi.org/10.1080/09613210412331313025

- Hua, Y., V. Loftness, J. H. Heerwagen, and K. M. Powell. (2010). Relationship Between Workplace Spatial Settings and Occupant Perceived Support for Collaboration. *International Journal of Environment and Behavior*, 43(6), 807–826.
- Hua, Y., V. Loftness, R. Kraut, and K. M. Powell. (2010). Workplace Collaborative Space Layout Typology and Occupant Perception of Collaboration Environment. *International Journal of Environment and Planning B: Planning and Design*, 37(3), 429-448.
- Illegems, V., Verbeke, A. and S'Jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, 68(3), 275-291. doi: 10.1016/S0040-1625(00)00105-0
- Illegems, V. & Verbeke, A. (2004). Telework: What does it mean for management. *Long Range Planning*, 37(4), 319-334. doi: 10.1016/j.lrp.2004.03.004
- James, L. R. & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a Review of Theory and Research. *In Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- Karia, N. & M.H.A.H. ASAARI. (2016). Innovation capability: the impact of teleworking on sustainable competitive advantage. *International Journal of Technology Policy and Management*, 16(2), 181-194.
- Katz, A. I. (1987). The Management, Control, and Evaluation of a Telecommuting Project: A Case Study, *Information and Management*, 13, 179-1190.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211.
- Muskita, C. & Kazimoto, P. (2017). Workplace Environment and Employee Morale: A Study of Selected Organizations in Jakarta, Indonesia. 16, 108-117.
- O'Neill, M. & Carayon, P. (1993). The relationship between privacy, control and stress responses in office workers. in Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 37th Annual Meeting, 479 – 483.
- Oldham, G. & Brass, D. (1979). Employee reactions to an open-plan office: a naturally occurring quasi-experiment. *Administrative Science Quarterly*, 24, 267 – 284.

- Oldham, G. & Fried, Y. (1987). Employee reactions to workspace characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 72, 75 – 80.
- Oldham, G. & Rotchford, N. (1983). Relationships between office characteristics and employee reactions: a study of the physical environment. *Administrative Science Quarterly*, 28, 542 – 556.
- Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication studies*, 56(4), 375-395.
- Song, Y., & Gao, J. (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*. doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6.
- Sundstrom, E., Burt, R. and Kamp, D. (1980). Privacy at work: architectural correlates of job satisfaction and job performance. *The Academy of Management Journal*, 23, 101 – 117.
- Veitch, J., Charles, K., Newsham, G., Marquardt C. and Geerts, J. (2003). Environmental satisfaction in open-plan environments: 5. Workstation and physical condition. National Research Council of Canada, Institute for Research in Construction, Ottawa, ON

## Thesis

- Karia, N., & M.H.A.H. ASAARI. (2001). *Factors Toward Telecommuting: An Exploratory Study*. (Master's thesis). Universiti Sains Malaysia. School of Management.

## Electronics

- ActivTrak. (2019). *Four Types of Remote Workforces – Which is Right for You*. Retrieved from September 20, 2020 from <https://www.activtrak.com/blog/four-types-of-remote-workforces/>

- Gartner. (2020). *Gartner CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently*. Retrieved September 15, 2020 from <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-surey-reveals-74-percent-of-organizations-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently2>
- James, P. and Hopkinson, P. (2006). *E-Working at BT: The Economic, Environmental and Social Impacts Final Report*. Retrieved September 20, 2020 from [http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006\\_survey\\_reportv8.doc](http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006_survey_reportv8.doc)
- Owl labs. (2019). *State of Remote Work 2019* (Massachusetts: owllabs, 2019). Retrieved from December 25, 2020 from <https://resources.owllabs.com/state-of-remote-work/2019>
- Owl labs. (2020). *The Comprehensive Guide to Remote Work* (Massachusetts: owllabs, 2020). Retrieved September 15, 2020 from <https://resources.owllabs.com/blog/remote>
- UKEssays. (2018). *The Importance of Work Environment Construction Essay*. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/construction/the-importance-of-work-environment-construction-essay.php?vref=1>
- U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS). (2020). *Employed persons working at home, workplace, and time spent working at each location by full- and part-time status and sex, jobholding status, and educational attainment, 2019 annual averages*. Retrieved September 15, 2020 from <https://www.bls.gov/news.release/atus.t06.htm#>
- Zara Abrams. (2019). *The future of remote work*. Retrieved September 15, 2020 from <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>



ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
**แบบคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหาร**  
**ข้อมูลของบริษัทเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Remote working)**  
**จากมิติเชิงการจัดการและนโยบาย**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลในงานวิจัยหัวข้อ “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมืองมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

\*หมายเหตุ: ข้อมูลทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลในงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 ของนางสาวอาทิตยา คล่องณรงค์ นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**ส่วนที่1 : ข้อมูลเกี่ยวกับของบริษัท**

ชื่อบริษัท : The Standard Co.,Ltd

1. รูปแบบของสำนักงานเป็นแบบใด และขนาดของพื้นที่ภายในสำนักงานประมาณ กี่ตารางเมตร?  
 : Stand alone ขนาด \_\_\_\_\_ ตารางเมตร \_\_\_\_\_ ชั้น
2. ขนาดขององค์กร  
 : จำนวนพนักงาน \_\_\_\_\_ คน เป็นองค์กรขนาด \_\_\_\_\_  
 \*ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน หรือทุนจดทะเบียนไม่เกิน 20 ล้านบาท)  
 \*ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน ระหว่าง 50 – 200 คน หรือทุนจดทะเบียน ระหว่าง 20 – 200 ล้านบาท)  
 \*ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป หรือ ทุนจดทะเบียน 200 ล้านบาทขึ้นไป)
3. บริษัทมีวัฒนธรรมขององค์กรเป็นรูปแบบใด (เช่น มีความเป็นกันเอง หรือเน้นระเบียบขั้นตอน)
  - Clan (วัฒนธรรมแบบครอบครัว: การมีส่วนร่วมของพนักงาน, มีความเป็นกันเอง)
  - Adhocracy (วัฒนธรรมแบบไม่มีแบบแผน: มีการปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้)
  - Hierarchy (วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น: ทำงานแบบเป็นขั้นตอน, มีระดับชั้นของตำแหน่งชัดเจน)
  - Market (วัฒนธรรมการตลาด: เน้นการปรับตัวเพื่อแข่งขันกับคู่แข่งภายนอก)

## ส่วนที่2 : รูปแบบการทำงานและนโยบายด้านการดำเนินงานโดยRemote working

\*การทำงานระยะไกลหมายถึง การทำงานที่ไหน (any where) ก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานที่สำนักงาน หรือการที่ไม่จำเป็นต้องนั่งทำงานที่โต๊ะทำงานประจำของตัวเอง เช่น การWork from home เป็นต้น

4. จุดเริ่มต้นของการทำงานแบบระยะไกล (Remote Working)
5. หลังจากจัดตั้งบริษัทก็ทำงานแบบRemote เลยหรือไม่ หรือหลังจากทำไปประมาณกี่ปี
6. ทางผู้บริหารมีแผนระบบทำงานระยะไกล(Remote working) ต่อเนื่องเป็นนโยบายระยะยาวของบริษัทหรือไม่
7. ปัจจัยใดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกนโยบายการทำงานระบบระยะไกล(Remote working) ภายในองค์กร [ตอบได้มากกว่า1ข้อ]
  - สถานการณ์การแพร่ระบาด Covid-19
  - การลดค่าใช้จ่ายภายในบริษัท
  - ลดการใช้พื้นที่ทำงานภายในพื้นที่สำนักงาน
  - ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน
  - ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
  - อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_
8. ประเภทของการทำงาน Remote Working [ตอบได้มากกว่า1ข้อ]
  - Working from home
  - Flexible work
  - Hybrid Teams
  - Distributed Teams
9. ทางผู้บริหารมีนโยบายด้าน**ความถี่**ในระยะเวลาการให้พนักงานทำงานระยะไกล (Remote working) ไว้รูปแบบใด (ในหน่วยสัปดาห์) เช่น เข้าบริษัทอย่างน้อย3วันต่อสัปดาห์,ต้องเข้าบริษัททุกวันแต่สามารถทำงานจากที่ไหนในบริษัทก็ได้,เข้าเฉพาะมีมีการประชุม,ไม่จำเป็นต้องเข้าก็ได้
10. ขณะนี้มีนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของพนักงานจากการทำงานระยะไกลหรือไม่? อะไรบ้าง?

