

ทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน

The attitudes of the corporate executives that affect the level of satisfaction with the improved internal environment built-in elements in related work.

สุรดี ลิขเรศตระกูล¹, เกียรติศักดิ์ จันทร์แก้ว^{2*} และปิยะพงศ์ เสนานุช³
Suradee Sikaretrakoon¹, Keattisak Chankaew^{2*} and Piyapong Senanut³

¹ นักศึกษา, หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี

¹ Student of Bachelor Management Mahidol University, Kanchanaburi Campus

² อาจารย์, หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการ) มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี

² Lecturer of Bachelor Management Mahidol University, Kanchanaburi Campus

³ อาจารย์, สาขาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

³ Lecturer, Information System Major, Rajamangala University of Technology Srivijaya

* Corresponding author, E-mail: Keattisak.Cha@Mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน 2) เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ สายงาน และตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.56 อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.61 สายงานจัดซื้อ (Merchandising) คิดเป็นร้อยละ 19.61 ตำแหน่งผู้จัดการแผนก (DM) คิดเป็นร้อยละ 42.91

ผลศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน พบว่า ความพึงพอใจโดยรวม คือ ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 2.89 และเครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งานและสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 3.13 และ 3.12 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน พบว่า สถานภาพด้านเพศ และสายงาน มีผลต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ในขณะที่สถานภาพด้านอายุ และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทัศนคติผู้บริหาร, ความพึงพอใจ, การปรับปรุง สภาพแวดล้อมภายใน



Abstract

Research aims to attitudes study of the corporate executives that affect the level of satisfaction with the improved internal environment built-in elements in related work.

That is classified by marital status, sex, age and side positions, and to compare the corporate executives that affect the level of satisfaction with the improved internal environment built-in elements in related work. That is classified according to sex, age, marital status, personal aspects and positions.

The research found that most of the female that average is 77.56 percent, range age is 30-39 years equal ware 36.61 percent. The purchasing department (Merchandising) were 19.61 percent. Position Manager (DM) were 42.91 of the total satisfaction is moderate, representing 2.89 percent and office supplies are adequate for applications and environments conducive. Coordination is moderately high were 3.13 and 3.12 percent respectively.

Compare the attitude to attitudes study of the corporate executives that affect the level of satisfaction with the improved internal environment built-in elements in related work, the level of satisfaction that the status of sex work in practice. Various factors affect the status of the age. And jobs does not affect the level of satisfaction in the work environment, significant statistically .05 level.

Keywords: Level of satisfaction of employees, improve offices, the factors affect customer satisfaction levels.

บทนำ

องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก เรียนรู้จากประสบการณ์จากกันและกันภายในและภายนอกองค์กร นำมาพัฒนาคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรม ก็คือ คน ปัญญาความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) ของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ต้องคิดวิเคราะห์ และวางแผนโดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงใจใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสร้างนวัตกรรม สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน สภาพแวดล้อมที่สบาย ๆ ไม่เคร่งเครียด ไม่ถูกตีกรอบความคิด ก็มีส่วนช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ (สนั่น เกษชาวี, 2553)

การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร หนึ่งในนั้นก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยิ่งจะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจใน



การทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้มากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น เมื่อบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี บุคลากรก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานในเชิงบวกมากขึ้น ซึ่งมักจะส่งผลให้เกิดผลผลิตภาพในงานในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน (David Shaw, 2015)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า (กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย, 2536)

การทำงานนั้นต้องการแรงจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทให้กับการทำงาน แรงจูงใจภายในเกิดจากตัวของบุคลากรเองที่กระตุ้นตัวเอง ซึ่งบางครั้งอาจมีน้อยทำให้บุคลากรไม่มีกำลังใจในการทำงาน แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสิ่งภายนอกมากระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานถือว่าเป็นแรงจูงใจภายนอกได้เช่นกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสง กลิ่น เสียง ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศในสถานที่ทำงาน รวมถึงพื้นที่ที่ใช้ทำงาน หากมีสภาพแวดล้อมที่ดีบุคลากรจะเกิดแรงจูงใจ ไม่เกิดภาวะกดดันในการทำงาน และมีกำลังใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

