

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษานำผลการศึกษามาสรุป และอภิปรายผลการศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

- 5.1. สรุปผลการศึกษา
- 5.2. อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3. ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ
- 5.4. ข้อเสนอแนะการศึกษารั้งต่อไป

5.1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 25 ปี- น้อยกว่า 35 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปวส./ อนุปริญญา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 5 ปี - น้อยกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่รายได้อยู่ที่ 20,000 บาท - น้อยกว่า 30,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ในปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความหลากหลายของทักษะ 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 3. ด้านความสำคัญของงาน 4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5. ด้านผลสะท้อนจากงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของ

งานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร 3. ด้านบรรทัดฐาน สรุปรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านความหลากหลายของทักษะ 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 3. ด้านความสำคัญของงาน 4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5. ด้านผลสะท้อนจากงาน ต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง ผู้ทำการศึกษาก็ได้ทำการอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พนักงานอายุ 35 ปี - น้อยกว่า 45 ปี, 25 ปี - น้อยกว่า 35, น้อยกว่า 25 ปี ที่มีความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันแต่ละช่วงอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงอาจเป็นเพราะคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่า มีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้นและทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย และกลุ่มช่วงอายุ 35 ปี - น้อยกว่า 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา ซึ่งอาจเป็นกลุ่มพนักงานที่เรียนรู้และเติบโตมากับบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้

ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนสถานภาพสมรสพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความแตกต่าง เมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละสถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เป็นไปตามผลศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ อาจเป็นเพราะเพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระทางด้านครอบครัวแต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจำเป็นต้องเลี้ยงดูครอบครัวซึ่งปัจจัยเรื่องเงินเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานจึงไม่สามารถเอาความเป็นอยู่ของครอบครัวมาเสี่ยงในการโยกย้ายงาน จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี-น้อยกว่า 20 ปีมีความแตกต่าง เมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี-น้อยกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรรองลงมาเป็นตามผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของนวรรตน์ ศรีสุริยา (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย – ญี่ปุ่น อาจเป็นเพราะความรู้สึกรักของพนักงานที่มีช่วงอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว มีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน สามารถบริหารความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวได้ลงตัว และบริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงานค่อนข้างดีครอบคลุมไปถึงครอบครัว จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรที่ยาวนาน

ส่วนรายได้ในปัจจุบัน พนักงานที่มีรายได้ 40,000 บาท -น้อยกว่า 50,000 บาท มีความแตกต่าง เมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละช่วงรายได้ พนักงานที่มีรายได้ 40,000 บาท -น้อยกว่า 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และ พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาท ขึ้นไป ความผูกพันต่อองค์กรรองลงมาเป็นตามผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของสุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือนที่สูงกว่าจะรู้สึกถึงการที่องค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป ส่วนปัจจัยบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานศึกษาของวนันญา อติสรพนธ์กมล และ พนิดกุลศิริ (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานทั้งเพศชายและหญิงมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้พนักงาน

ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้สึกรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้นทำให้ พนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่งที่มี เพศ และ ระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ที่มีค่าจากการทำงาน, การได้รับประสบการณ์ในความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้ และ ได้รับความรู้จากการทำงาน (Hackman and Oldham, 1998, อิงอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 150) ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่ทำงานซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานศึกษาของของวณันญา อิศรพนธ์กถล และ พนิต กุลศิริ (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานศึกษาของพิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานศึกษาของพิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานศึกษาของอภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณี พนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซู มอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งการศึกษาศึกษาในครั้งนี้ ปัจจัยลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องการให้หัวหน้าของตนเองให้ feedback เกี่ยวกับการทำงานของตนเอง เพื่อที่จะได้รับทราบว่าตนเองต้องพัฒนาในเรื่องอะไรบ้างที่จะทำให้ งานของตนดีขึ้นรวมทั้งการให้ feedback ที่ถูกต้องเหมาะสมจะทำให้พนักงานไม่รู้สึกเคืองกว้างใน

การทำงาน และยังทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ของหัวหน้า และปัจจัยลักษณะงานด้าน ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา สอดคล้องกับงานศึกษาของ พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานศึกษาของศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน ประสบการณ์ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก

5.3. ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหล็กแห่งหนึ่ง ดังนั้น องค์กรควรให้ผลตอบแทนในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น 1. โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานที่มีอายุมากและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาก มีความรู้สึกพึงพอใจในองค์กรที่เห็นความสำคัญของพวกเขา 2. ทุนการศึกษา จะช่วยให้พนักงานที่มีรายได้น้อยสามารถมีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงาน ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะงาน จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความคิดว่าการทำงานของพวกเขายังไม่มียอิสระเพียงพอในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย และอำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา รวมไปถึงยังไม่มียอิสระในการจัดการเวลาใน การทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานในตำแหน่ง นั้นๆ (Put the right man on the right job) เนื่องจากหากเลือกคนที่เหมาะสมแล้วผู้บริหารจะเกิด ความไว้วางใจในการทำงานของพนักงาน และพนักงานสามารถที่จะวางแผนการทำงานและตัดสินใจ แนวทางในการแก้ไขปัญหาเองได้อย่างมีอิสระ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากขึ้นและยังส่งผลให้พนักงานเห็นความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ พนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ไปเช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความ ผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความคิดว่าไม่เป็นการผิดหากจะออกจากองค์กรนี้ถ้าได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า แสดงให้เห็น ว่า บริษัทยังไม่สามารถทำให้พนักงานรู้สึกกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบริษัทได้ ดังนั้น

ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างความสัมพันธ์และจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในแต่ละกิจกรรมผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความใกล้ชิดและความผูกพันพร้อมทั้งยอมรับฟังปัญหาอย่างใกล้ชิด อย่างเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรม Walk rally กิจกรรม Outing ต่างจังหวัด เป็นต้น

5.4. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในด้านต่างๆที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงานในองค์กรในการจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

2. ควรทำการศึกษาในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานหรือหัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น