เช่น แพคเกจอินเทอร์เน็ต,ระบบการสื่อสารที่รองรับการทำงาน(Team Zoom Googleต่างๆ เป็นต้น), นโยบายเกี่ยวกับด้านพื้นที่, การจองห้องประชุม เป็นต้น

11. เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หรือเช่น KPI มีข้อไหนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบ Remote working หรือไม่ ถ้ามีคืออะไร?

### ส่วนที่3 : นโยบายด้านกายภาพของพื้นที่อาคารจากการทำงาน Remote working

12. สร้างอาคารสำนักงานก่อนหรือทำงานแบบ Remote ก่อนกัน
13. การออกแบบอาคารสำนักงานของบริษัทวางแนวคิดอย่างไร แล้วเกี่ยวข้องกับการทำงานแบบRemote หรือไม่
14. บริษัทไหนเป็นผู้ออกแบบ (จะสามารถขอข้อมูลการแนวคิด แผนผังการออกแบบจากผู้ออกแบบได้หรือไม่)
15. ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่สำนักงานก่อนที่จะเปลี่ยนมาใช้ระบบการทำงานระยะไกล (Remote working) เป็นแบบใด (อาจจะถามหรือไม่ถามก็ได้ขึ้นอยู่กับบริบทองค์กร)
16. หลังจากเปลี่ยนมาใช้ระบบการทำงานระยะไกล (Remote working) มีนโยบายปรับเปลี่ยนหรือจัดการพื้นที่ทำงานเป็นแพลตฟอร์ม เพื่อรองรับการทำงานระยะไกล (Remote working) ของพนักงานหรือไม่ และถ้ามีจะเป็นอย่างไร  ไม่มี  มี
17. ทรัพยากรหรือระบบที่รองรับการทำงานแบบRemote working มีอะไรบ้าง? แล้วมีระบบการจัดการอย่างไร? (ตัวอย่างทรัพยากร เช่น อินเทอร์เน็ต แอคเค้าของบริษัทในการรองรับข้อมูล เช่น จากMicrosoft google เป็นต้น หรือการจัดการ เช่น ระบบการจองห้องประชุม การตั้งระบบเปิด-ปิดไฟ ระบบปรับอากาศภายในสำนักงาน เป็นต้น )
18. จากข้อ15 สิ่งที่เกิดขึ้นช่วยสนับสนุนการทำงานแบบRemote working ได้มากน้อยเพียงใด และพนักงานสามารถใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิภาพหรือไม่ (เช่น สามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว ระยะเวลาการทำงานร่วมกันเร็วขึ้น ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น)
19. มีแผนการปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำงานภายในสำนักงานในอนาคตหรือที่เพิ่งปรับเปลี่ยน หรือไม่? เพราะเหตุใด?

**ส่วนที่4 : ผลกระทบต่อการทำงานRemote workingต่อองค์กรและพนักงาน และนโยบายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน**

20. การทำงานระยะไกล (Remote working) ทำให้เกิดปัญหาในด้านการทำงานร่วมกันหรือด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กร เช่น พนักงาน หัวหน้า หรือ ผู้บริหาร หรือไม่ และแก้ปัญหาอย่างไร?
21. Feedback ของพนักงานต่อนโยบายเป็นอย่างไร? เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้ระบบการทำงานระยะไกล (อาจจะเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับบริบทการทำงานขององค์กร)
22. มีนโยบายที่ช่วยสนับสนุนความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรหรือไม่? อะไรบ้าง?
23. ในมุมมองของผู้บริหารคิดว่าการสร้างพื้นที่ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานที่ช่วยให้ทำงานร่วมกันได้นั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นหรือไม่? โดยเฉพาะในการทำงานแบบ Remote working
24. ณ ปัจจุบันจากที่ได้ทำงานรูปแบบ Remote Working ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานที่ได้นั้นได้ตรงตามเป้าของบริษัทหรือไม่? และคิดว่าเพราะอะไร?
25. จากที่ทำงานแบบRemote working มาในมุมมองของผู้บริหารคิดว่าพื้นที่สำหรับทำงานในรูปแบบสำนักงานยังมีความจำเป็นหรือไม่ แล้วคิดว่าควรปรับไปในแนวทางใดที่จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้บ้าง

## ภาคผนวก ข

### แบบสอบถามความพึงพอใจต่อและระดับ Productivity ต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ ของพนักงานบริษัท The Standard

.....

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลในงานวิจัยหัวข้อ “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมืองมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
\*หมายเหตุ: ข้อมูลทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลในงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 ของนางสาว อาทิตยา คล่องณรงค์ นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพในสำนักงาน โดยแบ่งเป็น 8 ประเด็นย่อย คือ สถานที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ การจัดวางผังสำนักงาน มุมมองและการเข้าถึง ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ พื้นที่อำนวยความสะดวก แสงสว่าง และ เสียง

**ส่วนที่ 3** ระดับขององค์ประกอบทางกายภาพที่ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (Productivity)

**ส่วนที่ 4** ผลกระทบที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมกายภาพต่อผลสำเร็จในการทำงาน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

1. เพศ

หญิง

ชาย

LGBT

## 2. อายุ

 20 - 25 ปี 25 - 30 ปี 30 - 35 ปี 35 - 40 ปี 40 ปี ขึ้นไป

## 3. แผนก/หน่วยงาน

 The Standard POP The Standard News The Standard Wealth The Standard Podcast VIDEO ART & PROOF DIGITAL MEDIA MARKETING & ACCOUNT

MANAGER

 ADMIN PEOPLE TRAINEE อื่นๆ: \_\_\_\_\_

## 4. อายุการทำงานที่ทำงานภายในบริษัท The Standard เป็นเวลาที่ปี

 ตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท 1 - 2 ปี 2 - 3 ปี น้อยกว่า 1 ปี

## 5. ความถี่ในการเข้าทำงานที่ Office ประมาณกี่วันต่อสัปดาห์

 1-2 วัน ต่อสัปดาห์ 3 - 4 วันต่อสัปดาห์ 5 วันต่อสัปดาห์ แต่อาทิตย์เว้นอาทิตย์ อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_

## 6. รูปแบบการเดินทางมาที่ทำงาน

- เดิน
  รถยนต์ส่วนตัว  
 รถไฟฟ้า (BTS, MRT)
  รถโดยสารสาธารณะ  
 อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ ของพนักงานบริษัท

## The Standard

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง พึงพอใจมาก  
 ระดับ 4 หมายถึง พึงพอใจ  
 ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง-รู้สึกเฉยๆ  
 ระดับ 2 หมายถึง ไม่พึงพอใจ  
 ระดับ 1 หมายถึง ไม่พึงพอใจมาก

ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงานในระดับใด?

	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงาน</b>					
<b>สถานที่ทำงาน</b>					
1. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน					
2. ขนาดของพื้นที่ภายในสำนักงาน					
3. ขนาด/ปริมาณของพื้นที่ที่ใช้ในการนั่งทำงาน					
4. การปรับเปลี่ยนFunction การใช้งานพื้นที่ที่ยืดหยุ่น เช่น การใช้พื้นที่โซนห้องประชุมสำหรับถ่ายรายการ การใช้พื้นที่ส่วนชั้น1 ในการทำWork shop เป็นต้น					

<b>เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้</b>					
5. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็ว ในการทำงาน					
6. ความหลากหลายของเฟอร์นิเจอร์ที่ตอบโจทย์การทำงาน หลายรูปแบบ					
7. จำนวนโต๊ะ เก้าอี้ทำงานมีความพอเพียงต่อการใช้งาน					
8. ความสบายและความเหมาะสมในการนั่งทำงานเป็น เวลานาน เช่น เก้าอี้ โต๊ะทำงาน เป็นต้น					
9. จำนวนเครื่องพิมพ์และถ่ายเอกสารภายในสำนักงาน					
10. จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนให้ใช้ภายใน สำนักงาน					
<b>การจัดวางผังสำนักงาน</b>					
11. การวางผังและโซนการทำงานภายในสำนักงานที่เป็น พื้นที่เปิด (Open Plan)					
12. จัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว					
<b>มุมมองและการเข้าถึง</b>					
13. จุดที่ตั้งอาคารสำนักงานสามารถมองเห็นและเข้าถึงได้ ง่าย					
14. พื้นที่สำนักงานงานเอื้อต่อการพบเจอเห็นหน้ากันและ สื่อสารกันระหว่างพนักงานในได้อย่างทั่วถึง					
15. การเข้าถึงพื้นที่ส่วนกลางต่างๆ เช่น ห้องประชุม ห้องครัว เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น สะดวกและเข้าถึงง่าย					
<b>ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					

