

การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้ง
ประจำจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา
ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

ภูธน เพชรพิมาณ

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2549

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ

โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

ชื่อเรื่อง

การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้
ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

โดย

ภูธน เพชรพิมาญ

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระพล ทองมา)

วันที่ 7 เดือน ๕๑ พ.ศ. ๕๑

กรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิลา หนูผล)

วันที่ 7 เดือน ๐๑ พ.ศ. ๕๑

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ทรงศักดิ์ ภูไธย)

วันที่ 7 เดือน ๕๑ พ.ศ. ๕๑

ประธานกรรมการประจำหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิลา หนูผล)

วันที่ 7 เดือน ๕๑ พ.ศ. ๕๑

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร. เทพ พงษ์พานิช)

ประธานคณะกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 7 เดือน ๕๑ พ.ศ. ๕๑

ชื่อเรื่อง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

ชื่อผู้เขียน นายภูธร เพชรพินาณ

ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา

ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล 2) เพื่อระบุถึงพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานและบริหารด้านการจัดการเลือกตั้งตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ให้ข้อมูลคือเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเขตภาคเหนือ 17 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์ จำนวน 94 คน โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่น 0.8436 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่าง เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน มีนาคม 2547 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง มีอายุเฉลี่ย 37 ปี และผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย นับถือศาสนาพุทธ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าตลอดจนได้สมรสแล้ว และผู้ให้ข้อมูลมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ มีรายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ย 12,228 บาทต่อเดือน ส่วนประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมหรือดูงานด้านการจัดการเลือกตั้ง ในปี พ.ศ. 2546 จนถึงวันเวลาที่ให้ข้อมูลนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เคยฝึกอบรมหรือดูงานด้านการเลือกตั้งภายในประเทศเท่านั้น

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณอำนาจการเลือกตั้งประจำจังหวัด ใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่และฐานอำนาจในการบังคับ ในระดับปานกลาง ใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิง ฐานพลังอำนาจการให้รางวัล และฐานอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ในระดับน้อย ส่วนความคาดหวังผู้ให้ข้อมูลคาดหวังเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจการให้รางวัล ฐานพลังอำนาจในการอ้างอิง ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด และฐานพลังอำนาจหน้าที่ ฐานพลังอำนาจบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง

Title	The use of director office of the provincial election commission's power as perceived by subordinates in the northern region of Thailand
Author	Mr.Phutana Petpikart
Degree of	Master of Arts in Development Administration
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr.Weerapon Thongma

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine personal, social and economic characteristics of the informants; and 2) identify the power of the directors of Provincial Election Commission Office in administration and in election processes as perceived by subordinates. The randomized samples were 94 election officers from the Provincial Election Commission Office in 17 provinces in the northern region, namely Chiang Mai, Payao, Lampoon, Lampang, Mae Hong Son, Phrae, Nan, Tak, Sukhothai, Uttaradit, Pitsanulok, Pijit, Kampaenpet, Nakonsawan, Uthaitanee and Petchaboon. The data were gathered by means of questionnaires that had content validity and reliability (0.8436) between February and March 2004 and analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences / Personal Computer.

It was found that the great majority of the respondents were election officers with 37 years old on average. Most of them were males and Buddhist. Moreover, they got married and obtained bachelor's degrees. Their domiciles were in the north of Thailand and their average family income was 12,228 baht per month. During the year 2003, the respondents were trained or made a study trip concerning election only in Thailand.

In addition, it was found that the respondents perceived that the directors used the authority power base and the force power base at a medium level while they used the power base in referencing, giving rewards, and being experts at a low level. On the respondents' expectation about the directors' use of the power base, it was found that the used of the power base in giving rewards, referencing and being experts was at a high level while the used of the power base in authority and force was at a medium level.

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา และคณะกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิลา ทนุผล และอาจารย์โชคก จรุงพันธ์ ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ร่วมกันถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบพระคุณเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเขตภาคเหนือทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายังในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย รวมทั้งผู้บริหาร ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเขตภาคเหนือ ที่ช่วยให้แนวคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอบคุณเพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการพัฒนาทุกท่านที่ห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอบพระคุณพ่อสมศักดิ์ เพชรพิมาญ พี่น้อง ญาติมิตร ทุกคนที่ได้ให้กำลังใจในการศึกษาและทำวิจัย รวมทั้งคุณบุญเรือน เพชรพิมาญ ผู้เป็นภรรยา และลูกทั้งสองคน คือนายอิศรัมย์ เพชรพิมาญ และเด็กชายภูมิภักดิ์ เพชรพิมาญ ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ อันสำคัญยิ่ง ที่ช่วยให้การทำปัญหาพิเศษเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ภูธน เพชรพิมาญ

ธันวาคม 2549

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาของการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
อำนาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ	7
ความสำคัญของอำนาจ	12
แนวความคิดของอำนาจ	13
พื้นฐานของอำนาจ	14
การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ	16
การรับรู้ของปัจเจกบุคคล	20
แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง	22
ภาคสรุป	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
สถานที่ในการวิจัย	32
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	33
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	35
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	37
การทดสอบเครื่องมือ	37
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