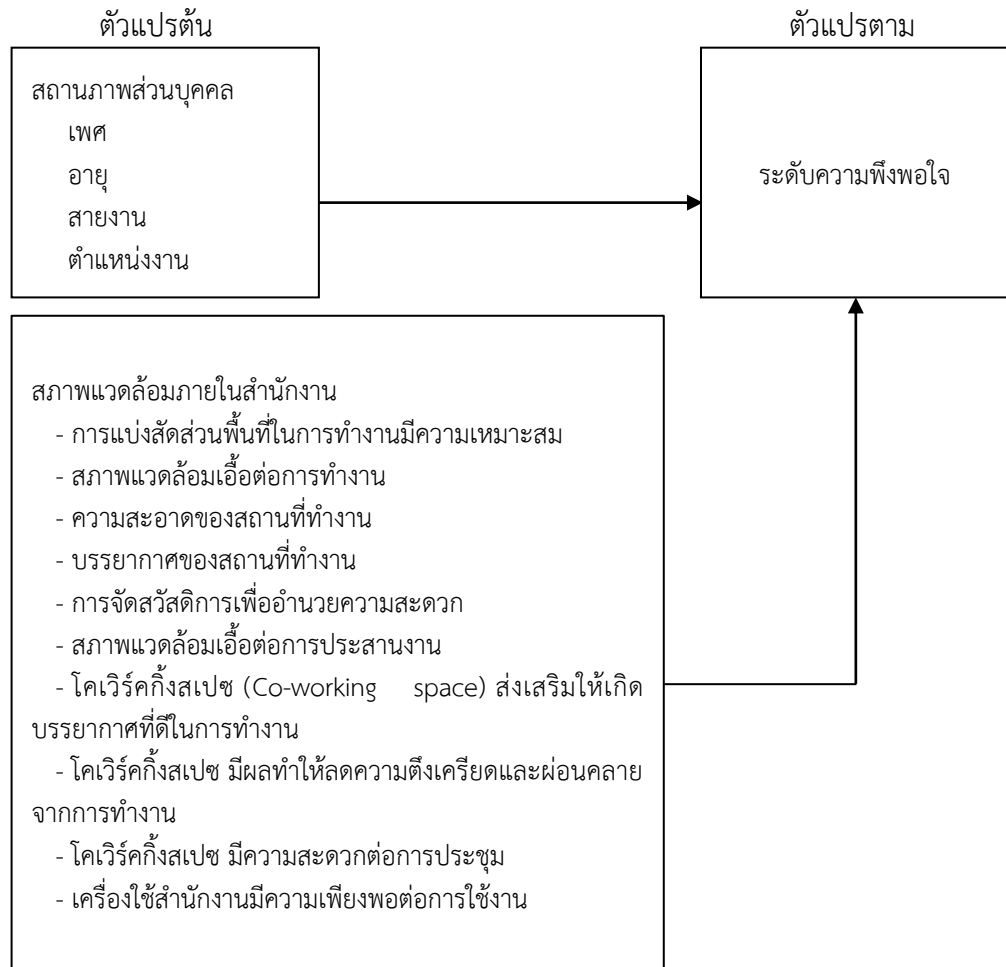
จากข้อมูลดังกล่าว สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน ทำให้บริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จึงได้ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมสำนักงานใหม่ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร โดยมีการเพิ่มพื้นที่โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) และจัดผังการนั่งของแต่ละแผนกใหม่ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย เพิ่มให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่หลากหลาย และเพื่อสะดวกต่อการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน จึงต้องการทราบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงอย่างไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ สายงาน และตำแหน่งงาน

กรอบแนวคิด

1. ตัวแปรต้น
 - ข้อมูลด้านสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สายงาน ตำแหน่งงาน
 - สภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน
2. ตัวแปรตาม
 - ระดับความพึงพอใจ



ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างกรอบแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทวิพงษ์ หินคำ (2541) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับจิตใจ

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคล กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์ต้องการนั้นอยู่ภายในบุคคลผู้นั้น ไม่ว่าจะเป็สิ่งทีมองเห็น หรือมองไม่เห็นก็ตาม และปัจจัยภายนอก คือ



สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการนั้นอยู่ภายนอกบุคคลผู้นั้น ไม่ว่าจะมองเห็น หรือมองไม่เห็นก็ตาม

3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อริสา เลหาโทภิธรธรรม (2539) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวบุคลากรในขณะที่ทำงาน เช่น เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสั่นสะเทือน ความร้อน ความเย็น การถ่ายเทอากาศ ฝุ่น คิว้นละออง

ชุติมา มาลัย (2538) สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา ไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน มีขอบเขตของการวิจัย 5 ข้อ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ สายงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็นดังนี้

- กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ทั้งหมด จำนวน 576 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2560)