16. สัญญาณ Wifi ภายในสำนักงาน					
17. ระบบการใช้งานแพลตฟอร์ม online เช่น Google ที่ใช้ในการส่งงาน					
18. แพลตฟอร์มโปรแกรมสำหรับประชุมงาน Online					
<b><u>พื้นที่อำนวยความสะดวก</u></b>					
19. จำนวนที่จอดรถของสำนักงาน					
20.ขนาด/จำนวนห้องประชุม					
21. ขนาด/จำนวนของพื้นที่หรือตู้สำหรับเก็บของ					
22. ขนาดของห้องครัว					
23. ขนาดของพื้นที่สำหรับพักผ่อน เช่น ห้องนอน พื้นที่นั่งเล่น					
24. จำนวนและขนาดของห้องแต่งตัว					
25. ขนาดของห้องอัดเสียง (PODCAST)					
26. จำนวนและขนาดของห้องสำหรับจัดทำรายการ					
27. ปริมาณของพื้นที่อเนกประสงค์ในการจัดกิจกรรม เช่น Workshop					
28. จำนวนพื้นที่สำหรับคุยงานกับคนภายนอก รูปแบบ Onlineแบบเป็นส่วนตัว เช่น ห้องที่ใช้ได้ 1-2 คนในการคุย Zoomกับลูกค้า					
<b><u>Indoor climate (แสงสว่าง และ เสียง)</u></b>					
29. หน้าต่างรับแสงธรรมชาติ					
30. ปริมาณความสว่างจากหลอดไฟที่เหมาะสมต่อการทำงาน					

32. เสียงที่เกิดขึ้นภายในสำนักงาน เช่น จากการพูดคุย และ การสื่อสารในสำนักงาน เสียงจากภายนอก					
---	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 3 องค์กรประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (Productivity)

\*\*\* เมื่อให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จเป็นตัวชี้วัดการเกิด Productivity

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ส่งผลต่อ Productivity ข้อละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก โดยที่ ระดับ 5 หมายถึง ส่งผลที่สุด และ ระดับ 1 หมายถึง ไม่ส่งผลที่สุด

ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมกายภาพในที่ทำงานส่งผลต่อ Individual productivity และ Team productivity ในระดับใด?

	ระดับที่ส่งผลต่อ Productivity				
	5	4	3	2	1
<b>สภาพแวดล้อมกายภาพของสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมกายภาพของสถานที่ทำงานส่งผลต่อ Individual productivity ในระดับใด					
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมกายภาพของสถานที่ทำงานส่งผลต่อ Team productivity ในระดับใด					

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพกับความร่วมมือกันภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสัมพันธ์ ข้อละ 1 ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก โดยที่ ระดับ 5 หมายถึง สัมพันธ์มากที่สุด และ ระดับ 1 หมายถึง สัมพันธ์น้อยที่สุด

ท่านคิดว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กร ในระดับใด?

	ระดับความสัมพันธ์				
	5	4	3	2	1
<p>ท่านคิดว่า<u>สถานที่ทำงาน</u> สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</p> <p>-สถานที่ทำงาน หมายถึง พื้นที่ที่ใช้ในการทำงาน เช่น บรรยากาศการทำงาน ขนาด/ปริมาณ ความจุของพื้นที่ Functionในการใช้งาน เป็นต้น</p>					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก เช่น การให้กำลังใจ แนะนำ เป็นต้น					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
<p>ท่านคิดว่า<u>เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้</u> สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</p> <p>เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ ได้แก่ สิ่งของที่ช่วยในการสนับสนุนการทำงานต่างๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ โซฟา เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์สำนักงาน)</p>					

1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
<p><b>ท่านคิดว่า<u>การจัดวางผังสำนักงาน</u> สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</b></p> <p>- การจัดวางผังสำนักงาน หมายถึง การวางผังของสำนักงานโดยการวางโซน เป็นแบบ Open Plan คือ ไม่มีห้องกั้น โต๊ะทำงานวางเป็นกลุ่มๆ ทุกคนสามารถนั่งทำงานร่วมกันได้ ไม่มีแบ่งแยกพื้นที่ เป็นต้น</p>					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					

5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
<p><b>ท่านคิดว่ามุมมองและการเข้าถึง สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</b></p> <p>- มุมมองและการเข้าถึง หมายถึง ระยะเวลาระหว่างพื้นที่ทำงานกับส่วนอื่นๆ เชื่อมต่อกันเดินไปได้สะดวก และ มุมมองสายตามองเห็น เช่น จากโต๊ะทำงานเดินไปห้องน้ำ ห้องครัวสะดวก ไม่ต้องเดินข้ามสิ่งกีดขวาง เป็นต้น หรือการมองเห็นเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในสำนักงานทำให้การสื่อสารคุยกันแบบเห็นหน้า เป็นต้น</p>					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					

9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
<p>ท่านคิดว่าระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</p> <p>- ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ระบบเครื่องมือที่เน้นด้านการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เช่น Line Google Zoom Internet wifi เป็นต้น</p>					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
<p>ท่านคิดว่าพื้นที่อำนวยความสะดวกสัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</p>					

-พื้นที่อำนวยความสะดวก คือพื้นที่ส่วนกลางที่ใช้ร่วมกันและช่วยอำนวยความสะดวกเช่น ที่จอดรถ ห้องประชุม ห้องครัว ห้องถ่ายเอกสาร ห้องนอนพักผ่อน เป็นต้น					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
ท่านคิดว่า <u>แสงสว่าง</u> สัมพันธ์กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					

6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					
<b>ท่านคิดว่า<u>เสียงสัมพันธ์</u>กับปัจจัยความร่วมมือกันภายในองค์กรต่อไปนี้ ในระดับใด?</b>					
1. ความคิดสร้างสรรค์					
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน					
3. การสื่อสารแบบเจอกัน face to face					
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงาน ในทางบวก					
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม					
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร					
8. การปราศจากความเครียด					
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
10. ระยะเวลาการทำงาน					
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน					

### ส่วนที่ 5 ผลกระทบที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมกายภาพต่อผลสำเร็จในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

ท่านได้รับผลกระทบอะไรบ้างจากการทำงานระยะไกลและนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานที่บ้าน การทำงานที่ไหนก็ได้ การจัดตารางการทำงานของตัวเอง [ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ]

- ความรู้สึกเหงา รู้สึกโดดเดี่ยว
- ไม่มีสมาธิในการทำงานเท่าที่ควร
- รู้สึกว่าตัวเองทำงานหนักเกินไป
- เกิดปัญหาด้านการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน
- ปัญหาด้านการประสานงาน
- ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน
- รู้สึกเครียดกับการบริหารจัดการเวลาของตัวเอง
- แยกเวลาส่วนตัวกับเวลางานไม่ออกจากกัน
- รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
- อินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอ
- ขาดความคิดสร้างสรรค์
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันน้อยลง
- การแชร์ข้อมูลระหว่างกันน้อยและไม่สม่ำเสมอ
- รู้สึกเครียดจากเพื่อนร่วมงาน
- ขาดการสื่อสารแบบเจอกันตัวต่อตัว
- ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือในการแบ่งเบาปริมาณงาน
- รู้สึกความเชื่อมั่นต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรลดลง
- รู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้า
- รู้สึกขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุม
- Burnout
- รู้สึก Productivity ลดลง
- อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_

## ภาคผนวก ค

### แบบสอบถามพฤติกรรมการใช้งานกายภาพต่อประเภทการทำงาน Remote working ของพนักงานบริษัท The Standard

.....

