

## สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลวิจัย เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ครอบคลุมสาระสำคัญดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ สมมติฐาน วิธีดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ทั้ง 8 ด้าน

1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานกับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต-ภาคใต้ 6

1.3 เพื่อหาสมการพยากรณ์ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 จากตัวแปรอิสระต่อไปนี้ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

#### 2. สมมติฐาน

2.1 ระดับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน คือ

2.1.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.1.2 ด้านความมั่นใจในตนเอง

2.1.3 ด้านความรับผิดชอบ

2.1.4 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

2.1.5 ด้านความยุติธรรม

2.1.6 ด้านความมีวินัยในตนเอง

2.1.7 ด้านความรอบคอบ

2.1.8 ด้านความใจกว้าง

2.2 ตัวแปรอิสระต่อไปนี้เป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6

2.3 ตัวแปรอิสระต่อไปนี้เป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่สามารถพยากรณ์ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6

### 3. วิธีการวิจัย

#### 3.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 จำนวน 200 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามาเน่ จากประชากรทั้งหมด 281 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน จำนวน 52 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น = 0.9514

#### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอหนังสือ จากภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่งไปตามสาขาต่าง ๆ ทั้ง 13 สาขา ในสังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมกำหนดวันมารับแบบสอบถามคืนจากแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 ชุด ได้รับกลับคืนมา 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านั้น ไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss/pc+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับตัวแปรตาม วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรกับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6

## 4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้คือ

4.1 ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ในด้านความยุติธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และความมั่นใจในตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ ในแต่ละด้านพบว่า

4.2.1 พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 โดยภาพรวมที่ผ่านการสมรสแล้วมีภาวะการเป็นผู้นำมากขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.2.2 พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ที่มีอายุมากขึ้นจะมีภาวะความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบมากขึ้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.2.3 พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ที่ผ่านการสมรสแล้ว มีภาวะความเป็นผู้นำสูงด้านความมั่นใจในตนเองและด้านใจกว้าง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.2.4 พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานยิ่งมากยิ่งมีภาวะความเป็นผู้นำน้อยลง

4.3 สมการในการพยากรณ์ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ดังนี้

$$y' = 189.544 + 4.839 * \text{สถานภาพสมรส} - .996 * \text{ประสบการณ์ในการทำงาน} + .469 * \text{อายุ}$$

ซึ่งหมายความว่า สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานและอายุของพนักงาน เป็นตัวพยากรณ์หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน สาขาเขต - ภาคใต้ 6 มีภาวะความเป็นผู้นำ เพียงแต่ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ใน ทางนี้เอง

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน สาขาเขต - ภาคใต้ 6 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน สาขาเขต - ภาคใต้ 6 อยู่ในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ คือร้อยละ 58 มีอายุในช่วง 31-44 ปี ซึ่งเป็นระยะการสร้างตัว และสร้างหลักฐาน ตามทฤษฎี พัฒนาการด้านอาชีพของกินส์เบิร์ก (Ginsberg) (พล แสงสว่าง, 2529 : 18) เพราะเป็นระยะที่บุคคลจะศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ในงาน เพื่อสร้างหลักฐานให้มั่นคง และส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 65.0 ผ่านการสมรสแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 62 อ้างถึงในกิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์, 2532 : 33) ที่พบว่าผู้ที่มีการสมรสแล้วจะเป็น ผู้ที่มีสภาวะทางจิตใจดีกว่าผู้ที่เป็นโสด จึงมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถได้ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 68.5 ดังนั้นจึงมีระดับภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับบุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารดีเด่นจะมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำวิชาการ และ ความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน สาขาเขต ภาคใต้ 6 ทั้งรายด้านและโดยรวม

2.1 ผลการวิจัย พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงาน สาขาเขต - ภาค ใต้ 6 ที่มีอายุมากขึ้นจะมีภาวะความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31-44 ปี ซึ่งเป็นระยะการประกอบอาชีพ ตามทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ ซูเปอร์ (Super's Theory of Career Development) ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสม บุคคลจะมีความมั่นคงในอาชีพเพื่อสร้างหลักฐานให้ ตนเอง (อรอนงค์ รัญญะวัน, 2539 : 51) ดังนั้น จึงมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานที่ทำอยู่ให้

มประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อตนเองจะได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ฐานะทางครอบครัวมั่นคงยิ่งขึ้น

สำหรับด้านความรับผิดชอบนั้น อาจจะมาจกสาเหตุที่ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุช่วง 31-44 ปี ซึ่งเป็นระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นระยะที่บุคคลมีพัฒนาทางกายสมบูรณ์เต็มที่ รวมทั้งจะมีสภาวะอารมณ์แบบผู้ใหญ่ เริ่มใช้ชีวิตอย่างผู้ใหญ่และพัฒนาการที่เด่นและสำคัญของวัยนี้ คือ การประกอบอาชีพ เพราะการประกอบอาชีพเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและสำคัญประจำวัยนี้ เนื่องจากเป็นเครื่องชี้ความเป็นผู้ใหญ่ ด้วยเหตุนี้เองทำให้ทั้งเพศหญิงและเพศชายในวัยนี้มีความใฝ่สูงในการทำงาน จึงให้เวลากับการทำงานมากกว่าด้านอื่นๆ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2530 : 194-196)

2.2 พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ที่มีการสมรสแล้วมีภาวะความเป็นผู้นำด้านความมั่นใจในตนเองและด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้ที่ผ่านการสมรสแล้วจะเป็นผู้ที่มีสภาวะจิตใจดีกว่าผู้ที่เป็นโสด จึงทำให้มีความมั่นใจสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 62 อ้างถึงใน กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์, 2532 : 33) อายุและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะความเป็นผู้นำ

ส่วนด้านความรับผิดชอบนั้น เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักจะเป็นผู้ที่มีการสมรสแล้วจึงต้องรับภาระในการรับผิดชอบครอบครัว ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-44 ปีคิดเป็นร้อยละ 58 ซึ่งเป็นระยะการสร้างตัวและสร้างหลักฐาน และร้อยละ 65 เป็นผู้ผ่านการสมรสแล้วดังนั้นจึงมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ (2532 : บทคัดย่อ) และปราณี เกลิงพล (2527 : 42-58) ที่พบว่าสมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสดในทุกด้าน

2.3 พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นจะมีภาวะความเป็นผู้นำด้านความยุติธรรมและด้านใจกว้างลดน้อยลง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เกณฑ์ตัวหนึ่งในการคัดเลือกพนักงาน เลื่อนเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารของธนาคาร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 จะเป็นผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งวัยกลางคนนี่จะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างความเป็นหนุ่มสาวและการเข้าสู่วัยชรา สมรรถภาพทางกายเริ่มเสื่อมถอย เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายเช่นนี้มีผลสัมพันธ์กับสภาวะอารมณ์ จิตใจ และสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2530 : 251) ประกอบกับช่วงวัยกลางคนนี้ ทั้งเพศชายและเพศหญิงบางคน จะมีความมักใหญ่ใฝ่สูงในผลสำเร็จจากการทำงาน อาชีพมากเกินไปความสามารถที่แท้จริงของตน เพราะเป็นช่วงที่มนุษย์โหยหาความสำเร็จมากที่สุด (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2534 : 51-54) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นช่วงอายุที่ต้องการรักษาความ

มั่นคงของอาชีพ (พล แสงสว่าง , 2529 : 18) จึงทำให้ความยุติธรรมและความใจกว้างลดน้อยลง ทั้งนี้เพื่อต้องการมีพรรคพวกของตนเองไว้บำรุงรักษาฐานะของตนเองให้มั่นคงและยืนยาวตลอดไป

ผลจากการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแล้ว สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์นาร์ด (Barnard , 1968 : 62 อ้างถึงใน กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ , 2532 : 33) และกิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ (2532 : บทคัดย่อ) รวมทั้งยึดฟอง อินทรโกษี ( 2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ที่มีการสมรสแล้วมีความสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้ที่เป็นโสด และเป็นคุณลักษณะย่อยที่พึงประสงค์ประการหนึ่งของผู้บริหาร

สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความมีวินัยในตนเองและด้านความรอบคอบทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่างานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 เป็นงานด้านบริการ ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน สำหรับการมีวินัยในตนเอง และความรอบคอบในตนเองนั้น ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของธนาคารเป็นงานที่ต้องการความถูกต้องเพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจและเป็นที่เชื่อถือแก่ผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีระเบียบวินัย และความรอบคอบในการปฏิบัติงาน (จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน , 2539 : 6-13) ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบถูกต้องตามกฎระเบียบของธนาคารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอีกด้วย

3. ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ตัวที่มีอิทธิพลและสามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ดังนี้คือ สถานภาพสมรส (STA) และอายุ (AGE) เป็นตัวพยากรณ์เชิงนิมิต ยกเว้นประสบการณ์ในการทำงานมีเป็นตัวพยากรณ์เชิงนิเสธ เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักจะเป็นผู้ที่ผ่านการสมรสแล้ว และผู้ที่มีการสมรสแล้วส่วนใหญ่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน (TIME) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ที่เขาได้รับในขณะที่เป็นพนักงาน จึงนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานเมื่อตนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

ส่วนตัวแปรที่เหลือ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ ไม่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสาขาเขต - ภาคใต้ 6 แสดงให้เห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ไม่ใช่เกณฑ์ที่ดี ในการนำมาเป็นเกณฑ์คัดเลือกพนักงานเพื่อเลื่อนการตำแหน่ง

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสาขาเขต - ภาคใต้ 6 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับต่าง ๆ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะใน 2 ลักษณะ คือข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสาขาเขต - ภาคใต้ 6 อยู่ในระดับสูง ดังนั้นควรจัดการฝึกอบรมหลักการพูดในที่ชุมชนแก่พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ทุกระดับ และควรพัฒนาสร้างเสริม บุคลิกภาพแบบผู้นำประชาธิปไตย (Democratic Leader) แก่ผู้บริหารทุกระดับของธนาคาร เพราะคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้จะส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมความคิดริเริ่มของสมาชิกด้วย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ , 2525 : 60-63 อ้างจาก White and Lippitt , 1960 : 527-553)

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ด้านความยุติธรรมและด้านใจกว้าง ซึ่งหมายความว่าคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่นาน ๆ จะมีความยุติธรรมและใจกว้างลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารสาขาของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่มานาน จึงควรพัฒนาทางด้านคุณธรรม ทั้งจริยธรรมแก่ผู้บริหารทุกระดับของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต - ภาคใต้ 6 ดังนั้น ควรจะเปลี่ยนเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจากการใช้ประสิทธิภาพในการทำงาน มาเป็นการทดสอบทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมของ

พนักงานแทน เพราะผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมส่วนใหญ่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ด้วย เช่น เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อเพื่อเพื่อน และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว จึงทำให้สังคมมีความสงบสุขและพัฒนาไปได้ไกล (ค้วน ขาวหนู , 2537 : 3)

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสและอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นตัวพยากรณ์ความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานสาขาเขต-ภาคใต้ 6 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความมั่นใจในตนเอง ดังนั้นจึงควรจะนำสถานภาพสมรส และอายุ มาร่วมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกหัวหน้างานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตสาขาเขต-ภาคใต้ 6

1.4 ในการฝึกอบรมพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) นอกจากจะมีการฝึกอบรมพนักงานด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ แล้วควรที่จะเพิ่มการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่พนักงานด้านเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม มีค่านิยมที่ดีงาม เป็นผู้ทำงานเพื่องานเป็นหลัก และเพื่อผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นรอง ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ให้ความสำคัญต่อ "ต่อคน" ซึ่งเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่า และเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสุนทรียภาพทางจิตใจแก่คน (คู่มือธุรกิจ . 2539 : 35)

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องเดียวกันนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและลึกซึ้งกว่านี้

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบในเรื่องเดียวกันนี้ระหว่างสำนักงานสาขาเขตอื่นด้วย

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

2.4 เนื่องจากตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถทำนายภาวะความเป็นผู้นำได้ระดับต่ำ จึงควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เช่น แรงจูงใจในการทำงาน หรือ คุณลักษณะของผู้นำ