

APPENDIX A

E-Buzzwords

E-Partnership:

The e-partnerships and VO allow businesses to sell and deliver products/services across the world in the most efficient way, to uplift greater integration of supplier and vendors, to possess better management information, to lessen operational costs, and to have better market understanding and expanded geographical coverage (Davidson, 2006). The e-partnership and VO also offer the opportunity of consolidating resources of all partners and organizational flexibility, as other forms of inter-organizational partnerships and alliances do (Singh & Waddell, 2004).

E-Procurement:

E-procurement is the process of applying the Internet technologies to help manage a company's supply chain by using an extranet (a password protected secure network behind the company's firewall) (<http://www.highlatitude.com>). The Internet's ability to deliver information in a common format to a wide array of computers enables businesses to access and share information from many sources including their customers, financial institutions and suppliers. Also, it simplifies the process for the end-user as well, and reduces infrastructure and transaction costs. That means businesses of any size can gain access for a variety of purposes. Distributors or suppliers can build revenue while also realizing reduced customer contact costs. E-procurement facilitates the aggregation of small purchases, thereby making the order process more efficient and cost effective. Also, it minimizes the need for intermediaries between the supplier and buyer (Ngonzi & Andersen, 2000).

E-Tailing:

E-tailing is the process of developing and managing online storefronts, often offering cheaper prices, increased flexibility, and convenience as well as consumer empowerment of the shopping process (<http://www.highlatitude.com>).

E-Merchandising:

E-merchandising is the process of using customer profiles and database “data mining” techniques to implement permission marketing and cross-selling by customizing visitors web pages promoting products or additional options attractive them (<http://www.highlatitude.com>).

E-Payment:

E-payments are online financial transactions whereby monetary value is exchanged, which mostly are credit-card based (Cattani, 2004).

E-Government:

E-Government is simply the use of information and communications technology, such as the internet, to improve the processes of government. E-government promises to make government more efficient, responsive, transparent and legitimate and is also creating a rapidly growing market of goods and services, with a variety of new business opportunities (Gordon, 2002).

APPENDIX B

Questionnaire

Virtual Adoption in hotel management in Chiang Mai

This study aims to research the virtual or teleworking trend in Chiang Mai hotel industry by a student of International M.B.A., Payap University.

The questionnaire survey aims to engage in research about the external and internal factors supporting or the external and internal barriers deteriorating the virtual formation in hotel management among the hotel owners in Chiang Mai. This questionnaire has been designed for both surveying employer or higher management level and the employees in supervisory level in hotel operation.

Thank you for your cooperation

Ms Nadia Soni

(The information is for academic use only and will be kept confidentially.)

Part 1: General information about respondent's information:

❖ Please tick ✓ the correct answer in the box

1. Gender

Male

Female

2. Age

21-30 years

31-40 years

41-50 years

Above 50 years

3. Education

Technical/ Vocational School

Hotel Certificate/Diploma

Bachelor Degree

Master Degree

above Master Degree

4. Average monthly income

THB 8000 - THB 15,000
25,000

THB 15,001 - THB

THB 25,001 – THB 35,000
45,000

THB 35,001- THB

Higher than THB 45,000

5. Have you ever worked in any virtual organization before?

Yes

No

(If yes), in which company were you working for and what was the position:

6. Rate of importance of the virtual adoption in Thailand

Very important

Important

Neutral

Not important

Not important at all

7. Awareness of conducting business through the virtual organization worldwide (If you answered “Not aware and not aware at all”, please skip to Question 9.)

- Very much aware Aware Neutral
 Not aware Not aware at all

8. From Question 7, if you answered “Very much aware, Aware and neutral”, how do you know about it?

- Your previous work experience in Virtual Organization Television
 Internet/ Virtual Programs Journal/Publications

If others, please indicate: _____

9. Type of the company ownership you are working for:

- Thai Sole proprietorship Multinational Company
 Foreign Direct Investment

If others, please indicate: _____

10. Years of working experiences in hotel industry:

- Less than 1 year Yr 1- Yrs 3 Yrs 3.1- Yrs 5
 Yrs 5.1- Yrs 10 More than 10 Yrs

11. Please specify the numbers of the members

in your workgroup: _____

in your department: _____

in your entire organization: _____

11. What are your office hours?

_____ a.m. / p.m. to _____ p.m. / a.m.

12. Does your workplace allow employees to work remotely?

- Yes No

Part 2: The questions related to the factors influencing virtual formation in the organization:

❖ Please tick √ the correct answer in the box

1. Significant aspects or influential external and internal factors for the hotel entrepreneurs to consider and adopt virtual model in their workplaces.

(Please express your opinions using a √ below; “Strongly agree” express strongly agreement on influential factors towards virtual adoption and “Strongly disagree” express irrelevance or disagreement).

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>Macro-ICT infrastructure factors:</u> 1. Technology plays the important role worldwide making change to economic progress and traditional business structure.					
2. Technological advances have made communication across geographic space easier, leading significant increases in capacity, cost reduction, available product features and services, etc.					
<u>Transportation-related factor:</u> 3. Teleworking is designed to reduce the amount of teleworkers' commuting activities; reduction in					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
traffic, congestion, car accidents and air pollution.					
<u>Macro-global economy factors:</u> 4. Workforce components are shifted from agriculture to information-based global economy.					
5. The shifting economic pressures have invented new organizational forms-teleworking or virtual organization; imaginary corporations, dynamic networks, and flexible work teams, etc.					
<u>Macro-environmental and political:</u> 6. Teleworking plays a vital role in keeping operations going, while there is the business disruption from natural disaster, workplace violence, etc.					
<u>Macro-legal factor:</u> 7. Legislation in many countries regarding teleworking is enacted to support companies to offer telecommuting to employees.					
<u>Macro-competitors factor:</u> 8. Investing Virtual Organization consumes lower capital					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
requirements and lessens the cash loss's opportunity for the new entry.					
<u>Micro-customers factors:</u> 9. Virtual Organization focuses quick and well on customer quality services and market responsiveness' demand by providing 24/7 supports.					
10. Virtual Organization would swap its investment and utilize the saving from traditional business structure to research and development for more creative and innovative products/services.					
<u>Relational factors:</u> 11. Trust from the managerial or supervisory and employee can enhance overall business performances and employee retention while adopting teleworking.					
12. Organizational connectedness inspires the employees with a feeling that there is a community					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
that they can rely upon for support and information.					
13. Cultural difference will positively linked to the virtual adoption's decision or Virtual Organization success if communication, trust and management system compatibility exist among partners.					
14. Strong virtual leadership is important in creating relationships with employees, focusing on their use of technology and bringing virtual team members achieving the common goal.					
15. Nowadays, with the flexible workplace model, employers who offer additional alternatives work option can retain employees.					
16. Telework gives the organization the benefit of recruiting and retaining the best employees even though they may live far away or are unable or unwilling to commute.					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>Structural factors:</u> 17. New information technology (IT) generates the pooled interdependence, whereby individuals can work autonomously at an individual level.					
18. Companies need flexibility and access to the best talent, wherever it is; they will create multi-function, multi-location teams to assemble their best talent world-wide.					
19. Clarity of evaluation criteria enhances the teleworking adoption's probability.					
20. Clear evaluation can enhance productivity when managers are unable to physically supervise their subordinates in a virtual setting.					
21. Teleworking reduces stress and improves dispositions and interpersonal interaction, by giving workers the flexibility to manage their work and family requirements.					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
22. Dual-agenda is arranged to enable flexibility in work venue and work schedule and to achieve business objectives and providing greater opportunities to effectively manage work and personal/family like.					
23. Regarding the management perspective, providing flexible work arrangement, there is the higher possibility to lessen employees' turnover and absenteeism, while increase higher productivity and healthier workers.					
24. Small firm size is more appealing to managers to adopt virtual model.					
25. Age, as a moderator, may impact on the virtual implementation' decision.					
26. Virtual experiences workers may seems teleworking attractive and less concerned about the uncertainty and ambiguity surrounding their task management					
27. Gender has the impact on the virtual adoption.					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
28. Slow woman teleworkers' expansion is due to family duties.					
29. Men are likely to be full-time teleworkers, while part-time teleworkers were more likely to be female.					
30. Job suitability for teleworking should be based on intimate knowledge of specific jobs.					
<u>Financial factor:</u> 31. Virtual Organization responses the managements' intention to seek for savings by reducing real estate and energy costs, labor cost, commercial premises cost and other related costs.					
<u>Management competencies and strategic factors:</u> 32. Internet or a networked computer system accelerates the shipments and value chain process resulting in speedy service to the customers in ordering or any customer needs.					

Q1-10. External Factors towards virtual adoption Q11-33. Internal Factors toward virtual adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
33. Virtual Organizations' performance can be uplifted by having potential outsourcings that possesses the excellence in service and expertise.					

PAYAP UNIVERSITY

Part 3: The questions related to the barriers inhibiting virtual adoption in the organization:

❖ Please tick √ the correct answer in the box

1. Significant aspects or potential external and internal barriers in virtual formation among the hotel entrepreneurs.

(Please express your opinions using a √ below; “Strongly agree” express strongly agreement on potential barriers towards virtual adoption and “Strongly disagree” express irrelevance or disagreement).

Q1-7. External Barriers towards Virtual Adoption Q8-15. Internal Barriers toward Virtual Adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>Legal & regulatory barriers in specific States:</u> 1. Legislation and local restriction on home-based work forbid the teleworking expansion.					
<u>Unreliable systems and technical problem:</u> 2. Unreliable systems and technical problems discourage the entrepreneur to implement virtual idea fearing of less productive.					

Q1-7. External Barriers towards Virtual Adoption Q8-15. Internal Barriers toward Virtual Adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>High telecommunication investment requirement:</u> 3. High cost of telecommunications and proprietary software delay the virtual adoption decision.					
<u>Lack of awareness and exposure to the teleworking concept:</u> 4. Lack of awareness and exposure to the virtual concept and its benefit as well as the real implication experience restrain virtual adoption.					
<u>Lack of awareness of IT and language skills for new entrants:</u> 5. Deficient IT and language knowledge is a major barrier to the take-up of teleworking.					
<u>High e-business competitive pressures:</u> 6. E-business firms are considered very high competitive industry in					

Q1-7. External Barriers towards Virtual Adoption Q8-15. Internal Barriers toward Virtual Adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
the market, lessening new entrants.					
<u>Thai cultural values demote virtual interface:</u> 7. It is normally viewed that Thais prefer face-to-face interaction than via web-based telecommunications.					
<u>Less management focus and willingness to apply VO:</u> 8. Lower management focus or unwillingness to apply virtual model and its related investment can lead to unsuccessful Virtual Organization					
<u>Employee's feeling of isolation due to lack of social interface:</u> 9. Teleworkers might become socially isolated, when become apart from coworkers and separated by time and space.					

Q1-7. External Barriers towards Virtual Adoption Q8-15. Internal Barriers toward Virtual Adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>Problem related to trust building:</u> 10. Less trust-building leads to the problems related to connectedness, cohesion and objective consensus among team members.					
<u>Organizational & Cultural barriers:</u> 11. Cultural issues occur when there is lack of sharing, regarding, values, assumptions, or perceptions in the diverse global virtual teams.					
<u>Reluctance to share information and knowledge:</u> 12. Virtual teams are reluctant to share work-in-progress electronically due to distrust among members.					

Q1-7. External Barriers towards Virtual Adoption Q8-15. Internal Barriers toward Virtual Adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>Less self-motivated and sense of belonging:</u> 13. Since there is no permanent and limited structures and human contact among the virtual teams, the feeling of belonging and commitment as well as self-motivation and willingness to take responsibility for the company, will be low.					
<u>E-commerce short-term profitability:</u> 14. Huge investment on e-business implementation impacts on firms' cash flow due to the slow return.					

Q1-7. External Barriers towards Virtual Adoption Q8-15. Internal Barriers toward Virtual Adoption	Level of Agreement				
	Strongly agree (5)	Agree (4)	Neutral (3)	Disagree (2)	Strongly disagree (1)
<u>Home environment distraction:</u> 15. The distraction from home environment; the chatter of children, loses working concentration and business disruption.					

Additional thoughts or comments (please specify):

Thank you for your time and cooperation in completing this questionnaire. Information collected from this survey represents an important part of our virtual organization evaluation process.

APPENDIX C

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การนำองค์การเสมือนจริงมาปรับใช้ในการจัดการโรงแรม ในจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดประสงค์ที่จะค้นคว้าวิจัยแนวโน้มที่ธุรกิจโรงแรมในเชียงใหม่ จะนำการบริหารงานแบบของค์การเสมือนจริงมาใช้ โดยศึกษาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลกับการตัดสินใจของผู้ประกอบการ (General Manager/GM, High-Management Level) และพนักงานในระดับหัวหน้างานประจำแผนก (Supervisory Level) และปัญหา หรือ อุปสรรคทั้งภายใน และภายนอกที่น่าจะส่งผลกระทบต่อการไม่รับนำแนวคิดเสมือนจริงมาใช้ในโครงสร้างการจัดการโรงแรม ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือ

นางสาวนาเดีย โซนี่

(ข้อมูลที่ได้รับเป็นเพียงเพื่อการศึกษาเท่านั้นและจะถูกเก็บเป็นความลับ.)

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม:

❖ กรุณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ในคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ:

ชาย หญิง

2. อายุ:

21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. การศึกษา:

วิทยาลัยเทคนิค/ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ประกาศนียบัตร โรงแรม/
อนุปริญญา

ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน:

8000 บาท - 15,000 บาท 15,001 บาท - 25,000 บาท

25,001 บาท - 35,000 บาท 35,001 บาท - 45,000 บาท

สูงกว่า 45,000 บาท

5. ท่านเคยทำงานในองค์กรเสมือนจริง:

เคย ไม่เคย

(หากเคย), ท่านเคยทำงานที่บริษัทใด และในตำแหน่งใด:

6. กรุณาระบุความสำคัญของการปรับใช้แนวคิดองค์การเสมือนจริง ในประเทศไทย:

สำคัญมาก ค่อนข้างสำคัญ สำคัญปานกลาง

ไม่สำคัญเท่าไร ไม่สำคัญโดยสิ้นเชิง

7. ความตระหนักถึงการบริหารงานแบบองค์การเสมือนจริง ทั่วโลก (หากท่านตอบว่า “ไม่ตระหนัก และ ไม่ตระหนักโดยสิ้นเชิง” กรุณาข้ามไปข้อที่ 9):

ตระหนักดี ค่อนข้างตระหนัก ตระหนักปานกลาง

ไม่ตระหนักเท่าไร ไม่ตระหนักโดยสิ้นเชิง

8. จากข้อที่ 7 หากท่านเลือกตอบ “ตระหนักดี ค่อนข้างตระหนัก หรือ ตระหนักปานกลาง” ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับองค์การเสมือนจริงจากแหล่งใด:

จากประสบการณ์จากที่ทำงานเดิม / ปัจจุบัน จากสื่อโทรทัศน์

จากสื่ออินเทอร์เน็ต หรือ โปรแกรมเสมือนจริง (Virtual Programs)

นิตยสาร / สิ่งพิมพ์

กรุณาระบุ หากได้รับข้อมูลจากแหล่งอื่น : _____

9. รูปแบบการจดทะเบียนของบริษัท ที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบัน:

กิจการเจ้าของเพียงคนเดียว (เจ้าของคนไทย) บริษัทข้ามชาติ

การลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ

กรุณาระบุ หากเป็นรูปแบบอื่น : _____

10. ประสบการณ์ทำงาน (ปี) ในภาคการโรงแรม:

น้อยกว่า 1 ปี

1 ปี- 3 ปี

3.1 ปี- 5 ปี

5.1 ปี- 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

11. กรุณาระบุ จำนวนเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกันกับท่าน: _____

ในแผนกเดียวกันกับท่าน: _____

ในบริษัทเดียวกันกับท่าน: _____

12. เวลาทำงานของท่าน:

_____ a.m. / p.m. ถึง _____ p.m. / a.m.

13. ที่ทำงานของท่านอนุญาตให้พนักงานทำงานนอกสถานที่:

อนุญาต

ไม่อนุญาต

(หากอนุญาต), กรุณาระบุแผนกที่บริษัทของท่านให้พนักงานทำงานนอกสถานที่ได้

(หากอนุญาต), กรุณาระบุ กรณีหรือกิจกรรมที่บริษัทของท่านอนุญาต

14. (จากข้อ 13), หากท่านเลือกตอบ “อนุญาต” กรุณาระบุลักษณะของสถานที่ทำงาน:

การทำงานจากที่บ้านเท่านั้น

การทำงานจากออฟฟิศที่จัดตั้งสำหรับ

Virtual Team เท่านั้น

การทำงานจากทั้งที่บ้าน และออฟฟิศสำหรับ

Virtual Team

15. กรุณาระบุตำแหน่งและแผนกที่ท่านทำงาน (ปัจจุบัน):

ตำแหน่งงาน: _____

ผู้จัดการทั่วไป หรือ ระดับผู้จัดการ

ระดับหัวหน้างาน

แผนก: _____

Front Office

Rooms Service and Housekeeping

Accounting

Sales and Marketing

Human Resources

Food and Beverages (F & B)

กรุณาระบุ หากเป็นแผนกอื่น: _____

ส่วนที่ 2: คำถามเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการนำการจัดการ แบบ

องค์การเสมือนจริง มาใช้ในธุรกิจการโรงแรม:

กรุณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ในคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ต่อ ปัจจัย
ภายนอก และ ภายในที่สำคัญ ต่อผู้ประกอบการ โรงแรม และพนักงานในระดับหัวหน้า
งาน ในการรับนำแนวคิดองค์การเสมือนจริงมาปรับใช้ในธุรกิจโรงแรม

(กรุณาแสดงความคิดเห็น โดยแสดงเครื่องหมาย ✓ หน้าความเห็นของท่าน โดยที่ “เห็นด้วยอย่าง
ยิ่ง” แสดงถึงการยอมรับ หรือ การเห็นตกลงอย่างยิ่ง และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แสดงถึง การไม่
ยอมรับ หรือ การไม่เห็นสอดคล้องอย่างยิ่ง ตามลำดับ)

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ/ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยที่มีผลทางด้าน สารสนเทศ (ICT):					
1. เทคโนโลยี มีบทบาทสำคัญทั่วโลก ต่อ การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และ โครงสร้างธุรกิจแบบดั้งเดิม					
2. ความทันสมัยของเทคโนโลยีได้ทำให้การ สื่อสารต่างแดนเป็นไปได้ง่ายขึ้น ก่อให้เกิด การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ การ					

<p>ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p> <p>ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<p>ลดต้นทุนจากการผลิต ความพร้อม ของสินค้า และบริการตามคำสั่งที่ รวดเร็วขึ้น และตรงตามความต้องการ ลูกค้ามากขึ้น ฯลฯ</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านกรคมนาคม:</u></p> <p>3. บริษัทเสมือนจริงถูกออกแบบเพื่อลด จำนวนชั่วโมงในการเดินทางของพนักงาน ซึ่งหมายถึงลดการจราจรติดขัด อุบัติเหตุ บนถนน และมลพิษทางอากาศ</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านเศรษฐกิจโลก:</u></p> <p>4. กลุ่มคนทำงานเปลี่ยนจากการทำงานใน ภาคเกษตรกรรม เป็นการทำงานโดยอาศัย เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวเชื่อมโยง ภายใต้การดำเนินการร่วมกันเพื่อ ผลประโยชน์องค์กร</p>					

<p>ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p> <p>ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<p>5. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดรูปแบบองค์กรแบบใหม่ ที่ เรียกว่า Virtual Organization (Teleworking) หรือ องค์กรที่ใช้เครือข่าย ในการเชื่อมโยงคน ทรัพยากร และความคิด ต่างๆ</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านสภาพแวดล้อม และการเมือง:</u></p> <p>6. องค์กรหรือหน่วยงานเสมือนจริงมี บทบาทสำคัญในการดำเนิน และรักษาการ ทำงานได้อย่างราบรื่น แม้ขณะเกิดภัย ธรรมชาติ หรือ เหตุการณ์ความรุนแรงในที่ ทำงาน ฯลฯ</p>					

<p>ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p> <p>ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านสภาพแวดล้อม และการเมือง:</u></p> <p>7. องค์กรหรือหน่วยงานเสมือนจริงมี บทบาทสำคัญในการดำเนิน และรักษาการ ทำงานได้อย่างราบรื่น แม้ขณะเกิดภัย ธรรมชาติ หรือ เหตุการณ์ความรุนแรงในที่ ทำงาน ฯลฯ</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านกฎหมาย:</u></p> <p>8. กฎหมายในหลายประเทศว่าด้วยการ บริหารงานแบบองค์กรเสมือนจริงได้ บัญญัติไว้ เพื่อสนับสนุนบริษัทใดก็ได้ ตามที่ ต้องการเสนอทางเลือกในการทำงานนอก สถานที่ให้กับพนักงาน</p>					

<p>ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p> <p>ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านการแข่งขัน:</u></p> <p>9. การบริหารงานแบบแนวคิดองค์การเสมือนจริง มีค่าใช้จ่ายการลงทุนที่ค่อนข้างต่ำในการเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิม ในขณะเดียวกันเป็นรูปแบบที่ผู้ลงทุนใหม่สามารถลดความเสี่ยงจากการลงทุนในตลาดที่แข่งขันสูงได้โดยอาศัยเทคโนโลยี และ Outsourcing ฯลฯ มาช่วย</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีผลทางด้านลูกค้า:</u></p> <p>10. องค์การเสมือนจริงเน้นความจำเป็นในการบริการและคุณภาพสินค้าให้กับลูกค้า และที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ได้ตลอดทุกวันทุกเวลา</p>					

<p>ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ</p> <p>แนวคิดมาใช้</p> <p>ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ</p> <p>แนวคิดมาใช้</p>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<p>11. แนวคิดนี้เป็นการลดค่าใช้จ่ายจากการบริหารงานรูปแบบเก่าและเพิ่มความสำคัญในการค้นคว้า และพัฒนาให้สินค้าและบริการออกมาในแนวสร้างสรรค์มากขึ้น</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางด้านความสัมพันธ์:</u></p> <p>12. ความเชื่อใจทั้งจากหัวหน้างาน และพนักงานในองค์กรเสมือนจริง สามารถเพิ่มผลประกอบการธุรกิจ และลดอัตราการลาออกของพนักงาน</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางด้านความสัมพันธ์:</u></p> <p>13. ความเชื่อใจทั้งจากหัวหน้างาน และพนักงานในองค์กรเสมือนจริง สามารถเพิ่มผลประกอบการธุรกิจ และลดอัตราการลาออกของพนักงาน</p>					

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
<u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางด้านความสัมพันธ์:</u>					
14. ความเชื่อใจทั้งจากหัวหน้างาน และ พนักงานในองค์กรเสมือนจริง สามารถ เพิ่มผลประกอบการธุรกิจ และลดอัตราการ ลาออกของพนักงาน					
15. ความสนิทสนมกันภายในองค์กร กระตุ้น ความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการแบ่งปันข้อมูลและความ ร่วมมือ					
16. ความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลเชิงบวก ต่อการตัดสินใจรับนำแนวคิดองค์กร เสมือนจริงไปใช้ หากการสื่อสาร ความ เชื่อถือ และระบบการจัดการเข้าถึง ผู้ร่วมงานทุกคน					

<p>ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p> <p>ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้</p>	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<p>17. การมีบุคลิกของความเป็นผู้นำที่ดี มี ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพนักงาน โดยอาศัยสื่อเทคโนโลยี นำทีม ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้</p>					
<p>18. ในปัจจุบัน นายจ้างที่สามารถให้ทางเลือก ในการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรักษา พนักงานให้ทำงานอยู่นานขึ้น</p>					
<p>19. การรับบุคลากร และการรักษาบุคลากรใน องค์กรเสมือนจริงนั้น ทำได้ง่ายขึ้นแม้ พนักงานจะอาศัยอยู่คนละที่กับหัวหน้างาน</p>					
<p><u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางด้านโครงสร้าง:</u></p> <p>20. ความทันสมัยของ IT ส่งผลให้พนักงาน ทำงานอย่างอิสระ และสามารถอาศัย สื่อ สารสนเทศในการพึ่งพาความช่วยเหลือ และการแบ่งปันข้อมูลระหว่างเพื่อน</p>					

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็น	เฉยๆ/ปาน	ไม่เห็น	ไม่เห็น
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	อย่างยิ่ง (5)	ด้วย (4)	กลาง (3)	ด้วย (2)	ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
ร่วมงาน					
21. บริษัทต้องการความยืดหยุ่นในการรับ สมัครพนักงาน และการเข้าถึงทรัพยากร บุคคลที่มีมากความสามารถทั่วโลก					
22. ความชัดเจนในการประเมินผลงานเพิ่ม โอกาสในการรับนำแนวคิดองค์การเสมือน จริงมาใช้					
23. ในขณะที่หัวหน้างานและพนักงานทำงาน ไกลกันผ่านระบบเสมือนจริง การ ประเมินผลงานอย่างชัดเจน สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานของพนักงานได้					

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็น	เฉยๆ/ปาน	ไม่เห็น	ไม่เห็น
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	อย่างยิ่ง (5)	ด้วย (4)	กลาง (3)	ด้วย (2)	ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
24. องค์การเสมือนจริงช่วยลดความตึงเครียด จากการทำงานของพนักงาน และเพิ่มการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เนื่องจากพนักงานจัดสรรเวลาได้ยืดหยุ่น ขึ้น					
25. องค์การเสมือนจริงสร้างความยืดหยุ่นใน การเลือกสถานที่และเวลาในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ให้กับ พนักงานที่มีสองบทบาทหน้าที่ (เลี้ยงดู ครอบครัว และการทำงาน)					
26. ในมุมมองของผู้บริหาร การให้ความ ยืดหยุ่นในการจัดสรรตารางการทำงาน ช่วยลดอัตราลาออก และ ขาดงานของ พนักงาน ในขณะที่					

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และเพิ่มการ ดูแลสุขภาพของพนักงาน					
27. บริษัทขนาดเล็ก นิยมนำแนวคิดบริษัท เสมือนจริงมาใช้					
<u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางด้านปัจเจกชน:</u> 28. อายุ ของหัวหน้างาน หรือพนักงาน มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจรับนำองค์การ เสมือนจริงมาใช้					
29. พนักงานที่มีประสบการณ์ในองค์การ เสมือนจริง มาก่อนนั้นอาจมอง แนวคิดนี้ น่าสนใจและมีความชัดเจนในการจัดการ รายละเอียดงาน					
30. เพศมีผลต่อการรับนำแนวคิดองค์การ เสมือนจริงมาใช้					
31. การขยายตัวของพนักงานเสมือนจริง ที่เป็น					

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็น	เฉยๆ/ปาน	ไม่เห็น	ไม่เห็น
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	อย่างยิ่ง (5)	ด้วย (4)	กลาง (3)	ด้วย (2)	ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
เพศจริงซ้ำ เนื่องจากภาระหน้าที่ทาง ครอบครัว					
32. ความเป็นไปได้ที่เพศชายจะทำงานเต็ม เวลา ในองค์กรเสมือนจริงมีค่อนข้างสูง ในขณะที่เพศหญิงมีแนวโน้มจะทำงานบาง เวลา (Part Time) ในองค์กรเสมือนจริง					
33. งานที่เหมาะสมกับการรับนำแนวคิด องค์กรเสมือนจริงมาใช้ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ในเนื้องาน และ รายละเอียด ที่เกี่ยวข้องกับ งานนั้น					
<u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางการเงิน:</u> 34. องค์กรเสมือนจริงช่วยเพิ่มการออมเงิน ของบริษัท จากค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ อสังหาริมทรัพย์ พลังงาน พนักงาน ฯลฯ ที่ ลดลง					

ข้อที่ 1-10 แสดงถึงปัจจัยภายนอก ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็น	เฉยๆ/ปาน	ไม่เห็น	ไม่เห็น
ข้อที่ 11-36 แสดงถึงปัจจัยภายใน ต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	อย่างยิ่ง (5)	ด้วย (4)	กลาง (3)	ด้วย (2)	ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
<u>ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการ บริหารงานและวางกลยุทธ์:</u>					
35. อินเทอร์เน็ต หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพิ่มช่องทาง ในการส่งของลูกค้าได้รวดเร็ว และแม่นยำขึ้น					
36. การมีบริษัท Outsource ที่มีคุณภาพ และ เข้าใจเนื้องาน ที่ได้รับมอบหมาย สามารถ เพิ่มผลกำไร และรายได้บริษัทให้สูงขึ้น					

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับอุปสรรคในการไม่รับนำองค์การเสมือนจริงมาใช้ในธุรกิจโรงแรม:

กรุณาเลือกเครื่องหมาย ✓ ในคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ต่อ อุปสรรคทั้งภายในและภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไม่รับนำแนวคิดแบบขององค์การเสมือนจริงมาใช้ในธุรกิจโรงแรม

(กรุณาแสดงความคิดเห็น โดยแสดงเครื่องหมาย ✓ หน้าความเห็นของท่าน โดยที่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แสดงถึงการยอมรับ หรือ การเห็นตกลงกับอุปสรรคนั้นๆอย่างยิ่ง และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” แสดงถึงการไม่ยอมรับ หรือการไม่เห็นสอดคล้องอย่างยิ่งตามลำดับ)

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำแนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เฉยๆ/ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำแนวคิดมาใช้					
อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับ กฎหมาย และ ข้อจำกัดในบางรัฐ/ ที่ตั้ง: 1. กฎหมาย และข้อจำกัดท้องถิ่น เกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน มีผลต่อการขยายตัวขององค์การเสมือนจริง					
อุปสรรคที่เกิดจาก ระบบและปัญหาทางเทคนิค ที่ไม่น่าเชื่อถือ: 2. ระบบที่ไม่น่าเชื่อถือ และปัญหาทางเทคนิค ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการนำแนวคิดเสมือนจริงมาใช้ในองค์การ					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
<u>อุปสรรคจากการลงทุนระบบสารสนเทศ- การติดต่อสื่อสารที่มีราคาสูง:</u> 3. ราคาต้นทุนของระบบสารสนเทศ และ อุปกรณ์สำนักงานที่ค่อนข้างสูงส่งผลต่อ การตัดสินใจ ไม่รับนำแนวคิดเสมือนจริง มาใช้					
<u>อุปสรรคที่เกิดจาก การขาดการตระหนักถึง ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบ องค์การเสมือนจริง:</u> 4. ความไม่รู้หรือขาดการตระหนักถึง ความสำคัญและประโยชน์ของรูปแบบ องค์การเสมือนจริงส่งผลต่อการปฏิเสธ การรับนำแนวคิดมาใช้					
<u>อุปสรรคที่เกิดจาก การขาดความรู้เกี่ยวกับ การใช้งาน IT และภาษา สำหรับ ผู้ประกอบการใหม่:</u> 5. การขาดความรู้ทาง IT และภาษาเป็น อุปสรรคใหญ่ในการยกเลิกนำแนวคิด					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
เสมือนจริงมาใช้					
อุปสรรคจาก การแข่งขันและความกดดันใน ธุรกิจประเภท E-business: 6. ธุรกิจ E-businessจัดอยู่ในกลุ่มที่มีการ แข่งขันค่อนข้างสูงและบริษัทรายใหญ่ เท่านั้นที่จะดำเนินธุรกิจได้นาน					
อุปสรรคที่เกิดขึ้น จากความแตกต่างทาง วัฒนธรรมไทยที่ไม่นิยมรูปแบบการ บริหารงานโดยสื่อสารผ่านสื่อ สารสนเทศ: 7. ลูกค้านไทยชอบการปฏิสัมพันธ์ แบบ ตัวต่อตัวมากกว่าการใช้สื่อสารสนเทศ ในการติดต่อสื่อสาร					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
<p><u>อุปสรรคจากการได้รับความสนใจที่น้อย</u> <u>เกินไป จากผู้บริหารในการรับนำแนวคิด</u> <u>เสมือนจริงมาใช้:</u></p> <p>8. ความสนใจหรือความสมัครใจในการรับ นำแนวคิดเสมือนจริงของผู้ประกอบการ หรือหัวหน้างานที่น้อยเกินไป มีผลต่อ ความล้มเหลวในการบริหารงานแบบ องค์การเสมือนจริง</p>					
<p><u>อุปสรรคจากการได้รับความสนใจที่น้อย</u> <u>เกินไป จากผู้บริหารในการรับนำแนวคิด</u> <u>เสมือนจริงมาใช้:</u></p> <p>9. ความสนใจหรือความสมัครใจในการรับ นำแนวคิดเสมือนจริงของผู้ประกอบการ หรือหัวหน้างานที่น้อยเกินไป มีผลต่อ ความล้มเหลวในการบริหารงานแบบ</p>					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย	เห็น	เฉยๆ/ปาน	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	อย่างยิ่ง (5)	ด้วย (4)	กลาง (3)	ด้วย (2)	อย่างยิ่ง (1)
องค์การเสมือนจริง					
อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเห็นห่าง ระหว่างเพื่อนพนักงาน: 10. พนักงานในองค์การเสมือนจริงรู้สึก ไม่ได้รับความสนใจ หรือ รู้สึกถูก ทอดทิ้งจากการดูแลของหัวหน้างาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
อุปสรรคจากการขาดความไว้วางใจในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในระหว่างกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน: 11. การสร้างความมั่นใจที่น้อยเกินไป ก่อให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ ติดต่อ การรวมตัวกันและการแลกเปลี่ยน ข้อมูลของสมาชิกที่ทำงานในการบรรลุ					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
วัตถุประสงค์					
<u>อุปสรรคทางด้านลักษณะองค์กร และ</u> <u>วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง:</u> 12. การไม่เปิดรับ ความหลากหลายทาง วัฒนธรรมส่งผลเชิงลบต่อการให้คุณค่า ต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
<u>อุปสรรคทางด้านลักษณะองค์กร และ</u> <u>วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง:</u> 13. การไม่เปิดรับ ความหลากหลายทาง วัฒนธรรมส่งผลเชิงลบต่อการให้คุณค่า ต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
<u>อุปสรรคจากการไม่เปิดเผยและแบ่งปัน</u> <u>ข้อมูล ความรู้ ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน:</u> 14. พนักงานในองค์กรเสมือนจริง มักเลี่ยง การให้ข้อมูล หรือ แลกเปลี่ยนความ คืบหน้าของผลงานระหว่างเพื่อน ร่วมงาน เนื่องจากความไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ					
<u>อุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการแรงบันดาลใจ และ</u> <u>ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ของพนักงาน:</u> 15. เนื่องจากแนวคิดเสมือนจริงไม่มี โครงสร้าง การติดต่อแบบขั้นบันได และ ชัดเจน อีกทั้งความรู้สึกเดียวดายในการ ทำงาน ก่อให้พนักงานเกิดความไม่รู้สึก เป็นเจ้าของ และความรับผิดชอบงานที่ ลดลง					

ข้อ 1-7 แสดงถึงอุปสรรคภายนอกต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	เฉยๆ/ปาน กลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ข้อ 8-15 แสดงถึงอุปสรรคภายในต่อการรับนำ แนวคิดมาใช้					
<u>อุปสรรคที่เกิดจากการเห็นผลกำไรซ้ำ จาก ธุรกิจ E-commerce:</u> 16. ผลกำไรจากการลงทุนที่สูงในธุรกิจ E- Business เห็นผลซ้ำ					
<u>อุปสรรคจากการทำงานที่บ้าน และ สภาพแวดล้อมที่ไม่อำนวย:</u> 17. สภาพแวดล้อมบริเวณบ้าน หรือ ที่ ทำงานของพนักงานเสมือนจริง อาจมีผล ต่อสมาธิในการทำงาน ส่งผลเชิงลบต่อ ผลงานที่ออกมา					