

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์และระเบียบวิธีวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อจำกัดการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์และระเบียบวิธีวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5.1.1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5.1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5.1.1.4 เพื่อศึกษาบทบาทของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก

5.1.2.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

5.1.2.3 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก

5.1.2.4 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ คือ กลุ่มคนเจนเนอเรชันซีหรือกลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี 2539 ลงมา ที่ทำงานในระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมโรงแรมที่จัดตั้งโดยจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติโรงแรม

พ.ศ. 2547 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือมากกว่า 5 เท่าของพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าจากข้อคำถาม ซึ่งงานวิจัยนี้มีข้อคำถาม 43 ข้อจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 215 คน

5.1.4 ตัวแปรที่ศึกษา

5.1.4.1 ตัวแปรต้น คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

5.1.4.2 ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ

5.1.4.3 ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออก

5.1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ และความตั้งใจลาออก โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการประเมินและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์จากผู้ทรงฯ พบว่าแบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 มีข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.66 จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่เหลือมีค่า IOC เท่ากับ 1 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ มีข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 จำนวน 5 ข้อ แยกเป็นข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.33 จำนวน 4 ข้อ และ 0.00 จำนวน 1 ข้อ ส่วนที่เหลือมีค่า IOC มากกว่า 0.50 แยกเป็นข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.66 จำนวน 8 ข้อ และที่เหลือมีค่า IOC เท่ากับ 1 แบบสอบถามส่วนที่ 4 ความตั้งใจลาออก ไม่มีข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1 สรุปได้ว่าไม่มีการตัดข้อคำถามในส่วนนี้ออกไป คงเหลือรวมเป็น 43 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ที่ 0.904 และผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่าง 252 คน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

5.2 สรุปผลการวิจัย

5.2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนมีจำนวน 252 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาคือเพศหญิง อายุ 25 ปี อายุ 26 ปี การศึกษาจบระดับปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ อนุปริญญา อายุงานคือ 3-4 ปี รองลงมาคือ 0-2 ปี

5.2.2 ผลวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

5.2.2.1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงดังนี้ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

5.2.2.2 กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงดังนี้ ด้านความมั่นใจในอาชีพ ด้านใฝ่รู้ด้านอาชีพ ด้านการควบคุมตนเองด้านอาชีพ และด้านความเอาใจใส่ด้านอาชีพ ตามลำดับ

5.2.2.3 กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง

5.2.3 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรความตั้งใจลาออก ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออก ผลวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่นซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ผลวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยพบว่ามีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.498 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพที่มีต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชันซีในอุตสาหกรรมโรงแรมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อ ตัวแปรความตั้งใจลาออก ซึ่งได้สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ตัวแปรความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีอิทธิพลทางลบกับ ตัวแปรความตั้งใจลาออก ผลวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 เพื่อศึกษาบทบาทของความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ในการเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า จากการพิจารณาค่าอิทธิพลของตัวแปร พบว่าทั้งตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความตั้งใจลาออก จึงสรุปได้ว่าตัวแปรความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ไม่ได้เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความตั้งใจลาออก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

5.3 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้เขียนได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ขยายความได้ว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงานและโอกาสการก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับจากองค์กร การปฏิบัติงาน หรือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออก เป็นต้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Herianto and Yanuar (2021) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางลบกับความตั้งใจลาออกแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dawley, Houghton and Bucklew (2010) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกในทิศทางลบ สอดคล้องกับ Takaya, Arsil and Ramli (2020) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกในทิศทางลบ เช่นกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ขยายความได้ว่า การที่บุคลากรรับรู้ว่าจะองค์กรมอบค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ที่เป็นยุติธรรม หรือองค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานการทำงาน มีผลต่อ ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ เช่นในด้านความสุขและทัศนคติเชิงบวกกับงาน การตัดสินใจ หรือแม้แต่การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับการศึกษาของ Rhoades and Eisenberger (2002) พบผลลัพธ์ของตัวการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ว่ามีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ Darma and Supriyanto (2017) ที่พบว่าค่าตอบแทนมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Harmen et al. (2022) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพไม่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจลาออก ขยายความได้ว่า แม้ว่าบุคลากรมักจะหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ ใฝ่รู้ และมั่นใจในความสามารถในการทำงาน ก็ไม่สามารถบอกได้ว่า บุคลากรดังกล่าวมีความตั้งใจลาออก เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hao-Wei (2023) ที่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพและความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Chan et al. (2016) ที่พบว่าความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกทางลบ นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Sun, Xing, and Wen (2023) ที่พบว่าความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพมีอิทธิพลทางลบกับ ความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโรงแรมที่ได้รับการจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น การนำข้อมูลไปใช้จึงควรพิจารณาบริบทขององค์กรอย่างระมัดระวัง

5.4.2 เนื่องจากผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) และใช้งานวิจัยเชิงปริมาณ พร้อมทั้งมีจำนวนตัวอย่างเพียง 252 คน อาจทำให้ผลการศึกษาที่ออกมาขาดความลึก หรือความเข้าใจในประเด็นที่จะศึกษาอย่างครอบคลุม สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

5.4.3 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นซี หรืออายุ 23-27 ปี และไม่ได้ครอบคลุมเจนเนอเรชั่นหรือช่วงอายุอื่น ๆ ทำให้ผลการวิจัยอาจไม่ได้ขยายผลไปถึงกลุ่มอื่น ๆ งานวิจัยในอนาคตจึงควรสอบถามบุคลากรในเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจากอาจจะทำให้ได้เหตุผลที่ แตกต่างหรือเหมือนกับผลการวิจัยปัจจุบัน

5.5 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ในองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ธุรกิจโรงแรมจึงควรสนับสนุนบุคลากรทั้งห้าด้านจากตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็น (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เช่น มอบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อตนเองและครอบครัว มีเหมาะสมยุติธรรม มีการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นต้น (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า เช่น สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารวมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน นำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มอบหมายงานที่ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ และสร้างเส้นทางอาชีพให้เห็นเป็นรูปธรรม เป็นต้น (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เช่น องค์กรมีการประเมินผลงานที่เป็นธรรม สร้างความมั่นใจด้านความมั่นคงให้กับบุคลากร (4) ด้านการยอมรับ เช่น สร้างความรู้สึกว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร รับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากร มอบความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ และชื่นชมเมื่อบุคลากรทำงานท้าทายได้สำเร็จ เป็นต้น (5) ด้านการปฏิบัติงาน เช่น มีอุปกรณ์เครื่องใช้งานที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานในองค์กร ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง ความสว่าง อุณหภูมิ ที่เหมาะสม เป็นต้น

5.5.2 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

5.5.2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาโรงแรมที่ได้รับการจดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น การนำข้อมูลไปใช้จึงควรพิจารณาบริบทขององค์กรอย่างระมัดระวัง

5.5.2.2 เนื่องจากผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) และใช้งานวิจัยเชิงปริมาณ พร้อมทั้งมีจำนวนตัวอย่างเพียง 252 คน อาจทำให้ผลการศึกษาที่ออกมาขาดความลึก หรือความเข้าใจในประเด็นที่จะศึกษาอย่างครอบคลุม สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

5.5.2.3 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชันซี หรืออายุ 23-27 ปี และไม่ได้ครอบคลุมช่วงอายุอื่น ๆ ทำให้ผลการวิจัยอาจไม่ได้ขยายผลไปถึงกลุ่มอื่น ๆ งานวิจัยในอนาคตจึงควรสอบถามพนักงานในเจนเนอเรชันอื่น ๆ เพิ่มเติมเนื่องจากอาจจะทำให้ได้เหตุผลที่แตกต่างหรือเหมือนกับผลการวิจัยปัจจุบัน

5.5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก และความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกเช่นกัน

ซึ่งประเด็นนี้พบว่ามีการวิจัยทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้อง เพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนขึ้นจึงควรศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจพิจารณาตัวแปรปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน (Job resources) ตัวแปรความเครียด (Stress) ตัวแปรพันธะสัญญาทางใจในงาน (Work engagement) ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นต้น

5.5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จและล้มเหลวของในการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาองค์กรต่อไป

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี