

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่รวมเอาสมาชิกเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือองค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็สั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว

ดังนั้น การศึกษาถึงแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์กรก็จะต้องนำไปประยุกต์ใช้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุด

องค์กรหรือหน่วยงานจะประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่ายคือ ฝ่ายผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า และอีกฝ่ายหนึ่งคือฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นผู้นำในองค์กรให้ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว การศึกษาแบบภาวะผู้นำในอดีตมุ่งเน้นที่จะหาเหตุผลว่าทำไมผู้นำบางคนมีประสิทธิภาพในขณะที่บางคนไม่มีประสิทธิภาพ แนวคิดแรกๆ จึงมุ่งหาคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำ ต่อมาแนวคิดที่สองก็เปลี่ยนไปมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำมากกว่าการศึกษาคุณลักษณะ แนวคิดนี้จึงเป็น การวิจัยเพื่อตรวจหาแหล่งและรายละเอียดต่างๆ ของการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้นำ แต่การวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะพฤติกรรมผู้นำและอำนาจดูเหมือนจะล้มเหลวเพราะผลที่ได้ไม่คงเส้นคงวาและผลเกิดจากการปรับเปลี่ยนในสถานการณ์แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงได้รับการพัฒนาขึ้นมา (Bryman, 1992, อ้างจาก กาญจนา จันทรีไทย. 2539 : 1) ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ คือ การพิจารณาถึงประสิทธิผลของแบบภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับ

ความพอเหมาะระหว่างบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้นำ และตัวแปรด้านสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น จึงไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด (Hoy and Miskel, 1991 : 270)

ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่อธิบายไว้ได้อย่างชัดเจนคือ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายของเฮาส์และมิชเชลล์ (Luthans.1995:352-353;Citing House and Mitchell.1974:81-97 ) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รวบรวมปัจจัยด้านสถานการณ์ที่นำมาพิจารณามากที่สุด ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงพฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ ว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง (Hoy and Miskel, 2001 : 407)

นอกจากภาวะผู้นำในองค์กรแล้วปัจจัยอีกประหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงาน โดยตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ คือ ทำงานด้วยความสนใจ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันในหมู่คณะ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสูง ในทางตรงข้ามหากผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำจะส่งผลให้เกิดอัตราการขาดงานบ่อย มีความเห็นแก่ตัวในการปฏิบัติงาน คิดเอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพของงานต่ำซึ่งแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของทุกๆ หน่วยงาน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในองค์กร เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหมือนกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักรธรรม. 2522:212)

สำนักงานเกษตรจังหวัดเป็นส่วนราชการในระดับภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ปฏิบัติงานทั้งวิชาการ ซึ่งสามารถดำเนินการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในระดับจังหวัดได้ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่หลักไว้ 3 เรื่องสำคัญ คือ (1) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน (2) ส่งเสริมและประสานงานถ่ายทอดความรู้ด้านการผลิต การจัดการผลผลิตพืช ประมง ปศุสัตว์ (3) ร่วมปฏิบัติงาน สนับสนุน และกำกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น 2 ฝ่าย 2 กลุ่ม คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร และกลุ่มส่งเสริมการผลิตและจัดการผลผลิต การแบ่งส่วนการบริหารราชการนี้มุ่งให้สำนักงานเกษตรจังหวัดเป็นหน่วยงานระดับภูมิภาค ที่มีความอิสระในการกำหนดกรอบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ และสถานการณ์ในท้องถิ่น ตลอดจนก่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินการตามกรอบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแนวใหม่ของรัฐบาล (แนวทางการบริหารราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. 2547-2550: 5)

ในอดีตที่ผ่านมาสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ประสบปัญหาในการบริหารงาน ผู้นำขององค์กรจึงควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคคลในระดับผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าสำนักงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในที่สุด (สมพงษ์ เกษมสิน 2521: 7) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นจุดดวงประทีปขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังของบุคคลในองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย

## 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีเส้นทางสู่จุดหมาย (Path-Goal Theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดยเฮาส์และมิชเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้ โดยเพิ่มจำนวนและชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาานั้น และผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทางที่จะไปสู่ เป้าหมายที่ชัดเจนและง่ายพอที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถทำสำเร็จ ซึ่งผู้นำแสดงพฤติกรรมด้วยการช่วยเหลือแนะนำ สอนงานและนำทางหรือเป็นที่เลี้ยงคอยดูแล นอกจากนั้นผู้นำยังช่วยสร้างแรงจูงใจด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคขวางกั้นหนทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถช่วยในการทำให้ตัวเองมีความสนใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความพอใจต่องานที่ทำ

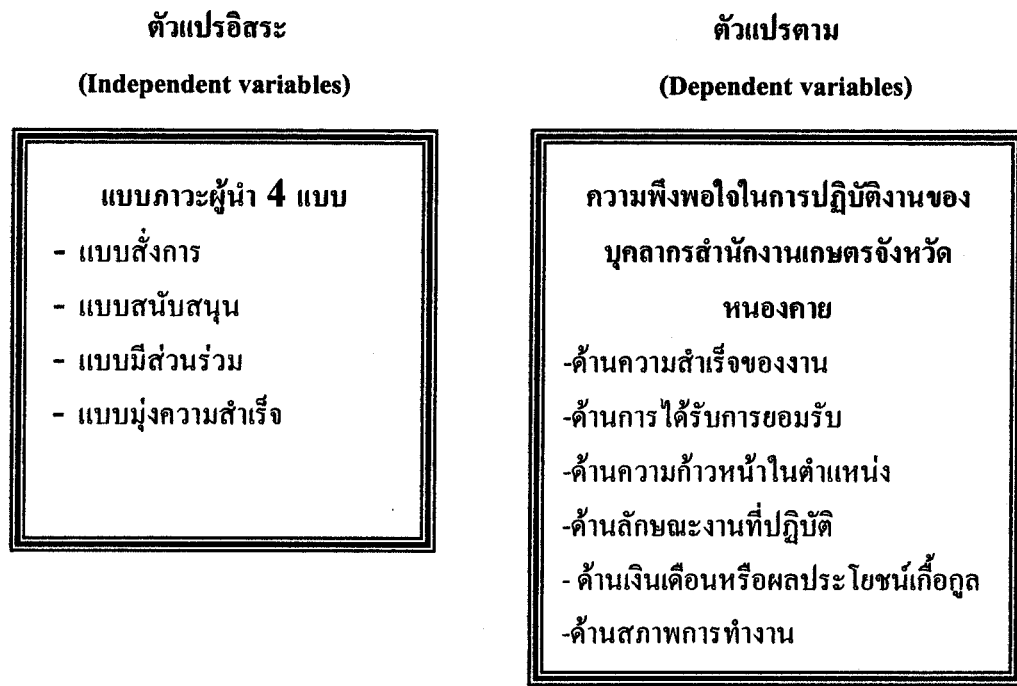
ความสัมพันธ์ตามทฤษฎีเส้นทาง สู่จุดหมายของเฮาส์และมิชเชลล์ พบว่า มี 2 กลุ่มของตัวแปรด้านสถานการณ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในงานของผู้ตาม

ตัวแปรกลุ่มแรก คือ คุณลักษณะของผู้ตาม (Subordinate Characteristics) ได้แก่ ความต้องการส่วนบุคคล (Personal Needs) ความสามารถ (Abilities) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personality Traits) (Hoy and Miskel, 1991 : 273)

ตัวแปรในกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics) ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้แต่มีความสำคัญสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและความต้องการด้านความพึงพอใจ ตัวแปรในกลุ่มนี้ ได้แก่ ระดับโครงสร้างของงาน (Task Structure) ระบบที่เป็นทางการ (Formalization) และมาตรฐานของกลุ่มทำงาน (Norms of Work Group) (Hoy and Miskel, 1991 : 273)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น คือ แบบภาวะผู้นำของสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปร ตามภาพ 1.1  
ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ซึ่งแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ ได้แก่ แบบภาวะผู้แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพการทำงาน

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาแบบภาวะผู้นำ รวม 4 แบบ คือ (1) แบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) (2) แบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) (3) แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership) และ(4) แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย

### 5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะสำนักงานเกษตรในจังหวัดหนองคาย

### 5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ จะทำการศึกษาเฉพาะประชากร อันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ทั้งสิ้น 164 ราย เท่านั้น ไม่ประสงค์จะศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอื่น จึงใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ซึ่งน่าจะสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ได้อย่างตรงประเด็นและชัดเจนในทางปฏิบัติที่สุด

## 6. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเส้นทาง สู่จุดหมาย การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ (1) แบบสั่งการ (2) แบบสนับสนุน (3) แบบให้มีส่วนร่วม และ(4) แบบมุ่งความสำเร็จ

## 7. นิยามศัพท์เฉพาะ

**7.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง กรรมวิธีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำ การกำหนดเป้าหมายการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

**7.2 ผู้บริหาร (Executive)** หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บัญชาการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบ ในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ผู้บริหารอาจจะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารในองค์การต่างๆ มีอยู่ 3 ระดับ (Robbins and Coulter, 1996:7) ดังนี้

**7.2.1 ผู้บริหารระดับต้น (First-line managers)** ปกติจะเรียก Supervisors หรือ Foreman ผู้บริหารระดับต้นจะทำหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานในองค์การมากที่สุด เช่น หัวหน้าฝ่ายทะเบียน หัวหน้าฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายปกครอง หรือในทีมกีฬาจะมีโค้ช เป็นต้น

**7.2.2 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle managers)** ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ผู้บริหารที่มีตำแหน่งระหว่างผู้บริหารระดับต้นกับระดับสูงในองค์การ เช่น หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าโครงการ คณบดี เป็นต้น

**7.2.3 ผู้บริหารระดับสูง (Top managers)** จะทำหน้าที่ตัดสินใจและกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลต่อองค์การโดยรวม เช่น รองประธานบริษัท ประธานบริษัท อธิการบดีมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งรองอธิการบดี เป็นต้น

**7.3 ผู้บังคับบัญชา (Superior)** หมายถึง ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเกษตรจังหวัด หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สำนักงานเกษตรอำเภอ

**7.4 ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate)** หมายถึง ข้าราชการที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าสำนักงานเกษตรจังหวัด หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย สำนักงานเกษตรอำเภอ

**7.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของเจ้าหน้าที่ต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่างๆ 6 ด้าน ดังนี้

**7.5.1 ด้านความสำร็จของงาน** หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและพึงพอใจในผลสำร็จนั้น

**7.5.2 ด้านการได้รับการยอมรับ** หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ ยกย่องในผลสำร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ

**7.5.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง** หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ

**7.5.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่รับผิดชอบ อยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และท้าทายในการปฏิบัติ

**7.5.5 ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

**7.5.6 ด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

**7.6 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)** หมายถึง ผู้นำที่แสดงความ เป็นมิตรให้กำลังใจและความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เขาจะสนใจและให้ความสำคัญต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเขาถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพลังสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**7.7 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership)** หมายถึง ผู้นำที่ชอบบงการ หรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ผู้นำแบบนี้ชอบใช้อำนาจ ขาดการแนะนำหรือสอน วิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ผู้นำ แบบสั่งการก็คล้ายกับผู้นำแบบอิตาเลียนโดยของเลวิน ลิฟพิตต์ และไวท์

**7.8 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - Oriented Leadership)** หมายถึง ผู้นำที่ตั้งวัตถุประสงค์ของงาน เป็นเครื่องท้าทาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและยัง แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจที่ทำงานให้สำเร็จ ผู้นำจะใช้งานและผลสำเร็จของงานเป็นหลักในการ จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน

**7.9 ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership)** หมายถึง ผู้นำแบบนี้ จะอาศัยความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน และมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การตัดสินใจก็อยู่ที่ ผู้นำ

## 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ ประโยชน์องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และในทางปฏิบัติ

**7.2 องค์ความรู้ใหม่** ผลการศึกษาจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือความรู้ทางวิชาการใหม่คือการได้ทราบและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้โดยใช้แบบภาวะผู้นำ 4 แบบคือ (1) แบบสั่งการ (2) แบบสนับสนุน (3) แบบให้มีส่วนร่วม และ(4) แบบมุ่งความสำเร็จ

### 7.3 ในทางวิชาการ

**8.2.1 เพื่อให้ทราบและเข้าใจข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย**

**8.2.2 เพื่อจะได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย ที่ได้ทำการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบต่อไป**

### 7.4 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

**8.3.1 เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารในสำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย**

**8.3.2 เพื่อจะได้แนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

**8.3.3 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานด้านบุคคลขององค์กรต่อไป**