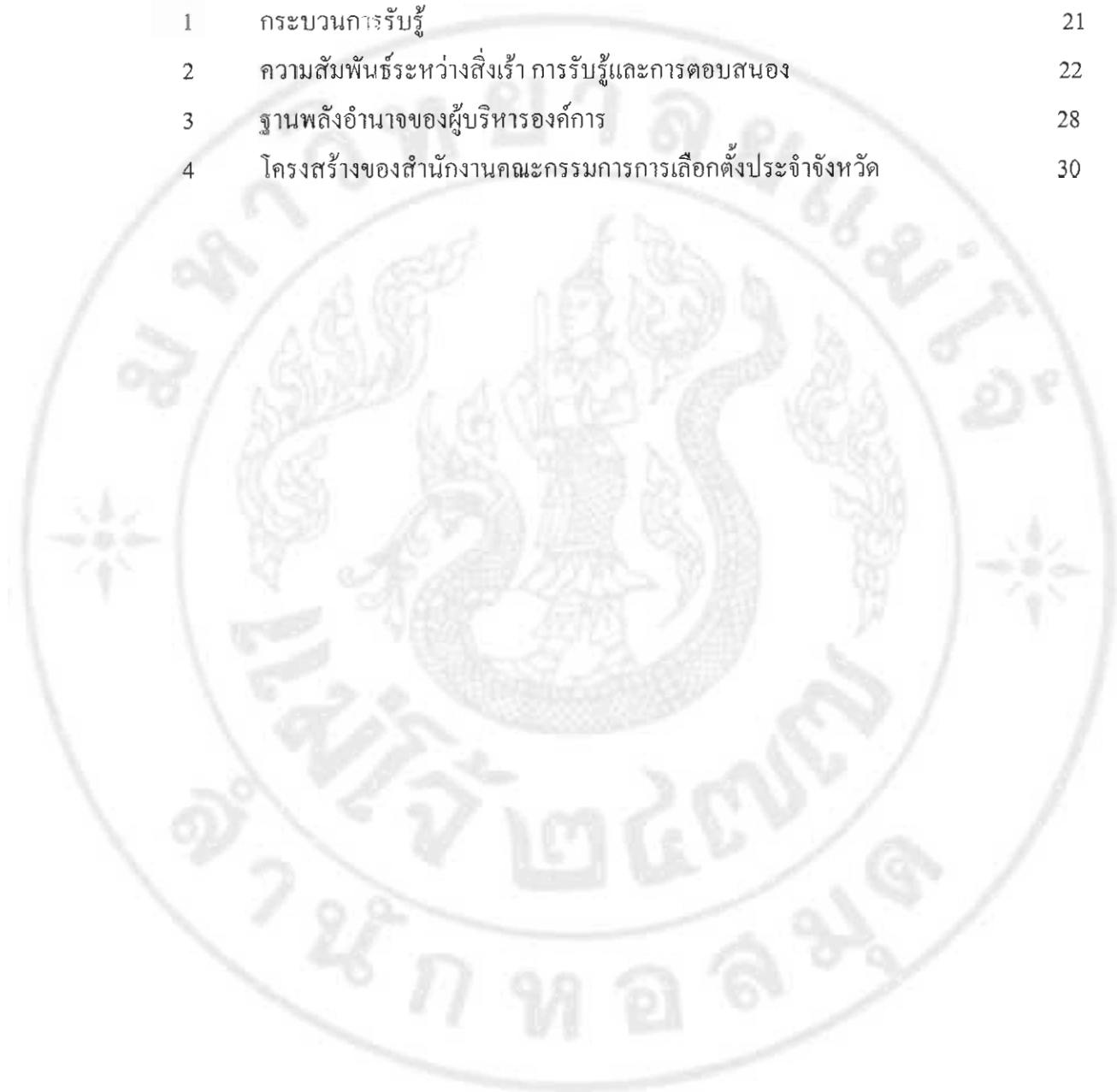
	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	39
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	40
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล	40
ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัดที่ใช้ในการบริหารในสำนักงานและบริหาร การจัดการเลือกตั้ง	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย	70
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล สังก และเศรษฐกิจ	45
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	51
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	53
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	55
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัด ตามความการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	57
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการ การเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	59
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำ จังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล	61
9	ค่าคะแนนการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล	63
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล	65
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล	67
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการ การเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล	69

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	กระบวนการรับรู้	21
2	ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า การรับรู้และการตอบสนอง	22
3	ฐานพลังอำนาจของผู้บริหารองค์การ	28
4	โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด	30



บทที่ 1

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันมีเจตนารมณ์ที่จะวางพื้นฐานสำคัญในการปฏิรูปการเมือง โดยมีสาระสำคัญคือ การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง และตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยเพิ่มขึ้น ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยคำนึงถึงซึ่งความคิดเห็นของประชาชนเป็นสำคัญ การปฏิรูปการเมืองตามแนวทางของรัฐธรรมนูญประกอบด้วย การปฏิรูปกระบวนการเข้าสู่อำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง การปฏิรูปกระบวนการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และการปฏิรูปกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปกระบวนการเข้าสู่อำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โปร่งใสตรวจสอบได้ สุจริต ลดการซื้อเสียง ลดอิทธิพลของเงินและธุรกิจการเมือง ประชาชนมีส่วนร่วมและมีทางเลือกมากขึ้น คนดีมีความรู้ความสามารถ เป็นที่ประจักษ์ได้มีโอกาสเข้าสู่ระบบการเมืองมากขึ้น เป็นโอกาสได้สลายระบบโควตา และลดอิทธิพลท้องถิ่น

ดังนั้น รัฐธรรมนูญปัจจุบันจึงได้จัดตั้งองค์กรอิสระ คือคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการการเลือกตั้ง รัฐธรรมนูญถือว่าประชาชน คือรากฐานของประเทศและเป็นหัวใจของการเมือง จึงได้กำหนดแนวทางให้ความสำคัญกับประชาชนมากที่สุด โดยเพิ่มส่วนร่วมของประชาชนในการเมือง การปกครองทุกระดับ ขยายอำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย และที่สำคัญที่สุดคือพยายามทำให้การเลือกตั้งและการเมืองมีความสุจริตและเที่ยงธรรม รัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งอันเป็นองค์กรใหม่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้มีบทบาทเป็นผู้ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น กิจกรรมพรรคการเมือง และการออกเสียงประชามติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษาแก่ประชาชน เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีเลขาธิการ ซึ่งประธานกรรมการการเลือกตั้ง แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเลือกตั้งออกเสียงประชามติ การพัฒนาพรรคการเมือง ให้ความรู้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทุจริต ประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือพรรคการเมือง (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2544: 12) สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแบ่งส่วนงานออกเป็นหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค คือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด แบ่งส่วนงานออกเป็น 3 กลุ่มงานประกอบด้วย กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานจัดการการเลือกตั้ง กลุ่มงานสนับสนุนการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด มีคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดจำนวน 5 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กำกับดูแล มีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าพนักงานในสำนักงานฯ เป็นผู้บริหาร ติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานการเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารการเลือกตั้งประจำจังหวัดจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง รวมทั้งการจัดการงานในสำนักงาน การจัดการเลือกตั้งทุกระดับ ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัญหาของการวิจัย

การบริหารงานด้านการจัดการเลือกตั้งตลอดจน การบริหารงานขององค์กรอื่น ๆ อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างนักบริหารและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานนั้นไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดมาจากสาเหตุหลายประการและการใช้พลังอำนาจของนักบริหาร ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกชอบพอ หรือเป็นปฏิกิริยาต่อผู้บริหาร นอกจากนั้นการบริหารงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นปฏิบัติตามจึงจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ใน (อวยชัย ชบา, 2532 อ้างในวีระพล ทองมา, 2534: 6) ได้กล่าวว่า อำนาจที่มาจากการใช้กฎหมายมีความชอบธรรมมากกว่าอำนาจที่เกิดจากจารีตประเพณี และอำนาจที่เกิดจากลักษณะพิเศษส่วนตัวของผู้ว่า ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากความ ชอบธรรม และกฎหมาย จึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดระบบงานองค์กรของรัฐ เพราะอำนาจที่เกิดจากกฎหมายสามารถบังคับเอาความมีเหตุมีผลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระบบการบริหารแบบรัฐกิจที่ใช้อำนาจ

ของกฎหมายบังคับนี้จะเป็นระบบที่ดีที่สุด แต่ก็มีทฤษฎีองค์การของ (March and Simon ในอวยชัย ขบา, 2532 อ้างใน วีระพล ทองมา, 2534: 12) ได้กล่าวขัดแย้งในเรื่องความไม่สมบูรณ์ของทฤษฎีองค์การของ Max Weber โดยให้ข้อคิดเห็นว่า ถ้าจะใช้ศาสตร์เป็นเครื่องมือในการกำหนดหลักการบริหารแล้ว ศาสตร์ดังกล่าวจะต้องมีแนวความคิด (concept) เสียก่อน แล้วแนวความคิดเหล่านี้จะต้องนำมาปฏิบัติและทดสอบได้ แนวความคิดที่ Simon เห็นว่ามีความสำคัญก็คือ การตัดสินใจ แล้วสรุปว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาในเวลาที่จำกัดและความรู้ความเข้าใจในปัญหาของการบริหารก็ไม่เพียงพอในการตัดสินใจ กล่าวคือ ความมีเหตุผลของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นไม่อาจมีได้อย่างสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ จำเป็นจะต้องมีการใช้วิธีการต่าง ๆ เข้ามาช่วยหาทางเลือกในการตัดสินใจ นอกจากนี้ (Piffner and Presthwa, 2001 อ้างใน ขรรณ สิริชัย และปัทมา สิริชัย (ไม่ระบุปีพิมพ์: 88) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้บังคับบัญชาว่า การที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ หรืออิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปฏิบัติงานที่มุ่งต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดขององค์กรโดยใช้กระบวนการติดต่อ ซึ่งกันและกัน ในความเป็นจริงแล้ว หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องใช้อำนาจและหน้าที่ในทางบริหารที่มีกำหนดกฎเกณฑ์อยู่ที่สั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานในทิศทางที่มุ่งตรงเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้แต่ผู้นำจะใช้อำนาจหน้าที่ (authority) ในทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวไม่พอ ต้องใช้อิทธิพล (power) ประกอบด้วยซึ่งอิทธิพลเป็นความสามารถส่วนตัวของผู้บริหารที่จะบังคับใช้ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง

(อรุณ รักธรรม, 2526 อ้างใน วีระพล ทองมา, 2534: 23) ได้เสนอว่า พลังอำนาจเป็นเรื่องของความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในแต่ละองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือของรัฐบาล จะต้องอาศัยอำนาจในการควบคุมพฤติกรรมของคนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจจะกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าอำนาจเป็นพลังเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร ซึ่งมีผลให้องค์การคงสภาพอยู่หรือเปลี่ยนแปลงไปแต่จะเปลี่ยนไปในรูปใด ก็สุดแต่การใช้อำนาจของผู้ใช้ประกอบกับเจตนารมณ์ในการใช้เป็นเกณฑ์และการใช้อำนาจอาจจะทำให้เกิดผลสะท้อนในเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างผู้ใช้อำนาจกับเป้าหมายในขณะที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจจะเกิดอิทธิพลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเป้าหมาย อาจจะเกิดสัมพันธภาพแทรกซ้อนขึ้นโดยอัตโนมัติก็ได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาใช้การลงโทษและมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลิกกระทำบางอย่าง แต่ความสัมพันธภาพมิได้หยุดเพียงเท่านั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนตัว และความรู้สึกนี้มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในภายหลังได้ หรือความรู้สึกสนิทสนมชอบพอกับผู้บังคับบัญชาอาจเกิดขึ้นเมื่อใช้อำนาจการให้รางวัล เป็นต้น

จากทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับพลังอำนาจ ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารนั้น มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาสำหรับการดำเนินงานด้านการจัดการเลือกตั้งซึ่งมีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เป็นผู้รับผิดชอบ นับว่าเป็นฐานอันสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการเลือกตั้งทุกระดับ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งในสถานภาพของผู้บริหารที่รับผิดชอบงานจัดการเลือกตั้งในระดับที่มีบทบาท หน้าที่อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ระดับต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาทิ คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงาน เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่การเลือกตั้งและลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นทีม ผลที่ได้รับจะมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความคาดหวังและสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและเจ้าพนักงาน ดังกล่าวด้วยแล้ว การดำเนินงานด้านการเลือกตั้งในทุกระดับจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชนที่จะได้คนดีมีความรู้เข้าไปบริหารงานในองค์การของรัฐ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล
2. เพื่อระบุถึงพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานและบริหารด้านการจัดการเลือกตั้งตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์จะสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเลือกตั้งบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประธานกรรมการการเลือกตั้ง และ เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้กำหนดนโยบาย และผู้วางแผนปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถที่จะใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการเสนอแนะหรือปรับปรุงการบริหารงานของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ในจังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในสำนักงานและบริหารด้านการจัดการเลือกตั้งในจังหวัดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขต ดังต่อไปนี้

1. ฐานพลังอำนาจ (power) สามารถแบ่งออกได้หลายประเภทแต่ในการวิจัยครั้งนี้ จะจำกัดประเภทของฐานพลังอำนาจเท่าที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยพิจารณาจากแหล่งต้นกำเนิดของอำนาจซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

- 1.1 อำนาจหน้าที่ (authority)
- 1.2 อำนาจบังคับ (coercive power)
- 1.3 อำนาจในการให้รางวัล (reward power)
- 1.4 อำนาจอ้างอิง (reference power)
- 1.5 อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (expert power)

2. ข้อมูลในการวิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์

3. ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งจนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2547

นิยามศัพท์

ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด (director, office of the provincial election commission) หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง ในฐานะตัวแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในระดับจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารงาน วางแผนงาน

มอบหมายงาน ติดตามประสานงานควบคุมตรวจสอบ เร่งรัดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงไป ซึ่งปฏิบัติงานในเขตความรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2548: 42)

ฐานพลังอำนาจ (power) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลกระทบอย่างหนึ่งอย่างใดให้เกิดขึ้นและสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนอื่นทั้งทางตรงโดยการบังคับทางอ้อมโดยวิธีการต่าง ๆ ที่มีอยู่ (ประมวล รุจนเสรี, 2547: 16)

การรับรู้ (perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคล เหตุการณ์หรือวัตถุ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัส คือ หู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนัง ซึ่งเป็นกระบวนการที่แต่ละบุคคลได้รับการคัดเลือก จัดระเบียบและตีความหมายเพื่อที่จะสร้างภาพที่มีความหมายหรือเป็นความเข้าใจ (เปิดรับ) ของบุคคลที่มีต่อโลกที่เขาอาศัยอยู่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2537: 51-52)

ความคาดหวัง (expectation) หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ซึ่งความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อ หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบความสำเร็จหรือถูกต้องจะมีเจตคติที่ดีหรือมีความพึงพอใจ ต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใด ก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น (สุรางค์ จันทน์อม, 2529 อ้างใน บุญบา กาหล, 2547: 5)

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความกระจ่างในปัญหาและสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้องครอบคลุมประเด็นทุกประเด็นดังนี้ คือ

อำนาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ

ความสำคัญของอำนาจ

แนวความคิดของอำนาจ

พื้นฐานของอำนาจ

การมอบหมายและการกระจายอำนาจ

การรับรู้ของปัจเจกบุคคล

แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

อำนาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ

นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่า “อำนาจ” เกิดขึ้นในโลกนี้ตั้งแต่เมื่อใดมีที่มาจากไหน แต่ทุกคน จำต้องยอมรับกันว่า “อำนาจ” เป็นตัวคลบ้นดาลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับประเทศ ถึงระดับโลกอำนาจจะเป็นตัวแทรกซ้อน อยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลกับองค์กร องค์กรกับองค์กร บุคคลกับรัฐ และรัฐกับรัฐ (ประมวล รุจนเสรี, 2547: 15) อำนาจมีความสามารถที่จะให้ใครคนหนึ่งทำบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ หรือมีความสามารถที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดขึ้นได้ตามความต้องการของใครหลายๆ คน อำนาจสามารถควบคุมเหนือพฤติกรรมของคนอื่น ๆ และยังช่วยควบคุมพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของคุณได้

นอกจากนี้ (ประมวล รุจนเสรี, 2547: 15) ยังได้ให้ความหมายว่าคำว่าอำนาจตรงกับภาษาอังกฤษ “power” นิยามศัพท์ของ power ที่สำคัญคือ

1. สถานการณ์ครอบครองคุณภาพจิตใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ หรืออิทธิพลหนึ่งคือกำลังใจ
2. สถานะที่มีกำลังเพียงพอที่จะมีอิทธิพลต่าง ๆ ทั่วโลก
3. การมีอำนาจ (power) บริหารจัดการ หรืออิทธิพลหนึ่งคือมีอิทธิพล (influence) หรือมีอำนาจหน้าที่ (authority)