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลในงานวิจัยหัวข้อ “การศึกษาสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานแบบ Remote working ที่สนับสนุนความร่วมมือในการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัท The Standard” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

\*หมายเหตุ: ข้อมูลทั้งหมดนี้เป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลในงานวิจัยวิทยานิพนธ์ ปีการศึกษา พ.ศ.2563 ของนางสาว อาทิตยา คล่องณรงค์ นักศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามระดับความพึงพอใจของท่านโดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ตามรูปแบบการทำงาน Remote working 4 รูปแบบ ได้แก่ Work from home, Flexible work, Hybrid teams, Distributed teams

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้

1. เพศ

หญิง

ชาย

LGBT

2. อายุ

20 - 25 ปี

25 - 30 ปี

30 - 35 ปี

35 - 40 ปี

40 ปี ขึ้นไป

## 3. แผนก/หน่วยงาน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> THE STANDARD POP         | <input type="checkbox"/> THE STANDARD News    |
| <input type="checkbox"/> THE STANDARD Wealth      | <input type="checkbox"/> THE STANDARD Podcast |
| <input type="checkbox"/> VIDEO                    | <input type="checkbox"/> ART & PROOF          |
| <input type="checkbox"/> DIGITAL MEDIA<br>MANAGER | <input type="checkbox"/> MARKETING & ACCOUNT  |
| <input type="checkbox"/> PEOPLE                   | <input type="checkbox"/> ADMIN                |
| <input type="checkbox"/> TRAINEE                  | <input type="checkbox"/> อื่นๆ: _____         |

## 4. อายุการทำงานที่ทำงานภายในบริษัท The Standard เป็นเวลากี่ปี

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 2 - 3 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3 ปีขึ้นไป    |                                   |

## ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตรงตามการใช้งานของท่านตามที่ถามในคำถาม

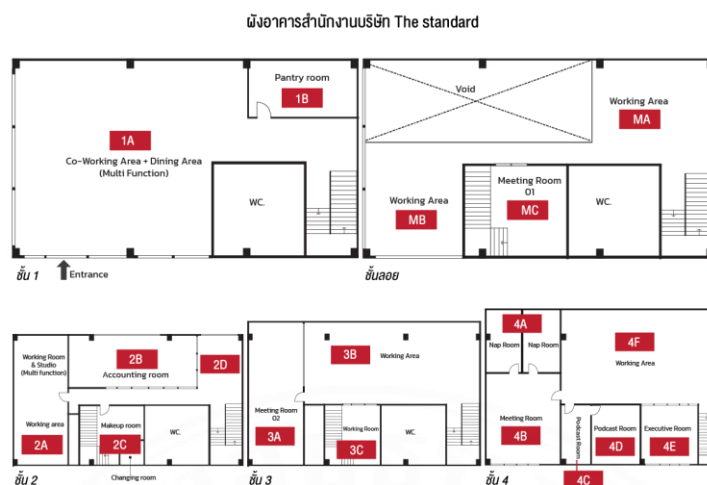
2.1 หากคุณเข้ามาทำงานในบริษัท “พื้นที่ใดบ้างที่คุณใช้งาน” ในแต่ละวัน โดยแบ่งตามช่วงเวลา โดยกรอกCodeโซนพื้นที่ตามภาพข้างล่าง (ตัวอย่าง: ช่วงเช้า 1A, MA, MC / ช่วงเที่ยง 1B,1A / ช่วงเย็น-เลิกงาน 4F, 4A, 2A)

กรอกรหัสตำแหน่งพื้นที่แต่ละโซน เป็น3ช่วงเวลา

ช่วงเช้า : \_\_\_\_\_

ช่วงกลางวัน : \_\_\_\_\_

ช่วงบ่าย-เลิกงาน : \_\_\_\_\_



### ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการใช้งานพื้นที่ตามรูปแบบการทำงาน Remote working

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตรงตามการใช้งานของท่านตามที่ถามในคำถาม

#### 3.1 รูปแบบการทำงาน Remote working ออกเป็น 4 ประเภท คุณ “เคย” ทำงานในประเภทใดบ้าง [ตอบได้หลายข้อ]

- Work from home คือ การทำงานที่บ้านเท่านั้น (ไม่ได้เข้า office และไม่ได้ไปทำงานที่อื่นนอกจากบ้าน)
- Flexible work คือ การทำงานที่ไหนก็ได้ (เช่น ในบริษัท ร้านกาแฟ co-work เป็นต้น) และสามารถจัดการเวลาของตัวเองได้อย่างยืดหยุ่น
- Hybrid teams คือ การทำงานร่วมกันระหว่างทีมหลังบ้านที่เน้นมาทำงานที่สำนักงานและทีมที่ต้องทำงานในนอกพื้นที่
- Distributed teams คือ การทำงานในกรณีที่มีทีมอยู่นอกพื้นที่ เช่น เวลาทำข่าวต้องกระจายตามจุดต่างๆ หรือพูดคุยกับทีมลูกค้า เป็นต้น เป็นการสื่อสารกันเป็นทีมโดยที่คนในทีมกระจายตัวในที่ต่างๆ

#### 3.2 คำถามสำหรับผู้ทำงาน Work from home (การทำงานที่บ้านเท่านั้น)

1. ในช่วงที่ผ่านมาท่านเคย ทำงานแบบ work from home หรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับ Covid)
  - เคย
  - ไม่เคย

2. ในช่วงที่ผ่านมาท่านทำงาน Work from home กี่วันต่อสัปดาห์ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับ Covid)

1-2 วัน ต่อสัปดาห์

3 - 4 วันต่อสัปดาห์

5 วันต่อสัปดาห์

อื่นๆระบุ: \_\_\_\_\_

3. วันที่ไม่ได้ทำงาน Work from home เข้าOffice หรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)

เข้าบ้าง

ไม่ได้เข้าเลย

### 3.3 คำถามสำหรับผู้ทำงาน Flexible work (การทำงานที่หนักก็ได้และสามารถจัดการเวลาของตัวเองได้อย่างยืดหยุ่น)

4. ในช่วงที่ผ่านมาท่านเคย ทำงานแบบ Flexible work หรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)

เคย

ไม่เคย

5. ได้เข้ามาทำงาน Office บ้างหรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)

เข้าบ้าง

ไม่ได้เข้าเลย

6. หากเข้าOffice เข้ามาบ่อยแค่ไหน (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)

1-2 วัน ต่อสัปดาห์

3 - 4 วันต่อสัปดาห์

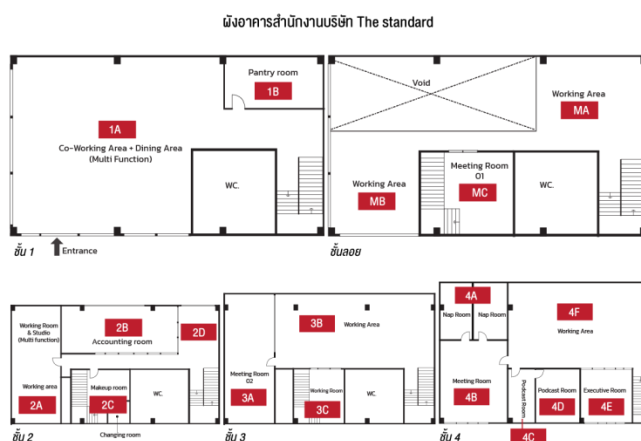
5 วันต่อสัปดาห์

อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_

7. หากคุณต้องทำงานแบบ Flexible work พื้นที่ตรงไหนที่คุณคิดว่าจำเป็นต่อการทำงานรูปแบบนี้ เช่น อาจจะเป็นพื้นที่สำหรับการนั่งทำงานแบบส่วนตัว เป็นต้น

โดยกรอก Codeโซนพื้นที่ตามภาพข้างล่าง (ตัวอย่าง : 1A, MA, MC, 4F, 4A, 2A เป็นต้น) หากไม่มีในแผนผังรบกวนบอกละเอียดว่าอยากได้พื้นที่แบบไหน

CODE: \_\_\_\_\_



### 3.4 คำถามสำหรับผู้ทำงาน Hybrid teams (การทำงานร่วมกันระหว่างทีมสนับสนุนที่อยู่ประจำสำนักงานและทีมที่ต้องทำงานนอกพื้นที่สำนักงาน)

8. ในช่วงที่ผ่านมาท่านเคย ทำงานแบบ Hybrid teams หรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)
- เคย  ไม่เคย
9. ในการทำงานรูปแบบนี้คุณเป็นคนที่อยู่สแตนด์บายอยู่ที่Office หรือเป็นผู้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่สำนักงาน (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)
- อยู่ที่Office  ออกข้างนอก
10. หากเป็นคนที่ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ได้เข้ามาทำงาน Office บ้างหรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid) [ตอบเฉพาะที่ออกนอกสถานที่]
- เข้าบ้าง  ไม่ได้เข้าเลย
11. หากเข้าOffice เข้ามาบ่อยแค่ไหน [ตอบทุกคน]
- 1-2 วัน ต่อสัปดาห์  3 – 4 วันต่อสัปดาห์
- 5 วันต่อสัปดาห์  อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_
12. หากคุณต้องทำงานแบบ Hybrid teams พื้นที่ตรงไหนที่คุณคิดว่าจำเป็นต่อการทำงานรูปแบบนี้ เช่น พื้นที่สำหรับการประชุมทีม พื้นที่สำหรับการติดต่อเฉพาะคนในทีม เป็นต้น โดยกรอก Codeโซนพื้นที่ตามภาพข้างล่าง (ตัวอย่าง : 1A, MA, MC, 4F, 4A, 2A เป็นต้น) หากไม่มีในแผนผังรบกวนบอกรายละเอียดว่าอยากได้พื้นที่แบบไหน

CODE: \_\_\_\_\_

ผังอาคารสำนักงานบริษัท The standard



3.5 คำถามสำหรับผู้ทำงาน Distributed teams (การทำงานในกรณีที่มีทีมอยู่นอกพื้นที่สำนักงาน เช่น เวลาทำข่าวต้องกระจายตามจุดต่างๆ หรือพูดคุยกับทีมลูกค้า เป็นต้น เป็นการสื่อสารกันเป็นทีมโดยที่คนในทีมกระจายตัวในที่ต่างๆ)

13. ในช่วงที่ผ่านมาท่านเคย ทำงานแบบ Distributed teams หรือไม่ (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับ Covid)

เคย

ไม่เคย

14. ในการทำงานรูปแบบ Distributed teams คุณเป็นคนที่อยู่ในOffice หรือเป็นคนที่ทำงานข้าง (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)

อยู่office

ข้างนอก

15. หากเข้า Office เข้ามาบ่อยแค่ไหน (ในช่วงปกติไม่เกี่ยวกับCovid)

1-2 วัน ต่อสัปดาห์

3 - 4 วันต่อสัปดาห์

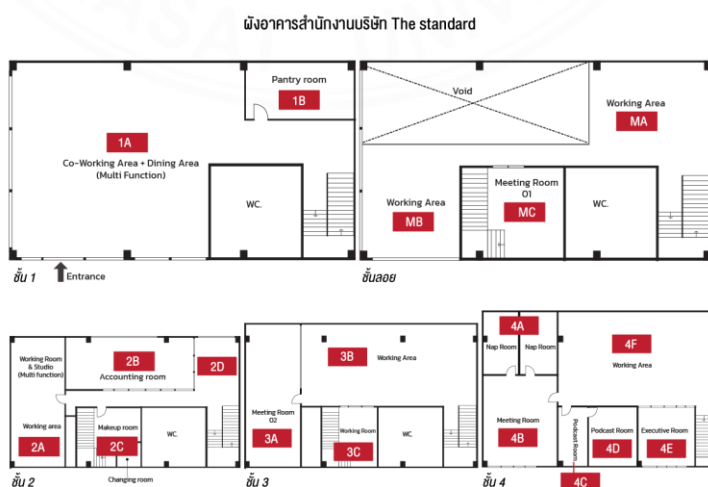
5 วันต่อสัปดาห์

อื่นๆ ระบุ: \_\_\_\_\_

16. หากคุณต้องทำงานแบบ Distributed teams พื้นที่ตรงไหนที่คุณคิดว่าจำเป็นต่อการทำงานรูปแบบนี้ (เช่น ในตอนทำงาน ในการประชุมเตรียมทีมพื้นที่สำหรับการติดต่อเฉพาะคนในทีม เป็นต้น)

โดยกรอก Codeโซนพื้นที่ตามภาพข้างบน (ตัวอย่าง : 1A, MA, MC, 4F, 4A, 2A เป็นต้น) หากไม่มีในแผนผังรบกวนบอกหน่อยว่าอยากได้พื้นที่แบบไหน

CODE: \_\_\_\_\_



3.6 หากภายในบริษัทสามารถต่อเติมขยายพื้นที่ได้ คุณอยากได้พื้นที่รองรับการใช้งานแบบใด “เพิ่มเติม” จากที่มีบ้าง? [ตอบ3อันดับที่จำเป็นมากที่สุด]

3.6.1 พื้นที่ที่จำเป็นต้องมีในสำนักงานเพิ่มเติม “อันดับที่ 1”

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> พื้นที่ทำงานแบบมีความเป็นส่วนตัว                                | <input type="checkbox"/> พื้นที่สำหรับจัดรายการต่างๆ      |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่ประชุมแบบส่วนตัว (ไม่เกิน5คน)                            | <input type="checkbox"/> พื้นที่จัดกิจกรรม Workshop ต่างๆ |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่พักผ่อน (เช่น ห้องนอน ห้องEntertainment)                 | <input type="checkbox"/> พื้นที่ออกกำลังกาย               |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่สำหรับติดต่อกับบุคคลภายนอกแบบส่วนตัว (เช่น ประชุมonline) |   |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ: _____   |   |

3.6.2 พื้นที่ที่จำเป็นต้องมีในสำนักงานเพิ่มเติม “อันดับที่ 2”

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> พื้นที่ทำงานแบบมีความเป็นส่วนตัว                                | <input type="checkbox"/> พื้นที่สำหรับจัดรายการต่างๆ      |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่ประชุมแบบส่วนตัว (ไม่เกิน5คน)                            | <input type="checkbox"/> พื้นที่จัดกิจกรรม Workshop ต่างๆ |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่พักผ่อน (เช่น ห้องนอน ห้องEntertainment)                 | <input type="checkbox"/> พื้นที่ออกกำลังกาย               |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่สำหรับติดต่อกับบุคคลภายนอกแบบส่วนตัว (เช่น ประชุมonline) |   |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ: _____   |   |

3.6.3 พื้นที่ที่จำเป็นต้องมีในสำนักงานเพิ่มเติม “อันดับที่ 3”

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> พื้นที่ทำงานแบบมีความเป็นส่วนตัว                                | <input type="checkbox"/> พื้นที่สำหรับจัดรายการต่างๆ      |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่ประชุมแบบส่วนตัว (ไม่เกิน5คน)                            | <input type="checkbox"/> พื้นที่จัดกิจกรรม Workshop ต่างๆ |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่พักผ่อน (เช่น ห้องนอน ห้องEntertainment)                 | <input type="checkbox"/> พื้นที่ออกกำลังกาย               |
| <input type="checkbox"/> พื้นที่สำหรับติดต่อกับบุคคลภายนอกแบบส่วนตัว (เช่น ประชุมonline) |   |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ: _____   |   |

## ภาคผนวก ง

## รายละเอียดผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมกายภาพ

1. ประเด็นความพึงพอใจต่อ สถานที่ทำงาน	พึงพอใจมาก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	6	16.67	24	66.67
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 30 คน เท่ากับ 83.33 %				
ขนาดของพื้นที่ภายในสำนักงาน	2	5.56	15	41.67
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 17 คน เท่ากับ 47.72 %				
ขนาด/ปริมาณของพื้นที่ที่ใช้ในการนั่งทำงาน	1	2.78	17	47.22
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 18 คน เท่ากับ 50.00 %				
การปรับเปลี่ยน Function การใช้งานพื้นที่ที่ยืดหยุ่น	7	19.44	15	41.67
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 22 คน เท่ากับ 61.11 %				
2. ประเด็นความพึงพอใจต่อ เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้	พึงพอใจมาก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการทำงาน	5	13.89	19	52.78
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 24 คน เท่ากับ 66.67 %				
ความหลากหลายของเฟอร์นิเจอร์ที่ตอบโจทย์การทำงาน	3	8.33	17	47.22
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 20 คน เท่ากับ 55.56 %				
จำนวนโต๊ะ เก้าอี้ทำงานมีความพอเพียงต่อการใช้งาน	3	8.33	19	52.78
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 22 คน เท่ากับ 61.11 %				
ขนาดของโต๊ะที่ใช้ในการทำงาน	3	8.33	17	47.22
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 20 คน เท่ากับ 55.56 %				
ความสบายและความเหมาะสมในการทำงานเป็น เวลานาน	2	5.56	15	41.67
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 17 คน เท่ากับ 47.22 %				
จำนวนเครื่องปรับอากาศ ถ่ายเอกสาร	6	16.67	17	47.22
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 23 คน เท่ากับ 63.89 %				

จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่สนับสนุนให้ใช้  
ภายในสำนักงาน 4 11.11 11 30.56  
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 15 คน เท่ากับ 41.67 %

3. ประเด็นความพึงพอใจต่อ การจัดวางผังสำนักงาน	พึงพอใจมาก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
การวางผังและโซนการทำงานภายในสำนักงาน ที่เป็นพื้นที่เปิด (Open Plan) เปอร์เซ็นต์รวมจาก 20 คน เท่ากับ 55.56 %	4	11.11	16	44.44
จัดวางโซนให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนตัว เปอร์เซ็นต์รวมจาก 10 คน เท่ากับ 27.78 %	4	11.11	6	16.67

4. ประเด็นความพึงพอใจต่อ มุมมองและการเข้าถึง	พึงพอใจมาก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
จุดที่ตั้งอาคารสำนักงานสามารถมองเห็น และเข้าถึงได้ง่าย เปอร์เซ็นต์รวมจาก 29 คน เท่ากับ 80.56 %	9	25.00	20	55.56
พื้นที่สำนักงานงานเอื้อต่อการพบเจอเห็นหน้ากัน และสื่อสารกันระหว่างพนักงานในได้อย่างทั่วถึง เปอร์เซ็นต์รวมจาก 28 คน เท่ากับ 77.78 %	8	22.22	20	55.56
การเข้าถึงพื้นที่ส่วนกลางต่างๆ เช่น ห้องประชุม ห้องครัว เป็นต้น ได้สะดวกและเข้าถึงง่าย เปอร์เซ็นต์รวมจาก 29 คน เท่ากับ 80.56 %	12	33.33	17	47.22

5. ประเด็นความพึงพอใจต่อ ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	พึงพอใจมาก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
สัญญาณ Wifi ภายในสำนักงาน เปอร์เซ็นต์รวมจาก 28 คน เท่ากับ 77.78 %	8	22.22	20	55.56
ระบบการใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Drive ที่ใช้ในการส่งงาน เปอร์เซ็นต์รวมจาก 33 คน เท่ากับ 91.67 %	15	41.67	18	50.00

แพลตฟอร์มโปรแกรมสำหรับประชุมงานออนไลน์ 9 25.00 22 61.11  
 เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 31 คน เท่ากับ 86.11 %

6. ประเด็นความพึงพอใจต่อ พื้นที่อำนวยความสะดวก	พึงพอใจมาก (คน)	เฟอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เฟอร์เซ็นต์ (%)
จำนวนที่จอดรถของสำนักงาน เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 16 คน เท่ากับ 44.44 %	6	16.67	10	27.78
ขนาด/จำนวนห้องประชุม เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 11 คน เท่ากับ 30.56 %	1	2.78	10	27.78
ขนาด/จำนวนของพื้นที่หรือตู้สำหรับเก็บของ เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 10 คน เท่ากับ 27.78 %	0	0.00	10	27.78
ขนาดของห้องครัว เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 9 คน เท่ากับ 25.00 %	0	0.00	9	25.00
ขนาดของพื้นที่สำหรับพักผ่อน เช่น ห้องนอน พื้นที่นั่งเล่น เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 13 คน เท่ากับ 36.11 %	4	11.11	9	25.00
จำนวนและขนาดของห้องแต่งตัว เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 8 คน เท่ากับ 22.22 %	2	5.56	6	16.67
ขนาดของห้องอัดเสียง (PODCAST) เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 13 คน เท่ากับ 36.11 %	4	11.11	9	25.00
จำนวนและขนาดของห้องสำหรับจัดทำรายการ เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 10 คน เท่ากับ 27.78 %	1	2.78	9	25.00
ปริมาณของพื้นที่อเนกประสงค์ในการจัดกิจกรรม เช่น Workshop เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 12 คน เท่ากับ 33.33 %	5	13.89	7	19.44
จำนวนพื้นที่สำหรับคุยงานกับคนภายนอกรูปแบบ ออนไลน์แบบเป็นส่วนตัว เช่น ห้องที่ใช้ได้ 1-2 คนในการคุย Zoom กับลูกค้า เฟอร์เซ็นต์รวมจาก 11 คน เท่ากับ 30.56 %	3	8.33	8	22.22

7. ประเด็นความพึงพอใจต่อ แสงสว่างและเสียง	พึงพอใจมาก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	พึงพอใจ (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
หน้าต่างรับแสงธรรมชาติ	9	25.00	16	44.44
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 25 คน เท่ากับ 69.44 %				
ปริมาณความสว่างจากหลอดไฟที่ เหมาะสมต่อการทำงาน	7	19.44	19	52.78
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 26 คน เท่ากับ 72.22 %				
เสียงที่เกิดขึ้นภายในสำนักงาน เช่น จากการพูดคุย และการสื่อสารในสำนักงาน เสียงจากภายนอก	3	8.33	9	25.00
เปอร์เซ็นต์รวมจาก 12 คน เท่ากับ 33.33 %				



### ภาคผนวก จ

#### แสดงรายละเอียดค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ในการผลสำเร็จในการทำงาน remote working

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ กับความร่วมมือกัน  
ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย และนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายข้อมูล ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผล ต่อผลสำเร็จในการทำงาน	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับมาก	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ตารางแสดงเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพและ  
ความร่วมมือกันภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมายของระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	มีความสัมพันธ์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	มีความสัมพันธ์มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	มีความสัมพันธ์น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

ตารางแสดงความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพและความร่วมมือกันภายในองค์กรที่  
ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เพื่อหาปัจจัยของสภาพแวดล้อมกายภาพที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงาน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านสถานที่ทำงาน กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0 (0)	1 (2.8)	3 (8.3)	16 (44.4)	16 (44.4)	4.31	ระดับมาก
2. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างกัน	0 (0)	1 (2.8)	3 (8.3)	14 (38.9)	18 (50.0)	4.36	ระดับมาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	0 (0)	1 (2.8)	4 (11.1)	12 (33.3)	19 (52.8)	4.36	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูล ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	1 (2.8)	0 (0)	2 (5.6)	17 (47.2)	16 (44.4)	4.31	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับ เพื่อนร่วมงานในทางบวก	1 (2.8)	0 (0)	3 (8.3)	20 (55.6)	12 (33.3)	4.17	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่น ระหว่างกันของคนในทีม	1 (2.8)	2 (5.6)	2 (5.6)	18 (50.0)	13 (36.1)	4.11	ระดับมาก
7. การเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	1 (2.8)	0 (0)	4 (11.1)	16 (44.4)	15 (41.7)	4.22	ระดับมาก
8. การปราศจาก ความเครียด	1 (2.8)	5 (13.9)	7 (19.4)	13 (36.1)	10 (27.8)	3.72	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
9. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0 (0)	2 (5.6)	2 (5.6)	22 (61.1)	10 (27.8)	4.11	ระดับมาก
10. ระยะเวลาในการ ทำงาน	1 (2.8)	1 (2.8)	6 (16.7)	17 (47.2)	11 (30.6)	4.00	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการ ผลิตงาน	2 (5.6)	0 (0)	5 (13.9)	18 (50.0)	11 (30.6)	4.00	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>4.15</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านสถานที่ทำงาน กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านสถานที่ทำงาน สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน และด้านการสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการปราศจากความเครียด (ค่าเฉลี่ย = 3.72)

## 2. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านการจัดวางผังสำนักงาน กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0 (0)	1 (2.8)	3 (8.3)	18 (50.0)	14 (38.9)	4.25	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน	1 (2.8)	0 (0)	5 (13.9)	14 (38.9)	16 (44.4)	4.22	ระดับมาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	1 (2.8)	1 (2.8)	4 (11.1)	14 (38.9)	16 (44.4)	4.19	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1 (2.8)	0 (0)	3 (8.3)	17 (47.2)	15 (41.7)	4.25	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก	1 (2.8)	1 (2.8)	7 (19.4)	17 (47.2)	10 (27.8)	3.94	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม	1 (2.8)	0 (0)	8 (22.2)	17 (47.2)	10 (27.8)	3.97	ระดับมาก
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	1 (2.8)	0 (0)	3 (8.3)	17 (47.2)	15 (41.7)	4.25	ระดับมาก
8. การปราศจากความเครียด	1 (2.8)	2 (5.6)	8 (22.2)	14 (38.9)	11 (30.6)	3.89	ระดับมาก
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1 (2.8)	0 (0)	7 (19.4)	16 (44.4)	12 (33.3)	4.06	ระดับมาก
10. ระยะเวลาในการทำงาน	1 (2.8)	1 (2.8)	8 (22.2)	14 (38.9)	12 (33.3)	3.97	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน	2 (5.6)	0 (0)	8 (22.2)	14 (38.9)	12 (33.3)	3.94	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>4.09</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านการจัดวางผังสำนักงาน กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านการจัดวางผังสำนักงาน สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.09) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านการจัดวางผังสำนักงาน มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.25) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การปราศจากความเครียด (ค่าเฉลี่ย = 3.89)

### 3. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1 (2.8)	1 (2.8)	6 (16.7)	17 (47.2)	11 (30.6)	4.00	ระดับมาก
2. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างกัน	1 (2.8)	0 (0)	5 (13.9)	20 (55.6)	10 (27.8)	4.06	ระดับมาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	1 (2.8)	0 (0)	7 (19.4)	15 (41.7)	13 (36.1)	4.08	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูล ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	1 (2.8)	1 (2.8)	7 (19.4)	15 (41.7)	12 (33.3)	4.00	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับ เพื่อนร่วมงานในทางบวก	1 (2.8)	1 (2.8)	8 (22.2)	17 (47.2)	9 (25.0)	3.89	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่น ระหว่างกันของคนในทีม	1 (2.8)	3 (8.3)	8 (22.2)	15 (41.7)	9 (25.0)	3.78	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
7. การเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	1 (2.8)	1 (2.8)	7 (19.4)	16 (44.4)	11 (30.6)	3.97	ระดับมาก
8. การปราศจาก ความเครียด	1 (2.8)	1 (2.8)	10 (27.8)	14 (38.9)	10 (27.8)	3.86	ระดับมาก
9. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1 (2.8)	0 (0)	10 (27.8)	10 (27.8)	15 (41.7)	4.06	ระดับมาก
10. ระยะเวลาในการ ทำงาน	1 (2.8)	1 (2.8)	6 (16.7)	15 (41.7)	13 (36.1)	4.06	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการ ผลิตงาน	2 (5.6)	0 (0)	7 (19.4)	16 (44.4)	11 (30.6)	3.94	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>3.97</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านการสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.08) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม (ค่าเฉลี่ย = 3.78)

4. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านมุมมองและการเข้าถึง กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1 (2.8)	1 (2.8)	9 (25.0)	13 (36.1)	12 (33.3)	3.94	ระดับมาก
2. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างกัน	1 (2.8)	0 (0)	4 (11.1)	14 (38.9)	17 (47.2)	4.28	ระดับมาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	1 (2.8)	0 (0)	6 (16.7)	13 (36.1)	16 (44.4)	4.19	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูล ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	1 (2.8)	0 (0)	4 (11.1)	15 (41.7)	16 (44.4)	4.25	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับ เพื่อนร่วมงานในทางบวก	1 (2.8)	1 (2.8)	6 (16.7)	12 (33.3)	16 (44.4)	4.14	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่น ระหว่างกันของคนในทีม	1 (2.8)	0 (0)	6 (16.7)	17 (47.2)	12 (33.3)	4.08	ระดับมาก
7. การเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	1 (2.8)	0 (0)	5 (13.9)	16 (44.4)	14 (38.9)	4.17	ระดับมาก
8. การปราศจาก ความเครียด	1 (2.8)	2 (5.6)	13 (36.1)	11 (30.6)	9 (25.0)	3.69	ระดับมาก
9. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1 (2.8)	0 (0)	8 (22.2)	13 (36.1)	14 (38.9)	4.08	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
10. ระยะเวลาในการ ทำงาน	1 (2.8)	1 (2.8)	10 (27.8)	13 (36.1)	11 (30.6)	3.89	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการ ผลิตงาน	2 (5.6)	0 (0)	8 (22.2)	16 (44.4)	10 (27.8)	3.89	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>4.06</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านมุมมองและการเข้าถึง กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านมุมมองและการเข้าถึง สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านมุมมองและการเข้าถึง มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การปราศจากความเครียด (ค่าเฉลี่ย = 3.69)

#### 5. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	0 (0)	0 (0)	6 (16.7)	15 (41.7)	15 (41.7)	4.25	ระดับมาก
2. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างกัน	0 (0)	0 (0)	18 (50.0)	13 (36.1)	17 (47.2)	4.36	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	0 (0)	3 (8.3)	6 (16.7)	13 (36.1)	14 (38.9)	4.06	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูล ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	0 (0)	1 (2.8)	4 (11.1)	15 (41.7)	16 (44.4)	4.28	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับ เพื่อนร่วมงานในทางบวก	0 (0)	1 (2.8)	5 (13.9)	17 (47.2)	13 (36.1)	4.17	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่น ระหว่างกันของคนในทีม	0 (0)	0 (0)	6 (16.7)	16 (44.4)	14 (38.9)	4.22	ระดับมาก
7. การเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	0 (0)	0 (0)	4 (11.1)	17 (47.2)	15 (41.7)	4.31	ระดับมาก
8. การปราศจาก ความเครียด	0 (0)	4 (11.1)	9 (25.0)	12 (33.3)	11 (30.6)	3.83	ระดับมาก
9. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0 (0)	1 (2.8)	5 (13.9)	16 (44.4)	14 (38.9)	4.19	ระดับมาก
10. ระยะเวลาในการ ทำงาน	1 (2.8)	1 (2.8)	9 (25.0)	12 (33.3)	13 (36.1)	3.97	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการ ผลิตงาน	2 (5.6)	0 (0)	6 (16.7)	14 (38.9)	14 (38.9)	4.06	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>4.15</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อ  
ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านระบบการสื่อสารและเทคโนโลยี

สารสนเทศ กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อม ภายนอก ด้านระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การปราศจากความเครียด (ค่าเฉลี่ย = 3.83)

#### 6. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านพื้นที่อำนาจความสะดวก กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3 (8.3)	0 (0)	12 (33.3)	12 (33.3)	14 (38.9)	3.94	ระดับ มาก
2. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างกัน	2 (5.6)	0 (0)	4 (11.1)	19 (52.8)	16 (44.4)	4.03	ระดับ มาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	1 (2.8)	0 (0)	5 (13.9)	18 (50.0)	12 (33.3)	4.11	ระดับ มาก
4. การประสานงานข้อมูล ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	2 (5.6)	0 (0)	7 (19.4)	14 (38.9)	13 (36.1)	4.00	ระดับ มาก
5. การให้ Feedback กับ เพื่อนร่วมงานในทางบวก	2 (5.6)	0 (0)	6 (16.7)	15 (41.7)	13 (36.1)	4.03	ระดับ มาก
6. เกิดความเชื่อมั่น ระหว่างกันของคนในทีม	2 (5.6)	0 (0)	8 (22.2)	17 (47.2)	9 (25.0)	3.86	ระดับ มาก
7. การเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	1 (2.8)	0 (0)	6 (16.7)	15 (41.7)	14 (38.9)	4.14	ระดับ มาก