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 254 คน โดยการใช้สูตรคำนวณประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น $\pm 95\%$ หรือสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น $\pm 5\%$

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

- ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สายงาน ตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน

- ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

4. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะประชากรผู้บริหารในบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 9/9 ถ.พระราม 9 แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง มิถุนายน – กรกฎาคม พ.ศ. 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดเครื่องมือในการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สายงาน ตำแหน่งงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน เป็นแบบสอบถาม 11 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้ (Likert, 1961)

ระดับความพึงพอใจ 5	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ระดับความพึงพอใจ 4	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับมาก
ระดับความพึงพอใจ 3	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ระดับความพึงพอใจ 2	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับน้อย
ระดับความพึงพอใจ 1	หมายถึง	ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาระดับความพึงพอใจ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

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

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานแยกตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน

ทำการวิเคราะห์โดยการให้คะแนน คือ การกำหนดความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ แบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) เป็นการเลือกความสำคัญของปัจจัยมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นแปลผลโดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ สายงาน และตำแหน่งงาน

โดยใช้สถิติ t-test สำหรับสถานภาพด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับสถานภาพด้านอายุ สายงาน และตำแหน่งงาน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ผลการศึกษา พบว่า จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารบริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ผู้บริหารที่ทำแบบสอบถามมากที่สุด เป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 77.56 และเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.44

เมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ผู้บริหารที่ทำแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.61 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 อายุระหว่าง 22-29 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และอายุระหว่าง 50-59 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02

เมื่อจำแนกตามตัวแปรสายงาน พบว่า ผู้บริหารที่ทำแบบสอบถามมากที่สุดอยู่สายงานจัดซื้อ (Merchandising) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.61 รองลงมาคือ สายงานการตลาด (Marketing) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72 และดำเนินงาน (Operations) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.99

เมื่อจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหารที่ทำแบบสอบถามมากที่สุดเป็นผู้จัดการแผนก (DM) จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.91 รองลงมาเป็นผู้จัดการฝ่าย DIV จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94 และเป็นผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป GM UP จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14

2. ผลการทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน

สภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน	2.83	0.92	ปานกลาง	7
2. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น เสียง	2.69	1.02	ปานกลาง	11
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	2.92	0.90	ปานกลาง	3
4. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	2.83	1.02	ปานกลาง	7
5. การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น Pantry room ตู้น้ำดื่ม ตู้น้ำหยอดเหรียญ	2.78	1.11	ปานกลาง	10
6. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน	3.12	0.92	ปานกลาง	2
7. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2.91	1.12	ปานกลาง	5
8. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน	2.80	1.12	ปานกลาง	9
9. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปฏิบัติงาน	2.90	1.15	ปานกลาง	6

สภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
10. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	3.13	0.99	ปานกลาง	1
รวม	2.89	0.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และอันดับที่สาม คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

3. ผลการทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ สายงาน และตำแหน่งงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	เพศชาย (n=57)		เพศหญิง (n=197)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน	3.04	.94	2.78	.91	.062
2. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น เสียง	3.11	1.06	2.56	.98	.000*
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.30	.82	2.81	.89	.000*
4. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	3.16	1.00	2.74	1.01	.006*
5. การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น Pantry room ตู้น้ำดื่ม ตู้น้ำหยอดเหรียญ	3.02	1.09	2.71	1.11	.067
6. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน	3.28	.96	3.07	.90	.129
7. โคเวิร์คกิงสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.30	1.03	2.80	1.12	.003*
8. โคเวิร์คกิงสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน	3.14	1.06	2.70	1.11	.008*
9. โคเวิร์คกิงสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปฏิบัติงาน	3.26	1.11	2.79	1.14	.006*
10. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	3.19	.99	3.11	.99	.587
รวม	3.18	.82	2.81	.78	.002

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ด้านเพศ พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารส่งผลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน บรรยากาศของสถานที่ทำงาน โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-Working Space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-Working Space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-Working Space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปรึกษางานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	22-29 ปี (n=63)		30-39 ปี (n=93)		40-49 ปี (n=70)		50-59 ปี (n=28)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน	2.78	.91	2.98	.90	2.70	.95	2.82	.94	.262
2. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น เสียง	2.49	1.05	2.74	1.07	2.71	.98	2.86	.85	.335
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	2.86	.82	2.97	.96	2.91	.90	2.89	.92	.899
4. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	2.81	.91	2.92	1.05	2.73	1.10	2.82	.94	.678
5. การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น Pantry room ตู้น้ำดื่ม ตู้หยอดเหรียญ	2.70	1.03	2.86	1.15	2.69	1.17	2.93	1.05	.613
6. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน	3.19	.84	3.04	1.01	3.10	.87	3.25	.89	.656
7. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2.92	.96	3.01	1.18	2.83	1.22	2.75	1.00	.639
8. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน	2.87	1.01	2.85	1.16	2.71	1.14	2.68	1.16	.756
9. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปรึกษางาน	2.92	.97	2.95	1.19	2.87	1.25	2.75	1.17	.877
10. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	3.06	.97	3.10	1.02	3.26	1.02	3.07	.90	.654
รวม	2.86	.68	2.94	.85	2.85	.85	2.88	.77	.888

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ด้านอายุ พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสายงาน (แอดมินิสเตรชั่น การเงิน ทรัพยากรมนุษย์ การตลาด ดำเนินงาน)

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	แอดมินิสเตรชั่น (Administration) (n=7)		การเงิน (Finance) (n=25)		ทรัพยากรมนุษย์ (HR) (n=8)		การตลาด (Marketing) (n=45)		ดำเนินงาน (Operations) (n=33)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน	3.29	.49	3.00	.76	3.63	.74	2.84	.95	2.85	1.03	.036*
2. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุ่นหภูมิ กลิ่นเสีย	3.29	.49	2.84	.80	3.38	1.06	2.56	1.14	3.03	1.10	.006*
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.43	.53	3.16	.90	3.63	.92	2.84	.98	3.18	.85	.003*
4. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	3.57	.53	3.16	.85	3.88	.99	2.80	.04	3.27	1.01	.000*
5. การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น Pantry room ตู้น้ำดื่ม ตู้น้ำหยอดเหรียญ	3.00	.58	2.88	1.05	3.50	.93	3.09	1.18	3.24	1.20	.001*
6. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน	3.43	.53	3.36	.95	3.63	1.06	2.84	.85	3.24	1.15	.286
7. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.57	.53	3.04	1.10	3.63	1.41	2.80	1.31	3.09	1.18	.173
8. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน	3.57	.79	2.80	1.08	3.38	1.77	2.64	1.25	3.09	1.18	.175

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	แอดมินิสเตรชั่น (Administration) (n=7)		การเงิน (Finance) (n=25)		ทรัพยากรมนุษย์ (HR) (n=8)		การตลาด (Marketing) (n=45)		ดำเนินงาน (Operations) (n=33)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
9. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปรึกษา งาน	3.57	.79	2.92	1.12	3.50	1.60	2.84	1.26	3.09	1.21	.360
10. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	3.29	.49	2.24	1.05	4.00	.76	3.24	.98	3.12	.89	.034*
รวม	3.40	.49	3.04	.74	3.61	.01	2.85	.82	3.12	.91	.007

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสายงาน (วิเคราะห์ข้อมูลจัดซื้อ เอสซีเอ็มและดาต้าเบส สโตร์ ดีเวลลอปเม้นท์ อสังหาริมทรัพย์)

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) (n=12)		จัดซื้อ (Merchandising) (n=50)		เอสซีเอ็มและดาต้าเบส (SCM & Database) (n=31)		สโตร์ ดีเวลลอปเม้นท์ (Store Development) (n=29)		อสังหาริมทรัพย์ (Property & M&E) (n=14)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน	2.42	.90	2.56	.88	2.84	.93	2.79	.73	3.21	1.19	.036*
2. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น เสียง	2.25	.75	2.48	1.09	2.29	.74	2.79	.86	3.07	1.14	.006*
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	2.75	.45	2.72	.88	2.45	.81	3.00	.71	3.14	1.23	.003*

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ภายในสำนักงาน	วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) (n=12)		จัดซื้อ (Merchandising) (n=50)		เอสซีเอ็มและดาต้าเบส (SCM & Database) (n=31)		สโตร์ ดีเวลลอปเม้นท์ (Store Development) (n=29)		อสังหาริมทรัพย์ (Property & M&E) (n=14)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
4. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	2.33	1.07	2.50	.93	2.42	.89	2.76	.87	3.00	1.24	.000*
5. การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น Pantry room ตู้น้ำดื่ม ตู้น้ำหยอดเหรียญ	2.33	.98	2.28	1.05	2.55	1.03	2.66	.94	2.93	1.14	.001*
6. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน	3.00	.85	3.04	.90	3.23	.76	3.03	.82	3.14	1.03	.286
7. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2.33	.78	2.82	1.02	3.03	.95	2.66	.97	2.93	1.38	.173
8. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน	2.33	1.07	2.66	1.02	2.90	.87	2.62	.94	2.93	1.27	.175
9. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปรึกษา	2.33	1.07	2.74	1.10	2.97	.91	2.79	1.05	3.00	1.41	.360
10. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	2.50	1.09	2.86	.99	3.10	1.08	3.17	.93	3.50	.94	.034*
รวม	2.46	.67	2.67	.74	2.78	.67	2.83	.63	3.09	1.01	.007

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ด้านสายงาน พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ได้แก่ การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน บรรยากาศของสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน อย่างมีนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ .05 และผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe Analysis พบว่า ไม่พบปัจจัยรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านตำแหน่งงาน

อิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน	ผู้จัดการแผนก (DM) (n=109)		ผู้จัดการฝ่าย (DIV) (n=104)		ผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป (GM UP) (n=41)		P-Value
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม เช่น การจัดวางโต๊ะทำงาน	2.93	.91	2.82	.95	2.63	.86	.217
2. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ กลิ่น เสียง	2.64	1.02	2.75	.07	2.63	.89	.700
3. ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	2.93	.84	2.94	.96	2.83	.92	.787
4. บรรยากาศของสถานที่ทำงาน	2.86	.94	2.90	.13	2.56	.90	.172
5. การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น Pantry room ตู้น้ำดื่ม ตู้น้ำหยอดเหรียญ	2.70	1.08	2.94	.18	2.59	.97	.131
6. สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน	3.23	.85	3.02	1.04	3.07	.72	.233
7. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	2.95	1.00	2.92	1.24	2.76	1.09	.621
8. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดและผ่อนคลายจากการทำงาน	2.90	1.04	2.76	.22	2.63	1.04	.388
9. โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปฏิบัติงาน	2.94	1.03	2.93	.26	2.68	1.17	.428
10. เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์	3.17	.98	3.13	.06	3.02	.85	.741
รวม	2.92	.72	2.91	.89	2.74	.76	.429

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

ผลการทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน พบว่า ทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติของผู้บริหารที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เครื่องใช้สำนักงานมีความเพียงพอต่อการใช้งาน รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการประสานงาน และอันดับที่สาม คือ ความสะอาดของสถานที่ทำงาน

การทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ สายงาน และ ตำแหน่งงาน

1. ด้านเพศ พบว่า การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน หมายความว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพด้านเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณทร เกียรติศักดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า สถานภาพด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

2. ด้านอายุ พบว่า การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน หมายความว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพด้านอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ พบว่า สถานภาพด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ด้านสายงาน พบว่า การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน หมายความว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพด้านสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณทร เกียรติศักดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า สถานภาพด้านสายงานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

4. ด้านตำแหน่งงาน พบว่า การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสำนักงาน หมายความว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ พบว่า สถานภาพด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย พบว่า ควรให้ความสำคัญกับทัศนคติของผู้บริหารที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ในการทำงานมีความเหมาะสม สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน บรรยากาศของสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวก โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีผลทำให้ลดความตึงเครียดจากการทำงาน โคเวิร์คกิ้งสเปซ (Co-working space) มีความสะดวกต่อการประชุมและการปรึกษางาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ และสายงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน การวิจัยต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลในเชิงลึกกว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการปรับปรุงสำนักงานอย่างไร

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. (2536). สถิติที่เกี่ยวข้องของก๊บังงานอาชีวอนามัย. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- ชนิษฐา นิมแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การกรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (การค้นคว้าแบบอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พยาบาลศาสตร). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทวีพงษ์ หินคำ. (2541). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานสุขาภิบาลริมใต้ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2559). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต คณะเกษตรศาสตร์.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- สนั่น เถาขารี. (2553). การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์. วารสารเทคนิคเครื่องกล ไฟฟ้า อุตสาหการ ปีที่ 24 ฉบับที่ 280 (ต.ค. 2550) หน้า 129-137, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ.

อริสา เลหาทไก่อวัธธรรม. (2539). สสภาพแวออล้อมในการทํางานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

David Shaw. (2015). การสร้างสภาพแวดล้อมในการทํางานให้อึดต่อสุขภาพ เสริมสร้างประสิทธิภาพ
และสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทํางาน”. [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์, 2560]
จาก <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/creating-a-healthy-efficient-and-positive-working>

Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.