

อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของ
บุคลากรในองค์การเสมือนจริง

ประสิทธิ์พร เก่งทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ประสิทธิ์พร เก่งทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิเศษ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชติ สุนทรสมัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ดร. อธิปไตย คลี่สุนทร)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิเศษ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชติ สุนทรสมัย)

.....กรรมการ
(ดร. สุริยัน นนทศักดิ์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2552

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ
เดียววิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย สุนทรสมัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และม
ความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยมีความภาคภูมิใจและมีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอ
กราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาวนา อังกินันท์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ,
อาจารย์ภูวดล วงรัตน์ หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ดร.ธีรพงษ์ บัวกล้า หัวหน้าสาขาการจัดการชุมชน คณะการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ช่วยแนะนำในการใช้สถิติและการอ่านวารสารต่างประเทศ ขอขอบคุณ
คุณไชยอนันต์ สกลสุภรณ์, คุณรัตติพล ศรีวิชัย, คุณวิชุดา สุขเกษม, คุณศศิรินทร์ แก้วมาลัยทิพย์
ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว พี่ชาย ที่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูล
ในการสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่
บุพการี อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนครบทุกวันนี้

ประสิทธิ์พร เก่งทอง

49924758: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม/ องค์การเสมือนจริง/ การทำงาน

ประสิทธิพร เก่งทอง: อิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม
องค์การต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริง (THE INFLUENCE OF
PERSON-ENVIRONMENT FITS ON INDIVIDUAL WORK OUTCOMES IN VIRTUAL
ORGANIZATIONS) อาจารย์ที่ปรึกษา: วรณี เดียววิเศษ , Ph.D., วุฒิชัย สุนทรสมย์, D.B.A.
125 หน้า. ปี พ.ศ. 2552.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม
องค์การ (P-E Fit) 2. ระดับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริง 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การกับผลลัพธ์การทำงาน 4. อิทธิพลของความสอดคล้อง
ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การกับผลลัพธ์การทำงาน โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ
สภาพแวดล้อมองค์การ (Person-Environment Fit: P-E Fit) แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ
องค์การ (Person-Organization Fit: P-O Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (Person-Group Fit: P-G Fit)
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job Fit: P-J Fit) ผลลัพธ์การทำงานแบ่งเป็น 3 ด้านคือ
ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในองค์การเสมือนจริงคือ พนักงานในฝ่ายการตลาดในบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์
จาก 116 บริษัท รวมจำนวนพนักงาน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้
กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและรับกลับโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การทั้ง 3 ด้านอยู่ใน
ระดับปานกลาง 2. ระดับผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านความผูกพันต่อองค์การและ
ด้านความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง 3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ความสอดคล้อง
ระหว่างบุคคลกับกลุ่มและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การแต่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน
4. ความสอดคล้องทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 45.5 ($F = 51.9, p < .05$)
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน สามารถร่วมกันทำนาย
ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 42.3 ($F = 68.0, p < .05$) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและ
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจในการเปลี่ยนงานได้ร้อยละ 28.2 ($F = 37.1, p < .05$) เมื่อทดสอบอิทธิพลแต่ละตัวแปรพบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด
ที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การทำงานทั้ง 3 ด้าน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือ ควรมีการคัดเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใน
การทำงานขององค์การเสมือนจริง เพื่อเพิ่มผลลัพธ์การทำงานของบุคลากร

49924758: MAJOR : HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PERSON-ENVIRONMENT FIT/ VIRTUAL ORGANIZATION

PRASITPON KENGTHONG : THE INFLUENCE OF PERSON-ENVIRONMENT
FITS ON INDIVIDUAL WORK OUTCOMES IN VIRTUAL ORGANIZATIONS. THESIS
ADVIOERS: WANNEE DEOISRES, Ph.D., Vuttichat Soonthonsmai, D.B.A., 125 P. 2009.