8. การปราศจาก ความเครียด	1 (2.8)	1 (2.8)	11 (30.6)	12 (33.3)	11 (30.6)	3.86	ระดับ มาก
9. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	2 (5.6)	0 (0)	9 (25.0)	11 (30.6)	14 (38.9)	3.97	ระดับ มาก
10. ระยะเวลาในการ ทำงาน	2 (5.6)	1 (2.8)	8 (22.2)	11 (30.6)	9 (25.0)	3.81	ระดับ มาก
11. จำนวน/ปริมาณการ ผลิตงาน	3 (8.3)	0 (0)	9 (25.0)	14 (38.9)	10 (27.8)	3.87	ระดับ มาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>3.96</b>	<b>ระดับ มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านพื้นที่อำนวยความสะดวก กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านพื้นที่อำนวยความสะดวก สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านพื้นที่อำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านการเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.14) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81)

#### 7. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านแสงสว่าง กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1 (2.8)	2 (5.6)	4 (11.1)	12 (33.3)	18 (50.0)	4.28	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน	1 (2.8)	3 (8.3)	9 (25.0)	10 (27.8)	13 (36.1)	3.86	ระดับมาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	0 (0)	4 (11.1)	8 (22.2)	13 (36.1)	11 (30.6)	3.86	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1 (2.8)	4 (11.1)	8 (22.2)	11 (30.6)	12 (33.3)	3.81	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก	1 (2.8)	3 (8.3)	9 (25.0)	12 (33.3)	11 (30.6)	3.81	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกันของคนในทีม	1 (2.8)	3 (8.3)	10 (27.8)	11 (30.6)	11 (30.6)	3.78	ระดับมาก
7. การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	1 (2.8)	3 (8.3)	8 (22.2)	12 (33.3)	12 (33.3)	3.86	ระดับมาก
8. การปราศจากความเครียด	1 (2.8)	1 (2.8)	6 (16.7)	14 (38.9)	14 (38.9)	3.48	ระดับปานกลาง
9. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1 (2.8)	3 (8.3)	8 (22.2)	12 (33.3)	12 (33.3)	3.86	ระดับมาก
10. ระยะเวลาในการทำงาน	2 (5.6)	1 (2.8)	7 (19.4)	11 (30.6)	15 (41.7)	4.00	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน	3 (8.3)	2 (5.6)	7 (19.4)	14 (38.9)	10 (27.8)	3.72	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>3.90</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านแสงสว่าง กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านแสงสว่าง สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านแสงสว่าง มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การปราศจากความเครียด (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

#### 8. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเสียง กับความร่วมมือกันภายในองค์กร

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1 (2.8)	1 (2.8)	4 (11.1)	13 (36.1)	17 (47.2)	4.22	ระดับมาก
2. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่างกัน	0 (0)	1 (2.8)	6 (16.7)	17 (47.2)	12 (33.3)	4.11	ระดับมาก
3. การสื่อสารแบบเจอกัน Face to Face	0 (0)	1 (2.8)	5 (13.9)	16 (44.4)	14 (38.9)	4.19	ระดับมาก
4. การประสานงานข้อมูล ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	0 (0)	1 (2.8)	5 (13.9)	15 (41.7)	15 (41.7)	4.22	ระดับมาก
5. การให้ Feedback กับ เพื่อนร่วมงานในทางบวก	0 (0)	2 (5.6)	11 (30.6)	11 (30.6)	12 (33.3)	3.92	ระดับมาก
6. เกิดความเชื่อมั่น ระหว่างกันของคนในทีม	0 (0)	2 (5.6)	10 (27.8)	10 (27.8)	14 (38.9)	4.00	ระดับมาก

ความร่วมมือกันภายใน องค์กร	ความสัมพันธ์ (%)					เฉลี่ย	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
7. การเกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร	0 (0)	1 (2.8)	7 (19.4)	15 (41.7)	13 (36.1)	4.11	ระดับมาก
8. การปราศจาก ความเครียด	1 (2.8)	2 (5.6)	4 (11.1)	13 (36.1)	14 (38.9)	4.14	ระดับมาก
9. ความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0 (0)	1 (2.8)	7 (19.4)	14 (38.9)	14 (38.9)	4.14	ระดับมาก
10. ระยะเวลาในการ ทำงาน	0 (0)	2 (5.6)	4 (11.1)	15 (41.7)	15 (41.7)	4.19	ระดับมาก
11. จำนวน/ปริมาณการ ผลิตงาน	1 (2.8)	1 (2.8)	8 (22.2)	13 (36.1)	13 (36.1)	4.00	ระดับมาก
<b>ความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยภาพรวม</b>						<b>4.11</b>	<b>ระดับมาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท เดอะสแตนดาร์ด ที่มีต่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเสียง กับความร่วมมือกันภายในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเสียง สัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ ด้านเสียง มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือกันภายในองค์กร ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก (ค่าเฉลี่ย = 3.92)

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพ กับความร่วมมือกันภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงานนั้น อธิบายได้ดังนี้

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *ความคิดสร้างสรรค์* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31) อันดับ 2 คือ แสงสว่าง (ค่าเฉลี่ย = 4.28) อันดับ 3 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.25)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น* ระหว่างกัน มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงานและ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.36) อันดับ 2 คือ การเข้าถึงและมุมมอง (ค่าเฉลี่ย = 4.28) อันดับ 3 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.22)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *การสื่อสารแบบเจอกันต่อหน้า (face to face)* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.36) อันดับ 2 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน การเข้าถึงและมุมมอง และ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.19) อันดับ 3 คือ พื้นที่อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 4.11)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *การประสานงานข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.31) อันดับ 2 คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.28) อันดับ 3 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน และ การเข้าถึงและมุมมอง (ค่าเฉลี่ย = 4.25)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *การให้ Feedback กับเพื่อนร่วมงานในทางบวก* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงานและ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.17) อันดับ 2 คือ การเข้าถึงและมุมมอง (ค่าเฉลี่ย = 4.14) อันดับ 3 คือ พื้นที่อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 4.03)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *เกิดความเชื่อมั่นระหว่างกัน* ของคนในทีม มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.22) อันดับ 2 คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.11) อันดับ 3 คือ การเข้าถึงและมุมมอง (ค่าเฉลี่ย = 4.08)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *การเกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นมิตร* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย =

4.31) อันดับ 2 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.25) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.22)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *การปราศจากความเครียด* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.14) อันดับ 2 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) อันดับ 3 คือ เพอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ และ พื้นที่อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย = 3.86)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.19) อันดับ 2 คือ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.14) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.11)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *ระยะเวลาในการทำงาน* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.19) อันดับ 2 คือ เพอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) อันดับ 3 คือ สถานที่ทำงาน และ แสงสว่าง (ค่าเฉลี่ย = 4.00)

- องค์ประกอบสภาพแวดล้อมกายภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ *จำนวน/ปริมาณการผลิตงาน* มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.06) อันดับ 2 คือ สถานที่ทำงาน และ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.00) อันดับ 3 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน และ เพอร์นิเจอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้ (ค่าเฉลี่ย = 3.94)

และจากข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกายภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อความร่วมมือภายในองค์กรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงานตามที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่าปัจจัยกายภาพที่มีโอกาสในการส่งผลกระทบโดยรวมต่อความร่วมมือภายในองค์กร มากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงาน และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 4.15) อันดับ 2 คือ เสียง (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และ อันดับ 3 คือ รูปแบบการจัดผังสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.09) ตามลำดับ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอาทิตยา คล่องณรงค์
วันเดือนปีเกิด	2 กรกฎาคม พ.ศ. 2540
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2561 : วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สถาปัตยกรรม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผลงานทางวิชาการ	อาทิตยา คล่องณรงค์. (2563). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกายภาพที่สนับสนุนการทำงานรูปแบบ Remote working: กรณีศึกษาบริษัท The Standard, การประชุมวิชาการ 12th Built Environment Research Associates Conference, BERAC2021
ประสบการณ์ทำงาน	ปี พ.ศ. 2564 : นักศึกษาฝึกงาน บริษัท เน็กซ์ส พรอพเพอร์ตี้ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด