

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องปัญหา และแนวทางการแก้ไขการลาออกของพนักงานนอกเวลาของร้านวังปুষีฟู้ด เนื่องจากปัญหาการลาออกของบุคลากรเป็นจำนวนมากทุก ๆ ปี โดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถ เป็นปัญหาที่ทางร้านต้องดำเนินการป้องกันและแก้ไข มิฉะนั้น อาจเกิดปัญหารุนแรง และเป็นภาระอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ คือ ระดับความเห็นด้วยของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารงานกับความต้องการลาออกของพนักงานใน ร้านวังปুষีฟู้ด ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ นำไปใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร อีกทั้งมีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานนอกเวลาของร้านวังปুষีฟู้ด จำนวน 130 คน โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ลักษณะการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารงาน กับความต้องการลาออกของพนักงานในร้านวังปুষีฟู้ด

### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - way Anova) พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส การศึกษา และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อการลาออก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation) พบว่า ผลรวมปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $-0.332$  และระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.000$  ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านด้านความพึงพอใจงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  $-0.344$  และระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $0.000$

2. ด้านขวัญกำลังใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.218 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.014

3. ด้านการยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.211 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.018

4. ด้านทัศนคติในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.196 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.027

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation) พบว่า ผลรวมปัจจัยด้านการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.405 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.536 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000

2. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.423 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000

3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.326 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000

4. ด้านบรรยากาศขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.326 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000

5. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.326 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000

### สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกในด้านปัจจัยจิตใจภายในตัวบุคคลมีผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.332 จะเห็นได้ค่าปัจจัยจิตใจภายในตัวบุคคลยังมีค่าน้อยการลาออกยิ่งมาก โดยสังเกตได้จากปัจจัยย่อยได้แก่ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.344 ด้านขวัญกำลังใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.218 ความยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.147 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.211 และด้านทัศนคติในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.141 มีผลต่อการลาออกของพนักงาน และปัจจัยด้านการบริหารงานมีผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.405 จะเห็นได้ค่าปัจจัยด้านการบริหารงานยังมีค่าน้อยการลาออกยิ่งมาก โดยสังเกตได้จากปัจจัยย่อย

ได้แก่ ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.536 ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.423 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.326 ด้านบรรยากาศองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.318 และด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.198 มีผลต่อการลาออกของพนักงาน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัญหา สาเหตุ การลาออกของพนักงานนอกเวลาร้านวังปวศิฟูต ผู้วิจัยทำการอภิปรายผลการค้นคว้า ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5. มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นร้อยละ 49.20 และมีอายุงาน 13 - 24 เดือน คิดเป็นร้อยละ 31.50 อาจเป็นเพราะธุรกิจร้านอาหาร เป็นธุรกิจที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามความเคลื่อนไหวของสภาวะแวดล้อมต่างๆ อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงมาก แต่ละองค์กรจึงพยายามดึงตัวพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ในการทำธุรกิจประเภทนี้ จากแหล่งต่างๆ รวมทั้งจากองค์กรอื่นไปร่วมงานกับองค์กรของตน และเพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ องค์กรจึงต้องมีการรับสมัครพนักงานใหม่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรไม่เพียงต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังต้องการพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับร้านคู่แข่งและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะพบว่า พนักงานช่วงอายุ 21 - 25 ปี ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ จะมีช่วงอายุการทำงาน 31 - 24 เดือน เนื่องจากสภาพการหมุนเวียนของแรงงานที่มีอยู่ตลอดเวลาดังกล่าว และเนื่องจากลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานนอกเวลาลักษณะงานที่ต้องใช้ความอดทน ความมีมารยาท ความสุภาพ และความเข้าใจต่อระบบงานในร้าน ทำให้พนักงานไม่จำเป็นต้องมีความรู้สูงนัก จึงทำให้มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นส่วนใหญ่

ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในตัวบุคคล แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานที่จะลาออก มีแรงจูงใจภายในตัวบุคคลในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.344 ซึ่งเป็นค่าที่มากที่สุด และค่าเฉลี่ย 3.32 รองลงมา ได้แก่ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านยอมรับนับถือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ตามลำดับ เป็นผลต่อการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเพราะกลุ่มพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกไม่พอใจกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเท่าควร ร้านให้ความช่วยเหลือพนักงานได้ไม่เต็มที่

ทำให้เสียขวัญกำลังใจในการทำงาน พนักงานอาจจะไม่เชื่อมั่นต่อความมั่นคงของร้านที่มีต้องอนาคตตนเอง การทำงานของพนักงานอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นที่เสนอขึ้นไปไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านการบริหาร แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานที่จะลาออกให้ความสำคัญด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการแข่งขัน ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านบรรยากาศขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต้นๆ และระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการแข่งขัน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และด้านบรรยากาศขององค์กรในส่วนของด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา และมีระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

เนื่องจากพนักงานเห็นว่า การบริการของร้านสามารถแข่งขันกับคู่แข่งเป็นสิ่งสำคัญและความสำเร็จของร้านก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานควรที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การที่ผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิดทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่มีอิสระในการทำงาน การมีนโยบายของร้านที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานสามารถมองถึงอนาคตตนเองได้ง่ายขึ้น และปฏิบัติตามอย่างถูกต้องมีการติดต่อประสานงานกันอย่างทั่วถึงทำการทำงานเกิดความราบรื่น สร้างมิตรภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ และเทคนิคให้กับพนักงาน พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานในการทำงาน

จากปัญหาข้างต้นโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ร้านควรให้ความสำคัญในเรื่อง การฝึกอบรมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กร ดังนั้นแนวทางในการป้องกัน และลดปัญหาการลาออกจากองค์กรของพนักงานนอกจากจะเห็นได้ว่า พนักงานจะลาออกอยู่ในช่วง 7 - 12 เดือนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วมากทำให้ร้านต้องฝึกอบรมให้พนักงานใหม่ อยู่เสมอ โดยการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อการบริการที่ดีมีคุณภาพโดยมุ่งเน้นให้คนได้รู้เรื่องการบริการที่ดีเป็นอย่างไร หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่มีต่องานให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรม ได้แก่

- (1) ลักษณะขององค์กร
- (2) การวางแผนฝึกอบรม
- (3) การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้สอน
- (4) กฎและหลักเกณฑ์ในการเรียน

ผู้ฝึกอบรมควรมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้พร้อม คู่มือปฏิบัติงาน วัสดุที่ใช้ในการทำงาน และเครื่องมือช่วยในการฝึกหัดงาน งานแต่ละอย่างควรมีวิเคราะห์ให้เห็นว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้าง ต้องแยกให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็น แล้วแสดงการทำงานโดยการประกอบส่วนต่างๆ เข้าดังเดิม แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติงานให้ดู ผู้สอนเพียงแค่แนะนำ และสังเกตว่าตรงไหนที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่เข้าใจ ก็แก้ไขเสียให้ถูกต้องเพื่อเสร็จก็สำรวจว่าได้ผลเป็นอย่างไร ซึ่งการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้วหัวใจสำคัญอยู่ที่ผู้สอนในที่นี้ คือ หัวหน้าที่แผนกนั้นเอง ต้องเข้าใจขอบเขตการทำงานและวิธีการฝึกอบรม พร้อมทั้งเป็นผู้หน้าที่สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ต้องมีทักษะของผู้บริหาร 3 ด้าน คือ

- (1) ทักษะด้านการทำงาน
- (2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- (3) ทักษะด้านความคิด

ในที่นี้ทางร้านจะเลือกวิธีการฝึกอบรมแบบ การฝึกอบรมโดยการทำงาน (on the job training) ซึ่งเป็นวิธีการที่ประหยัดต้นทุน และไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมกับสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยการกำหนดขั้นตอนขั้นต้น

ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม โดยวิธีการใด ผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมก็คือ หัวหน้าหน่วยงานซึ่งต้องเข้าใจในหลักการฝึกอบรม วิธีการและสนใจในบุคคลผู้ที่จะได้รับ การฝึกหัดการทำงาน ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเข้าใจและจำวิธีทำงานโดยผู้สอนจะต้องอธิบาย หลักการให้ทราบก่อนแล้วสอนเทคนิคในการปฏิบัติ

ถ้าทำได้ตามแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลการวิจัยก็จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

1. ควรจะมีการให้เกียรติกับผู้ร่วมงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน มีกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
2. ควรทำให้เกิดความเข้าใจในงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงานกำหนดหน้าที่ และ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน กำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปรับปรุงหรือ เปลี่ยนแปลงระบบ หรือวิธีการทำงานเพื่อลดความยุ่งยากซับซ้อน เป็นต้น
3. ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

4. ควรจะมีการสื่อสาร ใกล้ชิดกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงสถานการณ์ เข้าใจถึงสถานการณ์ที่แท้จริง และลดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับนโยบายหรือการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงก็ควรจะมีการดูแลอย่างใกล้ชิดกับพนักงาน และควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในร้าน โดยให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรมีระบบการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานทราบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทราบแนวทางของร้าน และบทบาทของตนเอง

5. ควรมีกฎระเบียบที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ทั้งนายจ้างและพนักงาน กฎระเบียบเป็นที่รู้กันทั้งองค์กรและเข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติตามของพนักงาน และควรสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้เกิดความเครียดในกฎระเบียบจนเกินไป

6. จัดสถานที่ให้รู้สึกผ่อนคลายต่อการทำงาน พร้อมทั้งสร้างการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันและกันทุกฝ่าย มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารกับปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

7. ควรให้การสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การลาเพื่อการศึกษา อุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับงาน การฝึกอบรม

8. ผู้บริหารควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการดูแลด้านต่างๆ อย่างเพียงพอและทั่วถึง เช่น การพัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสูงขึ้น การดูแลสวัสดิการ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย เพื่อเป็นตัวแทนของร้านในการช่วยดูแลพนักงานและมุ่งเน้นภาพลักษณ์เสมือนผู้ประสานงานช่วยเหลือ มิใช่ตัวแทนจากฝ่ายบริหารในการจับผิดการปฏิบัติงานหรือลงโทษ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการบริหารงานกับองค์กร

เมื่อมีการแก้ไขปัจจัยด้านต่างๆ แล้วจะส่งผลให้องค์กรสามารถที่มีศักยภาพในการแข่งขันระหว่างองค์กรเพิ่มขึ้น และควรเพิ่มช่องทางการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้ร้านเป็นที่รู้จักของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้บริหารควรให้เกียรติกับพนักงานทุกลำดับชั้นอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังข้อเสนอจากพนักงานแล้วนำไปพิจารณาว่าสมควรปรับปรุงแก้ไขมากน้อยเรียงใด ควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยที่มีผลกระทบทางด้านอื่นๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้นำมาวิจัยในครั้งนี้

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ อาจจะมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา ควรจะทำการศึกษาถึงปัจจัยตัวอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น สุขภาพของพนักงาน ว่าได้มีอิทธิพลต่อการลาออก และอาจจะศึกษาต่อถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับทำการศึกษาในครั้งต่อไป