

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
Abstract	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(10)
รายการรูป	(17)
บทที่ 1 บทนำ	
สภาพการณ์และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	6
ความหมายของภาวะผู้นำ	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	7
ความหมายของการมุ่งใจ	29
ทฤษฎีการมุ่งใจในการทำงาน	29
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	52
ลักษณะประชากรเป้าหมาย	52
การสุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำกับการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	56
1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้นำแบบเผด็จการ	62
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย	65
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้นำแบบเสรีนิยม	68
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบเจ้าระเบียบ	72
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักพัฒนา	75
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบเผด็จการที่มีพระคุณ	78
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักบริหาร	82
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้บังคับบัญชาประเภทใด	88
10. ท่านต้องการผู้บังคับบัญชาประเภทใดมากที่สุด	91
บทที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และวุฒิภาวะ ของผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	93
1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	93
2. วุฒิภาวะของผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	101
บทที่ 6 ปัญหาความต้องการกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา	108
1. ความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ	109
2. ความต้องการความปลอดภัย	113
3. ความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น	116
4. ความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น	117
5. ความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต	119

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน	120
7. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	122
8. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องลักษณะงานที่ทำ	125
9. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน	126
10. ความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน	127
11. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	129
12. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องการบังคับบัญชา	130
13. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องสภาพการทำงาน	131
14. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	132
15. ความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง	134
16. โดยภาพรวมเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกับเงินเดือน ที่เอกชนได้รับหรือไม่	138
17. ถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่า ภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่	139

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 7 การเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	145
1. บาเห็งใจความชอบ	146
2. การมีโอกาสดเพิ่มทุนความรู้ ทักษะ ทศนคต คุดธรรม และจริยธรรม ก่อนเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง	146
3. การมีโอกาสดไปศึกษาเพิ่มเติม ผูกอบรม คุงงาน หรือวิจัยในประเทศ	147
4. การไปศึกษาเพิ่มเติม ผูกอบรม คุงงาน หรือวิจัยในต่างประเทศ	148
5. การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น	148
6. ความพอใจกับบัญชีเงินเดือนใหม่ (พ.ศ.2538)	149
7. ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ	150
8. ภายใต้วภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในขณะนี้มีผลต่อการเพิ่มทุน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	150
9. ปัญหาใดที่มีผลต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการมากที่สุด	150
บทที่ 8. สรุปและข้อเสนอแนะ	152
สรุป	152
ข้อเสนอแนะ	159
ก. ข้อเสนอแนะทั่วไป	159
ข. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ (สึลา) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	162
บรรณานุกรม	171
ภาคผนวก	176
- แบบสอบถาม	177
- ข้อมูลความถี่จากแบบสอบถาม	188
- ตารางแสดงค่าไค-สแควร์ (Chi-squars, X ²) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ	214
เกี่ยวกับผู้วิจัย	271

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำแบบเผด็จการ	63
3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับบัญชาแบบเผด็จการกับความเห็นเกี่ยวกับภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	64
4	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย	66
5	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยกับความเห็นเกี่ยวกับภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	67
6	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม	69
7	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม	70
8	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้นำแบบเสรีนิยม	71
9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้นกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบเจ้าระเบียบ	73
10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชาแบบเจ้าระเบียบกับความเห็นเกี่ยวกับภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	74

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักพัฒนา	75
12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชาแบบนักพัฒนากับความเห็นเกี่ยวกับกายาใต้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	77
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบเผด็จการที่มีพระคุณ	79
14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบเผด็จการที่มีพระคุณ	80
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการที่มีพระคุณกับความเห็นเกี่ยวกับกายาใต้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	81
16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักบริหาร	83
17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักบริหาร	84
18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักบริหาร	85
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้นกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะการทำงานแบบนักบริหาร	86

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชา แบบนักบริหารกับความเห็นเกี่ยวกับภายใต้ภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหรือไม่	87
21	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนกับความเห็น เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้บังคับบัญชาประเภทใด	89
22	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ที่เคยเป็นหรือเป็นผู้บังคับบัญชา อยู่ในขณะนี้กับความเห็นเกี่ยวกับท่านเป็นผู้บังคับบัญชาประเภทใด	90
23	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนกับความเห็น เกี่ยวกับท่านต้องการผู้บังคับบัญชาประเภทใดตามลำดับความ ต้องการ	92
24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ของท่านมีพฤติกรรมการบริหารงานแบบใด	95
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ของท่านมีพฤติกรรมการบริหารงานแบบใด	96
26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมการบริหาร แบบใด	97
27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง (C) กับความเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ของท่านมีพฤติกรรมการบริหารงานแบบใด	98
28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา กับความเห็นเกี่ยวกับภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ท่านคิดว่ามีผลต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติราชการหรือไม่	100

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความเห็น เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ของท่านมีพฤติกรรมทางอารมณ์	102
30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความเห็น เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ของท่านมีพฤติกรรมทางอารมณ์	103
31	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็น เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย	104
32	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็น เกี่ยวกับ ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่	105
33	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็น เกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)	110
34	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชา กับความเห็น เกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)	111
35	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ (Physiological Needs)	112
36	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความเห็น เกี่ยวกับความต้องการ ความปลอดภัย (Safety-Needs) ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ	114
37	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความเห็น เกี่ยวกับความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจจากการประทุษร้ายหรือการกระทำใด ๆ	115
38	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความรักและความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น	117

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
39	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น	118
40	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต	120
41	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน	121
42	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	123
43	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ชั้นกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	124
44	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่ทำ	125
45	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจในเรื่องความรับผิดชอบในการทำงาน	126
46	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน	128
47	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	129

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
48	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องการบังคับบัญชา	130
49	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงานในเรื่องสภาพการทำงาน	132
50	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	133
51	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง	135
52	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง	136
53	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการปัจจัยเสริมในการทำงาน (Hygiene Factors) ในเรื่องเงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง	137
54	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อความเห็นเกี่ยวกับโดยภาพรวม เงินเดือน ที่ข้าราชการได้รับเท่าเทียมกันกับเงินเดือนที่เอกชนได้รับหรือไม่	139
55	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่า ถ้าท่านทำงานในภาคเอกชนท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่	140

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
56	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความเห็นเกี่ยวกับ ท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชนท่านจะได้รับเงินเดือน มากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่	141
57	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการรับราชการกับ ความเห็นเกี่ยวกับท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือนมากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลัง ได้รับอยู่หรือไม่	142
58	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (C) กับความเห็นเกี่ยวกับ ท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานในภาคเอกชน ท่านจะได้รับเงินเดือน มากกว่าภาคราชการที่ท่านกำลังได้รับอยู่หรือไม่	143

รายการรูป

รูปที่		หน้า
1	แสดงรูปแบบผู้นำตามทัศนะของ White & Lippitt	9
2	แสดงพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ	10
3	แสดงพฤติกรรมผู้นำตามทัศนะของมหาวิทยาลัยมิชิแกน	10
4	แสดง Managerial Grid ของ Blake & Mouton	11
5	แสดงรูปแบบแนวต่อเื่องของพฤติกรรมผู้นำของ Tennenbaum & Schmidt	16
6	แสดงรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler	18
7	แสดง The Path-Goal Theory ของ Evans & House	21
8	แสดงรูปแบบผู้นำตามทัศนะของ Vroom-Yetton	23
9	แสดงรูปแบบพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำ 4 ประการ	25
10-11	แสดงรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard	26-27
12	แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	32
13	แสดงลักษณะของความพึงพอใจในงานของ Herzberg	34
14	แสดงรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ	36
15	แสดงทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom	41
16	แสดงทฤษฎีแรงจูงใจของ Porter-Lawler	42
17	แสดงกรอบที่ใช้ในการวิจัย	51
18	แสดงรูปแบบพฤติกรรมพื้นฐานของผู้บังคับบัญชาของไทยตามแนวคิดของ Hersey & Blanchard	94
19	แสดงรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของไทย	106
20	แสดงการขยายความรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard	163