The objectives of this research aim to study (i) the degree of association between persons and their environment in organization (P-E fit); (ii), the performance outcome of employees in virtual organizations; (iii) the degree of association between employees, organization environment and performance outcome; (iv), the influence of (P-E fit) and performance outcome.

The P-E fit consists of 3 dimensions. They are Person-Organization Fit (P-O Fit), Person-Group Fit (P-G Fit) and Person-Job Fit (P-J Fit). The outcomes of work performance are job satisfaction, organization loyalty and turnover intention. This research uses the quantitative method by sending questionnaires to employees of 116 virtual-structure auto parts companies. Only 191 questionnaires were returned. Descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis were used to analyze data.

From the research, three dimension of person fit (P-O, P-G, and P-J) is significant at the medium level of Person-Environment Fit (P-E Fit). It is found that the Person-Organization (P-O Fit) has a positive relationship with job satisfaction and organizations commitments in medium level, but has a negative relationship with turn over intentions at the medium level. Person-Groups Fit (P-G Fit) causes a positive relationship to the job satisfaction at the medium level and positive relationship with organization commitments at the low level and has a negative relationship with turn over intentions at the low level. Person-Job Fit (P-J Fit) has a positive relationship with job satisfaction and organization commitments at the medium level, and has a negative relationship with turn over intentions at the medium level.

Consistency about three dimension of person fit with the environment can project the job satisfaction at 45.5%. Person-Organizations Fit (P-O Fit) and Person-Job Fit (P-J Fit) is integrated. Prognosis organization commitment by the 42.3%. Person-Organizations (P-O Fit) and Person-Job Fit (P-J Fit) can project the turnover intention at 28.2% significance ($p < .05$).

The author recommends that suitable recruitment and selection of employees for virtual organization environment is absolutely essential because it can boost the effectiveness of employees' performance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การเสมือนจริง.....	10
ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม	35
แนวคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การพัฒนาและการหาคุณภาพเครื่องมือ	69
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	73
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	70
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ขององค์กร	74
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์กร	75
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร	76
ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์กร	79
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	87
อภิปรายผล	90
ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก	106
ภาคผนวก ข	108
ภาคผนวก ค	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 คำสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม	70
2 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	73
3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	74
4 ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมขององค์การของพนักงาน ตัวอย่าง	75
5 ระดับผลลัพธ์การทำงานของพนักงานตัวอย่าง	76
6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การต่อผลลัพธ์การทำงาน	77
7 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มต่อผลลัพธ์การทำงาน	78
8 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานต่อผลลัพธ์การทำงาน	79
9 ค่าความคลาดเคลื่อน	80
10 ค่า tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ	80
11 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ	81
12 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	82
13 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ	83
14 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ (Y2) โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	84
15 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน	85
16 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ สภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงาน ด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน (Y ³) โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติ	86

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 กระบวนการสร้างองค์การเสมือนจริง	25
3 พลวัตรขององค์การเสมือนจริง.....	27
4 โครงสร้างขององค์การเสมือนจริง.....	29
5 โครงสร้างของเครือข่ายองค์การเสมือนจริง.....	30
6 ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม	38
7 แบบจำลองความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในองค์การเสมือน.....	42
8 ตัวแบบคุณลักษณะงาน.....	52
9 กราฟแสดงการกระจายตัวของตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J FIT).....	120
10 กราฟแสดงการกระจายตัวของตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O FIT)	120
11 กราฟแสดงการกระจายตัวของตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G FIT).....	121
12 กราฟแสดงการกระจายตัวของตัวแปรตามด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction).....	121
13 กราฟแสดงการกระจายตัวของตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)	122
14 กราฟแสดงการกระจายตัวของตัวแปรตามด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน (Turn over intention).....	122
15 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O FIT) ต่อผลลัพธ์จากการทำงาน (Individual Outcome).....	123
16 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J FIT) ต่อผลลัพธ์จากการทำงาน (Individual Outcome).....	123
17 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G FIT) ต่อผลลัพธ์จากการทำงาน (Individual Outcome) ...	124