บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยเสนอสาระสำคัญประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด จำนวน 140 คน ซึ่งวิธีดำเนินการวิจัยมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ความหมาย ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำรายงานผลการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน ในสภาพที่ควรดำเนินการ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 71.43 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.47 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.86 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ/ฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 38.57 อายุงานในตำแหน่งช่วงอายุ 0-5 คิดเป็นร้อยละ 62.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ใช้ภาวะผู้นำ 1 แบบ คือ 1. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท และระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน 2. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ 3. ยึดความคิดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ และ 4. กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง และภาวะผู้นำแบบเผด็จการตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ใช้ภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ 1. ไม่ชอบให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็น และ 2. มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน และระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1. ใช้วิธีจับผิดและตำหนิลูกน้อง 2. ออกคำสั่งให้ทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 3. มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ใช้ภาวะผู้นำ 5 รูปแบบ คือ 1. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม 2. ตัดสินใจในการทำงานต่างๆเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน 4. ให้ความเชื่อใจกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน และ 5. ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตามตามลำดับ และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 5 รูปแบบ คือ 1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานในฐานะผู้บริหาร 2. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน 3. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน 4. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง และ 5. ใช้เหตุผลจูงใจในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบายตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 5 แบบ คือ 1. พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง 2. ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆตามความคิดของผู้ร่วมงาน 3. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย ปล่อยให้ทีมงานทำงานกันเอง และ ไม่มีการประเมินผลในการบริหารงานที่ชัดเจน และ ภาวะผู้นำแบบตามสบายตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับน้อยใช้ภาวะผู้นำ 5 แบบ คือ 1. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ 2. ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน 3. เพิกเฉยในการบริหารงานของตน 4. ไม่แน่ใจกับความสามารถในการบริหารงานของตัวเอง และ 5. ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ

ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในภาพรวม

ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงานบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาวะผู้นำแบบเผด็จการ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลาง และ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการ

ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ใช้ภาวะผู้นำ 5 แบบ คือ 1. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท 2. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน 3. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ 4. กำหนดนโยบายจุดมุ่งหมายของงานและสั่งการ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้วยตนเอง และ 5. มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 1 แบบ คือ 1. คิดว่าความคิดของตนเองดีกว่าคนอื่น และภาวะผู้นำแบบเผด็จการตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ใช้ภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ 2. ใช้วิธีจับผิดและตำหนิลูกน้อง 3. มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงาน4. ออกคำสั่งให้ทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 5. คิดว่าความคิดของตนเองดีกว่าคนอื่น

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ใช้ภาวะผู้นำ 1 แบบ คือ 1. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม และ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ใช้ภาวะผู้นำ 4 แบบ คือ 1. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน 2. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง 3. ให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้อง และ 4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน และภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ใช้ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1. ยึดหลักการประนีประนอมในการบริหารงาน 2. ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และ 3. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานในฐานะผู้บริหาร และ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ 1. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน และ 2. ให้ความเชื่อใจกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบายตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ใช้ภาวะผู้นำ 5 แบบ คือ 1. ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆตามความคิดของผู้ร่วมงาน 2. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย 3. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ 4. พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง และ 5. ปล่อยให้ทีมงานทำงานกันเอง และภาวะผู้นำแบบตามสบายตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับน้อย ใช้ภาวะผู้นำ 5 แบบ คือ 1. ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน 2. ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การ 3. เพิกเฉยในการบริหารงานของตน 4. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการควบคุมในการบริหารงาน และ 5. ไม่แน่ใจกับความสามารถในการบริหารงานของตัวเอง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ภาวะผู้นำของพนักงานบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการในภาพรวม

ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงานบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด สภาพที่ควรดำเนินการในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร

ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำที่ต้องการจำนวน 5 แบบ คือ 1. ให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้อง 2. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน 3. กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง 4. ใช้เหตุผลและจูงใจในการทำงาน และ 5. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำที่ต้องการจำนวน 5 แบบ คือ 1. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง 2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานในฐานะผู้บริหาร 3. ให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้อง 4. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และ 5. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำที่ต้องการจำนวน 5 แบบ คือ 1. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ 2. ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดของเพื่อนร่วมงาน 3. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย 4. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน และ 5. ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงานในภาพรวม ที่ต้องการการพัฒนา พบว่า ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร ลำดับที่ 1 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ลำดับที่ 2 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย และ ลำดับที่ 3 ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับบริหารตามข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงาน จำนวน 10 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1. มีความเป็นผู้นำ 2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. เป็นผู้เสียสละ 4. มีเหตุผลยอมรับความจริง 5. มีความยุติธรรม ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามเหตุและผล 6. ดูแลเอาใจใส่ในทุกๆด้านของการทำงาน 7. มีความจริงจังและตั้งใจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 8. เป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ 9. ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 10. มีการควบคุมอารมณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ ของพนักงานระดับบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับบริหารตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน จำนวน 10 พฤติกรรมการบริหาร ประกอบด้วย 1. มีภาวะผู้นำ 2. มีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนตัดสินใจในการทำงาน 3. เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับลูกน้อง 4. มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการบริหารงานต่อองค์กร 5. พูดจริงทำจริงมีการบริหารงานที่ชัดเจน 6. มีมุมมองในการบริหารงานที่หลากหลาย 7. ใช้กฎเกณฑ์ความถูกต้องมากกว่าการสั่งการ พฤติกรรมการบริหารที่ 8. มุ่งเน้นการทำงานกันเป็นทีม 9. มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และ 10. ยึดหลักในการบริหารงานที่เหมาะสม

วิธีการที่เหมาะสมที่ควรใช้ในการพัฒนา ของพนักงานระดับบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร พบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ควรใช้ในการพัฒนาของพนักงานระดับบริหารตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน จำนวน 10 วิธีการบริหาร ประกอบด้วย 1. มีการอบรมในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงาน 2. จัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร 3. การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน 4. ไม่กำหนดกรอบในการทำงานแต่กำหนดเป้าหมาย 5. มีความยุติธรรม ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามเหตุและผล 6. ดูแลเอาใจใส่ในทุก ๆ ด้านของการทำงาน 7. มีความจริงจังและตั้งใจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 8. คิดปรับปรุง ทบทวนการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา 9. มีการวิเคราะห์เข้าใจในหน้าที่การบริหารงาน 10. มีการพัฒนาในการทำงานเป็นทีม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล 4 ประเด็น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการ

3. ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงานภายใน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

4. ข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการการรับรู้ของพนักงานภายใน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ที่มีความเหมาะสมตามความคิดเห็นของพนักงาน

รายละเอียดของการอภิปรายผลมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า 1. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท 2. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน 3. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ 4. ยึดความคิดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ และ 5. กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 13) และ งานวิจัยของปรีดา บัวพล (2542) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการคือ ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเป็นวิธีการที่พนักงานให้ความสนใจระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) งานวิจัยของ ปรีดา บัวพล (2542) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน และ ณัฐวรรณ ดีรูป (2547) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นแบบมุ่งงาน

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า 1. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม 2. ตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน 3. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน 4. ให้ความเชื่อใจกับลูกน้องว่ามีความรู้ความสามารถในการทำงาน และ 5. ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ปัชชาวดี อุ่นอ่อน (2552, หน้า 14) และ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

งานวิจัยของ กุลวดี ออกเวหา (2546) พบว่า พนักงานต้องการหัวหน้าส่วนงานที่มีส่วนผสมของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นสวนใหญ่

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีการที่พนักงานให้ความสนใจระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Blake and Mouton (อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 23) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) นพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540) และ วุฒิชาติ สุนทรสมัย (2541) พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้นำแบบเน้นคนแบบประนีประนอม และแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีข้อสังเกตว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา บัวพล (2542) ที่พบว่า อัยการจังหวัดพฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดของผู้ร่วมงาน ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย ปล่อยให้ทีมงานทำงานกันเอง และไม่มีการประเมินผลในการบริหารงานที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 13)

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบาย คือ พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง ซึ่งเป็นวิธีการที่พนักงานให้ความสนใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัชชาวดี อุ่นอ่อน (2552, หน้า 14) มีข้อสังเกตว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา บัวพล (2542) ที่พบว่า อัยการจังหวัดพฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงานบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ในสภาพที่ควรดำเนินการ

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ในสภาพที่ควรดำเนินการ พบว่า 1. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท 2. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน 3. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ 4. กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง และ 5. มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) และ งานวิจัยของปรีดา บัวพล (2542) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการคือ ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเป็นวิธีการที่พนักงานให้ความสนใจระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) และ งานวิจัยของ ณัฐวรรณ ดีรูป (2547) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นแบบมุ่งงาน

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ในสภาพที่ควรดำเนินการ พบว่า 1. มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม 2. ชี้นำให้ลูกน้องตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายของการทำงาน 3. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง 4. ให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้อง และ 5. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 11)

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ มุ่งเน้นในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีการที่พนักงานให้ความสนใจระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Blake & Mouton (1964 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 23) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) แนพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540) พบว่า รูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา (9,9) คือเน้นงาน และเน้นคน และ ยุพดี เรืองแสง (2548) ผู้นำแบบเน้นคนแบบประนีประนอม และแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยภาวะผู้นำแบบตามสบาย ในสภาพที่ควรดำเนินการ พบว่า 1. ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆตามความคิดของผู้ร่วมงาน 2. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย 3. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ 4. พยายามหลีกเลี่ยงการวิจารณ์ข้อบกพร่องในการทำงานของลูกน้อง และ 5. ปล่อยให้ทีมงานทำงานกันเอง ทำงาน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ปัชชาวดี อุ่นอ่อน (2552, หน้า 14)

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบาย คือ ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดของผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่พนักงานให้ความสนใจระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lawler (1979 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 11) มีข้อสังเกตว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา บัวพล (2542) ที่พบว่า อัยการจังหวัดพฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน และ งานวิจัยของ ณัฐวรรณ ดีรูป (2547) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นแบบมุ่งงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงานบริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร ภาวะผู้นำแบบเผด็จการตามการรับรู้ของพนักงาน ที่ต้องการ คือ 1. มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด 2. การสั่งการในการทำงานมักใช้เป็นระเบียบแบบแผน 3. กำหนดนโยบายจุดมุ่งหมายของงานและสั่งการด้วยตนเอง 4. ผลผลิตในงานจะต้องได้ตามเป้าหมายของบริษัท และ 5. เข้มงวดต่อวิธีการทำงานตามระเบียบขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา บัวพล (2542) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบในการทำงาน และ ณัฐวรรณ ดีรูป (2547) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นแบบมุ่งงาน

ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการ คือ 1. มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกน้อง 2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานในฐานะผู้บริหาร 3. ให้คำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจนและถูกต้อง 4. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และ 5. มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนการตัดสินใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 11) ปัชชาวดี อุ่นอ่อน (2552, หน้า 14) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) และ นพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540) พบว่า รูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา (9,9) คือ เน้นงาน และ เน้นคน

ผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร ภาวะผู้นำแบบตามสบาย ที่ต้องการ คือ 1. สนใจความต้องการของลูกน้องมากกว่าองค์การ2. ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ ตามความคิดของเพื่อนร่วมงาน 3. ใช้อำนาจในการบริหารงานน้อย 4. ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน และ 5. ไม่กล้าตัดสินใจในการบริหารงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป 2547, หน้า 13) และผลการศึกษาของ Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) จากข้อสังเกตว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) นพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540) และ วุฒิชาติ สุนทรสมัย (2541) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้นำแบบเน้นคน แบบประนีประนอม และแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด ตามความคิดเห็นของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและของพนักงานระดับบริหาร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับบริหารตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน คือ 1. มีความเป็นผู้นำ 2. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. เป็นผู้เสียสละ 4. มีเหตุผลยอมรับความจริง 5. มีความยุติธรรม ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามเหตุและผล 6. ดูแลเอาใจใส่ในทุกๆด้านของการทำงาน 7. มีความจริงจังและตั้งใจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 8. เป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าตัดสินใจ 9. ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 10. มีการควบคุมอารมณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 13) คือ แบบของผู้นำตามการบริหารงาน และแบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์ (2539) นพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540) และ วุฒิชาติ สุนทรสมัย (2541) ที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชามีผู้นำแบบเน้นคน แบบประนีประนอม และแบบทีมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ กุลวดี ออกเวหา (2546) ที่พบว่า พนักงานต้องการหัวหน้าส่วนงานที่มีส่วนผสมของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นสวนใหญ่ โดยให้ความสำคัญกับคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านความมุ่งมั่น ความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและของพนักงานระดับบริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ของพนักงานระดับบริหารตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน คือ 1. มีภาวะผู้นำ 2. มีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นก่อนตัดสินใจในการทำงาน 3. เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับลูกน้อง 4. มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ในการบริหารงานต่อองค์กร 5. พูดจริงทำจริงมีการบริหารงานที่ชัด 6. มีมุมมองในการบริหารงานที่หลากหลาย 7. ใช้กฎเกณฑ์ความถูกต้องมากกว่าการสั่งการ 8. มุ่งเน้นการทำงานกันเป็นทีม 9. มีทัศนคติและวิสัยทัศน์ ที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และ 10. ยึดหลักในการบริหารงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) คือ การบริหารระบบ 4 (System 4 Management) ดังนี้ ระบบที่ 1 เผด็จการเต็มที่ (Exploitative Autocratic) ระบบที่ 2 เผด็จการอย่างเมตตา (Benevolent Autocratic) ระบบที่ 3 ปรึกษาหารือ (Consultative) และระบบที่ 4 มีส่วนร่วม (Participative) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวดี ออกเวหา (2546) พบว่า พนักงานต้องการหัวหน้าส่วนงานที่มีส่วนผสมของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นสวนใหญ่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผลการวิจัยพบว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำและของพนักงานระดับบริหาร พบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ควรใช้ในการพัฒนาของพนักงานระดับบริหารตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน คือ 1. มีการอบรมในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงาน 2. จัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร 3. การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน 4. ไม่กำหนดกรอบในการทำงานแต่กำหนดเป้าหมาย 5. มีความยุติธรรม ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามเหตุและผล 6. ดูแลเอาใจใส่ในทุกๆด้านของการทำงาน 7. มีความจริงจัง และตั้งใจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 8. คิดปรับปรุง ทบทวนการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา 9. มีการวิเคราะห์เข้าใจในหน้าที่การบริหารงาน และ 10. มีการพัฒนาในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณ รักธรรม (2526 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ดีรูป, 2547, หน้า 13) Likert (1961 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 18) และ Blake & Mouton (1964 อ้างถึงใน ฐนิสา สินศิริ, 2552, หน้า 23) ผู้นำตามการบริหารงาน และผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสวดี ออกเวหา (2546) ที่พบว่า พนักงานต้องการหัวหน้าส่วนงานที่มีส่วนผสมของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นส่วนใหญ่ โดยให้ความสำคัญกับคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านความมุ่งมั่น ความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1. ควรมีการฝึกฝนและพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในการบริหารงานของพนักงานระดับบริหาร

2. ควรมีการฝึกฝนและพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารงาน และจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานปฏิบัติการ และ พนักงานระดับบริหาร

3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร และจัดกิจกรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้มีการวิเคราะห์ความเข้าใจในหน้าที่การบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติ

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของพนักงานระดับบริหารตามการรับรู้ของพนักงาน ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ของพนักงานระดับบริหาร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหาร 3 แบบ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยใช้แบบประเมินในการวิจัย ประเมินพัฒนาพนักงานในทุกระดับ และการปฏิบัติต่อไป

3. ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานระดับบริหารในผลการวิจัย คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ พฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ และวิธีการที่เหมาะสมที่ควรใช้ในการพัฒนาตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงภาวะผู้นำทุกกลุ่มธุรกิจ ของ บริษัท สยามฮิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลเฉพาะกลุ่มธุรกิจในการพัฒนาภาวะผู้นำ

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของพนักงานปฏิบัติการเพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหารของบริษัท

3. ควรมีการศึกษาในงานวิจัยซ้ำอีกครั้งหนึ่งโดยใช้แบบประเมินในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำไปพัฒนาผู้บริหารของบริษัทต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University