

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 สมมติฐานการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเรื่ององค์กรและบทบาทของผู้นำในองค์กร	5
2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบ Grid	12
2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.5 ข้อมูลองค์กรสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3	23
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรเป้าหมาย	28
3.2 เครื่องมือในการวิจัย	28
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	29
3.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	30

บทที่ 4	ผลการศึกษา	
4.1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.2	การวิเคราะห์สรุปผลรูปแบบภาวะผู้นำ	35
4.3	วิเคราะห์รูปแบบและแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้นำ	50
4.4	การทดสอบสมมติฐานและสรุปผล	52
4.5	การวิเคราะห์รูปแบบผู้นำที่ผู้ปฏิบัติงานชื่นชอบมากที่สุด	60
บทที่ 5	สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	
5.1	สรุปผลการวิจัย	63
5.2	ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ	66
5.3	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม		69
ภาคผนวก		72
ประวัติผู้เขียน		89

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
4.1.2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.1.3 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.1.4 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.1.5 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.1.6 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2.1 จำนวน,ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อเพื่อวัดรูปแบบผู้นำตาม ทฤษฎี Managerial Grid	35
4.2.2 สรุปจำนวนรูปแบบผู้นำของผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายองค์กรในสังกัดสำนัก ประชาสัมพันธ์เขต 3 ตามทฤษฎีภาวะผู้นำ Grid	43
4.2.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	44
4.2.4 สรุปจำนวนรูปแบบผู้นำของผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายองค์กรในสังกัดสำนัก ประชาสัมพันธ์เขต 3 ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	50
4.3.1 แสดงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้นำในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3	51
4.4.1 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid จำแนกตามเพศ	52
4.4.2 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid จำแนกตามอายุ	53
4.4.3 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid จำแนกตามระดับการศึกษา	53
4.4.4 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid จำแนกตามระดับตำแหน่ง	54
4.4.5 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	54

4.4.6	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	55
4.4.7	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership Theory)จำแนกตามเพศ	56
4.4.8	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership Theory)จำแนกตามอายุ	56
4.4.9	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership Theory)จำแนกตามระดับการศึกษา	57
4.4.10	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership Theory)จำแนกตามระดับตำแหน่ง	57
4.4.11	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership Theory)จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	58
4.4.12	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำตามทฤษฎี ผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformation Leadership Theory)จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	59
4.4.13	เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎี Managerial Grid กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	60
4.5.1	ความคิดเห็นต่อรูปแบบผู้นำที่ผู้ปฏิบัติงานชื่นชอบมากที่สุด	61
4.5.2	จำนวนรูปแบบผู้นำส่วนใหญ่ในองค์กรสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 ตามทฤษฎี Grid และรูปแบบผู้นำที่ผู้ปฏิบัติงานชื่นชอบมากที่สุด	62