

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริง ซึ่งเป็นการศึกษาพนักงานที่ทำงานภายในฝ่ายการตลาดของบริษัทที่ผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา คือ การศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) และศึกษาถึงผลลัพธ์การทำงานของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความตั้งใจในการลาออกจากงาน

โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 191 คน จากบริษัทจำนวน 116 บริษัท ภายในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน - 31 กรกฎาคม 2552 โดยส่งแบบสอบถามไปสถานประกอบการจำนวน 220 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.7 สมบูรณ์ 184 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานตัวอย่าง แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม 3 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ 0.86 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากร จำนวน 56 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การ
การรับรู้ระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของพนักงาน
กลุ่มตัวอย่างภายในองค์การ แยกสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้
ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่

มีการรับรู้ถึงระดับความสอดคล้องของตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงระดับความสอดคล้องของตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงระดับความสอดคล้องของตัวพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การรับรู้ระดับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การ

การรับรู้ระดับผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างภายในองค์การเสมือนจริง แยกสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน งานทั้งหมดที่ทำอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความผูกพันในด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันทางด้านการคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม กับ ผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. อำนาจการทำนายและอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์การกับผลลัพธ์การทำงาน ของบุคลากรภายในองค์การ

4.1 ผลลัพธ์การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อิสระ ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) สามารถร่วมกันทำนายผลลัพธ์ การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 45.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกกับตัวแปรตามด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ($\beta = .372$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ($\beta = .302$) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ($\beta = .199$) มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อตัวแปรตามด้านความพึงพอใจในการทำงาน

4.2 ผลลัพธ์การทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) สามารถร่วมกันทำนายผลลัพธ์จากการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.1 แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทำนายการรับรู้ผลลัพธ์การทำงานด้านความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) โดยสามารถร่วมกันทำนายผลลัพธ์การทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 42.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ($\beta = .502$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ($\beta = .227$) มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อตัวแปรตามด้านความผูกพันต่อองค์กร

4.3 ผลลัพธ์การทำงานด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) สามารถร่วมกันทำนายผลลัพธ์การทำงาน ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ร้อยละ 29.7 แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทำนายการรับรู้ผลลัพธ์การทำงานด้านความตั้งใจใน

การลาออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวคือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-J Fit) โดยสามารถร่วมกันทำนายผลลัพธ์การทำงาน ด้านความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ร้อยละ 28.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรอิสระด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ($\beta = -.447$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ($\beta = -.215$) มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือตัวแปรตามด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน

อภิปรายผล

การศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในองค์การ ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (P-E Fit) ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจบทบาทหน้าที่ ที่ตนเองได้รับมอบหมายจากองค์การ และสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตนเองได้สอดคล้องกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้กลุ่มสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับจากองค์กรนั้นจะเป็นความสอดคล้องของพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับงานด้วย เนื่องจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ จะดูจาก ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคคลนั้น กับความต้องการตามตำแหน่ง เพื่อประเมินความเหมาะสมในการปฏิบัติงานนั้น

ในส่วนด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับสอดคล้องกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้ ในกลุ่มการทำงานนั้นจะมีวัฒนธรรมและค่านิยมประจำกลุ่ม ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของกลุ่มจะเกิดจากการรวมตัวกันของพนักงานที่มาจากหลากหลายพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และมีวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันมารวมตัวกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมและค่านิยมประจำกลุ่ม ซึ่งพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานภายในกลุ่มนั้นก็จะมีวัฒนธรรมและค่านิยมส่วนตัวที่สอดคล้องกับกลุ่มมากกว่าองค์การ ซึ่งอาจจะเป็นส่วนที่ทำให้ค่าเฉลี่ยใน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (P-O Fit) น้อยที่สุดได้

การศึกษาระดับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์กร

ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงผลลัพธ์

ในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงเป็นด้านภาพรวมทั้งหมดของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านงานในปัจจุบัน ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งอาจจะนำไปสู่การช่วยส่งเสริมให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ ในด้านของค่าตอบแทนนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นไปได้ว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นอาจจะเท่ากับระดับค่าตอบแทน โดยทั่วไป เนื่องจากระดับค่าตอบแทนที่องค์กรให้พนักงานนั้นจะเทียบกับองค์กรอื่นในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน จึงทำให้ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับองค์กรอื่นในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน ส่วนในด้านการเลื่อนตำแหน่งนั้นจะอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างนี้มาจากฝ่ายการตลาด ซึ่งฝ่ายการตลาดเป็นฝ่ายที่ต้องการพนักงานในการทำงานจำนวนน้อย ทำให้ตำแหน่งรองรับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานอาจจะยังมีไม่มากนัก

ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการรับรู้ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งสามด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับจะเห็นได้ว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเกิดจากการลักษณะงานที่แตกต่างจากงานทั่วไป ครึ่งที่งานในฝ่ายการตลาดนี้จะมีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าขององค์กรในต่างพื้นที่ ซึ่งเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ และพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในส่วนนี้จะมีส่วนร่วมในความคิดและตัดสินใจในเนื้อหาของตนเอง ส่วนในด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานกลุ่มตัวอย่างอาจจะเห็นว่าการจ่ายผลตอบแทนขององค์กรเท่ากับองค์กรทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรม ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นสิ่งแสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้รับรู้จากประสบการณ์ การหล่อหลอมตั้งแต่เข้ามาสู่องค์กรที่ยังไม่มีความเข้มข้นมากนัก จึงทำให้ความผูกพันในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ทำให้การรับรู้ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง

ในความตั้งใจในการลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจมีการรับรู้ถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่ยังไม่สอดคล้องกันในระดับสูง จึงทำพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลางได้ เนื่องจากอาจจะมีการบริหารงานบางส่วนขององค์กรที่พนักงานอาจจะไม่พึงพอใจอยู่ เช่น อาจจะเป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ยาก อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงาน คือ การได้รับแรงจูงใจจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการจ่ายผลตอบแทนในการทำงาน เนื่องจากนิคมอุตสาหกรรมที่ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลนี้ มีการแข่งขันกันในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน จึงอาจเป็นปัจจัยดึงดูดที่ดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกจากงานได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ผลลัพธ์การทำงานของพนักงานในองค์กรเสมือนจริง

1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร (P-O Fit)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อด้านความตั้งใจในการลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามด้าน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความสอดคล้องของ ค่านิยม เป้าหมาย และความต้องการ ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับองค์กร ซึ่งจะเป็สิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังช่วยลดความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมอสเลย์ (Mosley, 2002) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร และความสามารถในการรับรู้ของบุคคลกับทัศนคติต่อการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงาน พบว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร นั้นจะมีความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์การทำงาน ของบุคคลมากที่สุด

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดและสามารถร่วมทำนายการรับรู้ผลลัพธ์การทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออกจากงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการสอดคล้องกันของ ค่านิยม เป้าหมาย และความต้องการ ของพนักงานกับขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความสอดคล้องกับองค์กรนั้น

จะสามารถที่จะเกิดการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่องค์การต้องการ ทำให้สามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถเชื่อมโยงถึงการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรมในการได้รับผลตอบแทน จึงทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ มีความต้องการที่จะดำรงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแคสเปอร์และอาชเคนาซี (Kasper & Ashkanasy, 2001) ที่ได้ทำการศึกษาการจำแนกความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ต่างมีผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร มีผลที่ดีกว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชิน (Shin, 2005) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของทีมในบริษัทเกาหลี โดยมุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จของทีม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม และตัวแบบด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมมากกว่าตัวแบบด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลลัพธ์จากการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำที่จากทั้งหมดสามด้าน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม เป็นความสอดคล้องกันของพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นส่วนเฉพาะที่แสดงออกต่อสมาชิกภายในกลุ่ม โดยอาจจะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มที่ร่วมงาน ซึ่งความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม กับความผูกพันต่อองค์การ มีความเกี่ยวเนื่องกันน้อย เนื่องจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มนั้น จะเป็นความสอดคล้องของพนักงานกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยที่เป็นความสอดคล้องของบทบาทและหน้าที่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และจะต้องเป็นความสัมพันธ์ของทักษะ คุณค่า และความสามารถในบทบาทนั้น ที่จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นแสดงเห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรที่พันธะหน้าที่ที่มีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวลเกิลและฟีลแมน (Vogel & Feldman, 2009) ที่ได้ทำการศึกษาระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม กับบทบาทของความสอดคล้องในอาชีพ และความสอดคล้องในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับผลลัพธ์การทำงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายการรับรู้ผลลัพธ์ จากการทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มนั้น เป็นความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่มีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยที่บทบาทหน้าที่จะแบ่งตาม คุณค่า ทักษะ ความสามารถ ของตัวพนักงานที่จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของกลุ่ม ช่วยส่งเสริมกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลให้พนักงานได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน จึงทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างพนักงาน จนเกิดการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมของกลุ่มขึ้นมา เมื่อเกิดความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และช่วยลดความตั้งใจในการลาออกจากการงานของพนักงานได้อีกด้วย เนื่องจากความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่มนั้น เป็นลักษณะความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเพียงด้านหนึ่งขององค์การเท่านั้น จึงทำให้ไม่สามารถที่จะทำนายความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้

3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit)

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลลัพธ์การทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบต่อด้านความตั้งใจในการลาออกจากการงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางทั้งสามด้าน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เป็นความสอดคล้องระหว่าง ความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ของบุคคลกับความต้องการตามตำแหน่งงาน ซึ่งเมื่อบุคคลมีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้บุคคลนั้นสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถที่จะทำงานบรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งจะเกิดความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจ และทำให้มีระดับความพึงพอใจในงานสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และช่วยลดความตั้งใจในการลาออกจากการงานได้ สอดคล้องกับงานของ

สาวตรี พูลสมบัติ (2550) พบว่าพนักงานที่มีความเหมาะสมกับงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับงาน และพนักงานที่มีความเหมาะสมกับงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับงาน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายการรับรู้ผลลัพธ์การทำงานของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เป็นความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับงานที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลกับความต้องการของตำแหน่งนั้น ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่นั้น จะส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรคและข้อผิดพลาดในการทำงาน เนื่องจากสมรรถนะที่จะใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรสามารถที่จะกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง เมื่อพนักงานทำงานได้ตรงตามบทบาทหน้าที่แล้ว จะทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเอง ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าระดับของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์กร ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลยังไม่สอดคล้องกับองค์กร ดังนั้นจึงต้องเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์กรดังนี้

1. การเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานภายในองค์กรเสมือนจริงนั้น ให้มีแนวคิดทัศนคติ ความเชื่อและค่านิยมที่มีความสอดคล้องกับองค์กร โดยจะต้องคัดเลือกบุคลากรที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับตนเองได้ มีความเชื่อในการมีอิสระ มีความเชื่อในเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเชื่อในเรื่องของความหลากหลายทางความคิด และวัฒนธรรม จึงจะช่วยเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร

2. การเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม

ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อที่จะสร้างความเชื่อใจ ให้เกิดแก่บุคลากรที่ทำภายในองค์กร เป็นการสร้างความพร้อมที่จะให้ความเชื่อมั่นแก่บุคลากรที่จะเข้ามาทำงาน

ร่วมกันภายในองค์การเสมือนจริง ต้องมีการสร้างระดับความน่าเชื่อถือ เพื่อให้เกิดความเชื่อใจกันภายในกลุ่มที่ทำงาน มีฝึกอบรมพนักงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างภายในองค์การเพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสารผ่านระบบเสมือนจริง มีการพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานรอบด้าน ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (P-G Fit) ภายในองค์การเสมือนจริงได้

3. การเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อช่วยในการพัฒนาทักษะและความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์ มอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ อาจจะส่งเสริมให้มีการให้บุคลากรสามารถที่วางแผนการทำงานและบริหารจัดการเวลา ในการทำงานของตนเองได้ จัดระบบการให้คำปรึกษาผ่านทางระบบออนไลน์ให้แก่พนักงานที่ทำงานและควรที่จะหาผู้เชี่ยวชาญในการดูแลระบบการสื่อสารภายในองค์การเสมือนจริง จะช่วยเพิ่มระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (P-J Fit) ภายในองค์การเสมือนจริงได้ (Shin, 2004)

ซึ่งเมื่อระดับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมองค์การทั้ง 3 ด้านสูงขึ้น จะส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรในองค์การเสมือนจริงให้ดีขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษากับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือองค์การประเภทอื่นเพิ่มเติม เช่น องค์การราชการ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน เช่น ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับอาชีพ และควรศึกษาตัวแปรตามในด้านอื่น เช่น พฤติกรรมการเป็นพลเมืองของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ควรเปลี่ยนรูปแบบการศึกษา โดยอาจจะใช้การเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

4. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่าง ๆ ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานภายในองค์การ

5. ควรศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมกับผลลัพธ์ในการทำงาน
ในพนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University