(Beetham, 2529 อ้างใน ประมวล รุจนเสรี, 2547: 16) ให้คำนิยามไว้ว่า

“อำนาจ” หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลกระทบอย่างหนึ่งอย่างใด ให้เกิดขึ้นในโลกหรือกับสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา

(Maciver, 2529 อ้างใน ประมวล รุจนเสรี, 2547: 16) ให้คำนิยามไว้ว่า

“อำนาจ” เป็นความสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยวิธีต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยที่อำนาจมีทฤษฎีแห่งอำนาจโดยธรรมชาติในตัวของอำนาจเอง

ทฤษฎีแห่งอำนาจ ได้บอกลักษณะโดยทั่วไปของอำนาจไว้ 4 ประการคือ

1. อำนาจเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมมีการยอมรับ เชื่อฟังแล้วปฏิบัติตามหรือดื้อน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง
2. อำนาจเป็นสิ่งมีพลัง มีศักยภาพในตัวของมันเอง ที่บุคคลสามารถครอบครองหรือเป็นเจ้าของได้
3. อำนาจสามารถทำให้คนที่ครอบครอง บังคับให้คนอื่น กลุ่มบุคคลอื่นเชื่อฟังปฏิบัติตามได้
4. อำนาจอาจเกิดขึ้นได้กับทุกบุคคลที่อยู่ในสังคมร่วมกันแต่เกิดขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามเงื่อนไขของสังคมทรัพยากรอำนาจ และสิ่งที่มาช่วยเสริม

เพื่อศึกษาเรื่อง “อำนาจ” (power) ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้โดยที่อำนาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติซึ่งสอดคล้องกับ กฎธรรมชาติ ตามความจริงที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้ หากนำมาพิจารณาประกอบกันจะทำให้เกิดความเข้าใจโดยชัดเจนว่าที่แท้จริง “อำนาจ” ก็คือความจริงที่มีอยู่ในทุกคนตามกฎธรรมชาตินั่นเอง (กรมการศาสนา, 2530: 37)

อำนาจตามกฎธรรมชาติที่เป็นความจริงที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้มนุษย์เข้าใจในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยกายกับใจ กายคืออวัยวะต่าง ๆ ที่ประกอบเข้ากับร่างกายมนุษย์ เป็นศีรษะมือเท้า ร่างกาย สมอ หัวใจ ตับ ปอด ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่มีอยู่และทำหน้าที่ของมันไปโดยมนุษย์ไม่ค่อยรู้จักหรือแม้รู้จักก็เพียงผิวเผิน ไม่ได้นึกถึง ไม่ได้ใส่ใจจะรู้ ส่วนใจก็คือส่วนที่เป็นนามธรรมประกอบด้วยความรู้สึกอันเกิดจากการสัมผัสทางตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ การจำได้ หมายถึงรู้การปรุงแต่ง ทางจิตใจ และการรับรู้ทางอารมณ์ที่เกิดจากความเห็น การได้ยิน ได้กลิ่น การรู้รส การรู้สัมผัสทางกายการรู้อารมณ์ทางใจทั้งกายและใจนี้ประกอบเข้าด้วยกันจึงเป็นชีวิตมนุษย์ทุกชีวิตมีส่วนประกอบเหมือนกันหมดทุก ๆ คน (ป.อ. ปยุตโต., 2543: 25)

สมองคือกองบัญชาการ

อย่างไรก็ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น แม้ว่าอำนาจ “power” จะเป็นความจริงที่มีอยู่ในกฎธรรมชาติ แต่ผู้ที่จะใช้อำนาจคือ “มนุษย์” มนุษย์ประกอบด้วยอวัยวะต่าง ๆ อวัยวะที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือสมองซึ่งเป็นศูนย์บัญชาการ ควบคุมการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์ เป็นส่วนที่รวมศูนย์การควบคุม และเป็นส่วนที่ใหญ่ที่สุด อีกทั้งเจริญที่สุดในระบบประสาทส่วนกลาง มีลักษณะเป็นหลอดหรือท่อที่พองออกจนเต็มกะโหลกมีน้ำหนักประมาณ 1.4 กิโลกรัม มีเยื่อหุ้มสมอง 3 ชั้น คือ ชั้นนอกเป็นชั้นที่เหนียวและแข็งแรง ชั้นกลางเป็นเยื่อบาง ๆ และชั้นในเป็นชั้นที่มีเส้นเลือดแทรกอยู่มากมาย มีหน้าที่เป็นผู้ที่อาหารแก่สมอง เมื่อสมองเป็นกองบัญชาการก็ต้องถือว่าสมองเป็นแหล่งอำนาจใหญ่ของร่างกายของมนุษย์ ถ้าไม่มีสมองคอยบัญชาการและสั่งการ เช่นสมองถูกทำลายด้วยการกระทำของมนุษย์ หรือไม่สามารถทำหน้าที่ได้ตามธรรมชาติอีกต่อไป อวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์จะหยุดทำงานทันที ซึ่งทางการแพทย์ถือว่าบุคคลผู้นั้นเสียชีวิตแล้ว [บริษัทรีสเตอร์ไคเจสท์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2540: 187] จากที่กล่าวมานิยามได้ว่าสมองคือกองบัญชาการ แต่กองบัญชาการจะต้องมีผู้บังคับบัญชาคือจิตใจนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ (ประมวล รุจนเสรี, 2547: 20) ระบุว่า เหนือกว่าการทำหน้าที่บัญชาการของสมองในร่างกายของมนุษย์ยังมีจิตใจที่เป็นธรรมชาติควบคุมกำกับมองอีกชั้นหนึ่งซึ่งเป็นธรรมชาติที่นักวิชาการตะวันตกยังเข้าไม่ถึง แต่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้และได้แสดงความจริงไว้ในคราวตอบปัญหาเทวดาองค์หนึ่งที่ทูลถามว่า “โลกนี้มีอะไรนำไป มีอะไรเลือกใส่ไป โลกทั้งหมดเป็นไปตามอำนาจธรรมอะไร”

พระพุทธองค์ทรงตอบว่า

“โลกอันจิตย่อมนำไป อันจิตย่อมเลือกใส่ไป โลกทั้งหมดเป็นไปตามอำนาจธรรมอันหนึ่งคือจิต” ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าอำนาจมาจากจิตเป็นผู้สร้างให้เกิดขึ้นนั่นเองจิตจึงเป็นแหล่งอำนาจที่จิตรพิสดารสอดคล้องกับ (ป.อ. ปยุตโต, 2546, อ้างใน ประมวล รุจนเสรี, 2547: 22) ระบุว่าจิตใจยังเป็นธรรมชาติที่จิตรพิสดารในร่างกายมนุษย์ คือ

1. จิตใจเป็นตัวกำหนดการประพฤติปฏิบัติของมนุษย์
2. เมื่อจิตเป็นผู้กำหนดตาม 1 จิตก็จะแสวงให้เห็นถึงความเป็นกุศล อกุศล ความมีวิบากกรรม ความไม่มีวิบากกรรมความมีราคะโทสะ ความฟุ้งซ่าน ความมีคัมภี ความมีปัญญา ความสงบ
3. จิตใจจะทำหน้าที่สั่งสมกรรมและกิเลส อันเกิดจากการทำหน้าที่ตาม 1 และ 2 โดยจะมีการสั่งสมทุก ๆ ครั้งทั้งกรรมเก่า กรรมใหม่ กิเลสเก่า กิเลสใหม่

4. เมื่อจิตใจสั่งสมกรรม และกิเลสตาม 3 กรรมและกิเลสนั้นจะไม่สูญหายไปไหน แม้จะเป็นกรรมเล็กน้อยหรือยิ่งใหญ่เพียงใด จิตใจก็จะทำหน้าที่รักษาไว้หากที่กรรมและกิเลสสั่งสมไว้

5. การกระทำที่จิตสั่งให้ทำบ่อยๆ ก็จะเกิดเป็นนิสัย เป็นสันดานติดอยู่กับจิตดวงนั้นไปตลอด และส่งมอบนิสัย สันดานนั้นไปสู่ภพใหม่ ชาติใหม่ที่จิตดวงนั้นไปจุติ-ปฏิสนธิ

6. จิตใจนั่นเองเป็นผู้รับอารมณ์ ทุกอารมณ์จากตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ ธรรมชาติ 6 ประการนี้เอง จิตใจจึงเป็นธรรมชาติที่รู้สึกนึกคิดเป็น “อำนาจ” (power) ทางธรรมชาติของจิตใจที่เหมือนการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ จะสั่งให้กายไปทำความชั่วก็ได้ ทำความดีก็ได้ทำในสิ่งที่เป็นอย่างใด ๆ คือไม่ใช่ความดี ความชั่วก็ได้

(ประมวล รุจนะเสรี, 2547: 22-23) ได้ระบุว่าธรรมชาติของ “อำนาจ” และ “การใช้อำนาจ” ที่จิตใจมีอยู่เช่นนี้ พระพุทธองค์ได้ทรงสอนว่า

“จิตใจที่บุคคลตั้งไว้ผิด จำนำเข้าให้เลวยิ่งกว่าความฉิบหายและความทุกข์ และความทุกข์ที่หัวหน้าโจรเห็นหัวหน้าโจรหรือการมีเวรเห็นคู่เวรทำแก่กัน”

“จิตใจที่บุคคลตั้งไว้ชอบ จะนำเจ้าของให้ประเสริฐกว่าสิ่งที่บิดามารดาหรือแม่ญาติเหล่าอื่นทำให้ได้”

“ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นหัวหน้า สำเร็จได้ด้วยใจ ถ้าบุคคลใดมีใจชั่วแล้วพูดอยู่ก็ตาม ทำอยู่ก็ตาม เพราะความชั่วนั้น ทุกข์ย่อมตามบุคคลนั้นไป คุณถ้อยมนตามรอยเท้าแห่งใด ที่นำแยกไปอยู่ฉะนั้น”

“ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นหัวหน้า สำเร็จได้ด้วยใจถ้าบุคคลใดมีใจดีแล้ว พูดอยู่ก็ตาม ทำอยู่ก็ตาม เพราะความดีนั้น สุขย่อมตามบุคคลนั้นไป คุณเจตาคิดตามตัวฉะนั้นที่ได้ในธรรมชาติของ “อำนาจ” และธรรมชาติของ “การใช้อำนาจ” ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนมากล่าวไว้ ก็เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องก่อนว่า มนุษย์ทุกคนจะหลีกเลี่ยง “อำนาจ” และ “การใช้อำนาจ” ไม่พ้นอย่างน้อยที่สุดมนุษย์ทุกคนจะต้องใช้อำนาจกับตนเองสั่งการให้ตัวเองกระทำหรือไม่กระทำใด ๆ อยู่เสมอ โดยมีสติรู้สึกตัวบ้างไม่รู้สึกตัวบ้าง มนุษย์ก็มักจะไม่ว่าในเหตุและในผลอันเป็นกฎเกณฑ์ทางธรรมชาติอีกเช่นกันว่า การทำดี-ทำชั่ว-หรือไม่ดี ไม่ชั่ว เกิดจากจิตใจของตนเองเป็นผู้บงการ เป็นผู้สั่งการทั้งสิ้น และผลกรรมดี กรรมชั่วนั้น ๆ จะติดตัวคือฝังอยู่ในจิตใจของเราไปตลอด เป็นอาสวะ เป็นเครื่องผูกมัด จนกว่าจะข้ามพ้นไปได้ด้วยปัญญาของมนุษย์นั่นเอง

อำนาจเป็นความสามารถที่จะให้ใครคนหนึ่งทำบางสิ่งบางอย่างที่คุณต้องการหรือเป็นความสามารถที่จะทำสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นได้ตามความต้องการของใครหลาย ๆ คน หรือให้

สามารถทำสิ่งที่เกิดขึ้นโดยวิธีที่คุณและหลาย ๆ คนต้องการ ความสำคัญของอำนาจจะอยู่ตรงที่มี การควบคุมให้เหนือพฤติกรรมของคนอื่น ๆ และเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของ คนได้ และใช้อำนาจเป็นการบังคับที่คุณจะใช้เพื่อสร้างสิ่งที่คุณต้องการให้เกิดขึ้นได้ตามที่คุณมี ความตั้งใจให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพราะหากไม่มีการตระหนักถึงแล้วคนก็มักจะแสดง พฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาออกมา พฤติกรรมของคนทำงานในองค์กรก็ไม่ตรงกันและไม่เป็นไป ในแนวทางเดียวกัน

อย่างไรก็ตามในการศึกษาเรื่องอำนาจ (power) (สมยศ นาวิการ, 2522 อ้างใน วีระพล ทองมา และประเจต อำนาจ, 2545: 13) เราจำเป็นต้องศึกษาในเรื่องอิทธิพล (influence) ควบคู่ไปด้วยเพราะอิทธิพลเป็นสิ่งที่อยู่เสมอเมื่อคุณใช้อำนาจ และมันเป็นการบอก ถึงการตอบสนองพฤติกรรมอื่น ๆ ที่เกิดจากการใช้อำนาจของคุณเอง ดังนั้นถ้าบุคคลใดจะมีอำนาจ ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กลุ่ม หรือ ทีมก็จะต้องมีอิทธิพลที่จะสร้างความสัมพันธ์กับ กลุ่มอื่นได้ ยิ่งไปกว่านั้นอำนาจไม่ใช่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ความสัมพันธ์ของอำนาจจะ เปลี่ยนแปลงไปได้เมื่อสถานการณ์หรือบุคคลเปลี่ยนแปลงไปได้เมื่อสถานการณ์หรือบุคคล เปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการอาจมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมของลูกน้องคนหนึ่ง แต่ในเวลา เดียวกันอาจมีอิทธิพลเล็กน้อยต่อบุคคลอื่น หรือผู้จัดการก็อาจจะมีอำนาจต่อพนักงานของตน แม้ว่าจะ ไม่สามารถมีอิทธิพลเล็กน้อยต่อบุคคลอื่น หรือผู้จัดการก็อาจจะมีอำนาจต่อพนักงานของตน แม้ว่าจะ ไม่สามารถมีอิทธิพลเล็กน้อยต่อบุคคลอื่น หรือผู้จัดการก็อาจจะมีอำนาจต่อพนักงานของ ตน แม้ว่าจะไม่สามารถมีอิทธิพลต่อพนักงานในแผนกอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้วความสัมพันธ์ของ อำนาจก็ยังมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา เช่น อิทธิพลที่ให้ประสบความสำเร็จในเดือนที่แล้ว อาจจะล้มเหลวในวันรุ่งขึ้น ถึงแม้ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับคน ๆ เดียวกันก็ตาม

แม้ว่าอำนาจ (power) และอิทธิพล (influence) จะมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด ก็ตาม ก็จะไม่มีความหมายที่เหมือนกันเลย กล่าวคือ ผู้จัดการผู้ซึ่งมีอำนาจอาจจะไม่สามารถมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเลย ถ้าพนักงานไม่มีความนับถือหรือมีความเคารพในตัวเขา และในลักษณะเดียวกับบุคคลที่ปราศจากอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ แต่มีอำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็น ทางการก็อาจจะยังคงสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่นได้ สอดคล้องกับ (สมยศ นาวิการ, 2522 อ้างใน วีระพล ทองมา และประเจต อำนาจ, 2545: 13) ที่กล่าวว่าอำนาจ (power) ยังมีความเกี่ยวข้องกับ คำว่าอำนาจหน้าที่ (authority) ถึงแม้ว่าสองคำนี้จะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่ก็จะไม่มีความหมายเหมือนกันเลยทีเดียว อำนาจ (power) คือความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในการ ใช้อำนาจบังคับผู้อื่นให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ตนต้องการ ส่วนอำนาจหน้าที่ (authority) คือ อำนาจที่ถูกจัดวางในตำแหน่งเฉพาะ โดยผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้มา

โดย (1) ได้มาจากองค์กร (2) ได้รับการยอมรับจากพนักงานอันเกิดจากสิทธิและความเหมาะสม องค์กรมีโครงสร้างของอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการประกอบด้วยบุคคล กลุ่ม ทีมแผนกและ ส่วนงาน โดยดูจากความรับผิดชอบในหน้าที่ เมื่อบุคคลได้เข้าร่วมกับองค์กร พนักงานก็จะ ตระหนักถึงโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ และยอมรับสิทธิของผู้จัดการในการที่จะกำหนดทิศทาง ของนโยบาย

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอำนาจ (power) และอำนาจหน้าที่ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะ เป็นส่วนประกอบที่ต้องมีอยู่เสมอในองค์กร การบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการใช้อำนาจสั่งการไม่ว่าจะเป็นอำนาจหน้าที่ (authority) หรืออำนาจ (power) ก็ ตาม หากขาดเสียซึ่งอำนาจหน้าที่แล้วการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ก็ไม่อาจดำเนินไปให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้

แนวความคิดของพฤติกรรมองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาถึงอำนาจ และได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับอำนาจแตกต่างกันออกไป

อำนาจ คือ “การแสดงความน่าเชื่อถือเกี่ยวเนื่องกันของสังคมในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งของเขาแม้จะมีอุปสรรค”

อำนาจ คือ “ความสามารถของบุคคลหนึ่ง ทีม หรือองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น”

อำนาจคือ “ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะทำบางสิ่งที่เขาต้องการหรือ ความสามารถที่เขาจะสร้างสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้น หรือ ทำสิ่งนั้นให้เป็นไปตามความต้องการของเขา”

อำนาจ คือ “ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ คำว่า อำนาจ ใช้ได้กับทั้งบุคคล กลุ่ม ทีม องค์กร และประเทศ”

อำนาจ คือ “ความสามารถที่จะกำหนดให้บุคคลในการกระทำในสิ่งที่ปรารถนา หรือให้มีพฤติกรรมที่ต้องการอันนอกเหนือไปจากการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ”

อำนาจ คือ “ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเหมือนการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งกับผู้รับ ผู้ส่ง คือบุคคลที่ใช้อำนาจ และผู้รับ คือบุคคลที่รับความ พยายามที่จะใช้อำนาจ”

อำนาจ คือ “ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งหรือกลุ่มที่จะทำให้คนอื่น ๆ หรือ กลุ่มทำในบางสิ่งหรือมีเช่นนั้นก็อาจจะไม่ต้องทำในบางสิ่ง”

ความสำคัญของอำนาจ

อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ไว้ในองค์การ เพราะว่าหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชาการเชื่อฟังและการยอมรับระหว่างกันก็จะไม่มี การรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกันก็ไม่มีผู้นำก็ไม่สามารถที่จะควบคุมสั่งการได้เลย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการของคนเกิดการประสานงานเพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในเรื่องความสำคัญของอำนาจนี้ (Bierstedt, 2545 อ้างใน วีระพล ทองมา และ ประเจต อำนาจ, 2545: 17) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า “อำนาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับ ถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์การและไม่มีความเป็นระเบียบ”

อำนาจจึงเป็นสิ่งที่จัดต้องจัดให้มีอยู่คู่กับไปกับองค์การ และก็เป็นการบรรยายที่จะเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของอำนาจที่มีอยู่ในองค์การให้ปรากฏเห็นเด่นชัดเป็นพิเศษได้ “แต่อำนาจก็ยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์การที่ประกอบขึ้นด้วยคน” ทำให้การทำงานในองค์การสามารถประสานงานระหว่างตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การได้เป็นอย่างดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้วางไว้

แนวความคิดของอำนาจ

อำนาจ คือ ความสามารถที่จะชักจูงโน้มน้าวคนอื่น ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งกับผู้รับ เหมือนกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ผู้ส่ง คือบุคคลที่ให้อำนาจ และผู้รับ คือบุคคลที่รับความพยายามที่จะใช้อำนาจบุคคลใด ๆ ก็สามารถเรียนรู้การใช้อำนาจด้วยตัวเองโดยลำพัง เพราะอำนาจ คือความสามารถเฉพาะตัวและการชักจูง เป็น กระบวนการอันหนึ่งของการที่จะเข้าใจในพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลอื่น ส่วนความเชื่อถือ คือการชักจูงโน้มน้าวบุคคลอื่นในทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารอาจจะมีแต่ความเชื่อถือแต่อาจไม่มีอำนาจ ซึ่งเขาอาจจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อบอกหรือออกคำสั่งให้ใครสักคนทำอะไรสักอย่างในฐานะหัวหน้าแต่เขาอาจจะไม่มีความชำนาญหรือความสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงพนักงานทั่วไปได้

ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจผู้ส่งและผู้รับ ผู้ส่งนั้นจะมีความพยายามในการโน้มน้าวเพื่อใช้อำนาจกับผู้รับ ซึ่งผู้รับเองก็จะมีพิจารณาด้วยว่าอำนาจที่ส่งมานั้นถูกต้องหรือเปล่า โดยบุคคลนั้นจะทำการพิจารณาถึงความถูกต้องและจะทำตามโดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ ถ้าเขามีความเชื่อถือ ในคำสั่งที่ต้องการกระทำ ในบางกรณีอำนาจก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้ถูกจ้างกระทำ

ตามได้ถ้าพฤติกรรมอำนาจของผู้บริหารเมื่อถูกพิจารณาโดยลูกจ้างแล้วไม่เป็นธรรมและไม่เป็นไปตามหลักจรรยาบรรณผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เท่าที่จะทำได้เกี่ยวกับอำนาจและหลักการเพื่อที่จะใช้อำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบริหารจัดการกับพฤติกรรมการปกครองในองค์กร

พื้นฐานของอำนาจ

การวิเคราะห์ที่รู้จักกันและใช้กันอย่างกว้างขวางของพื้นฐานของอำนาจก็คือ โครงสร้างของ (Friend และ Fringed, 1960 อ้างใน อรุณ รักธรรม, 2526: 70) ซึ่งให้เห็นพื้นฐานเบื้องต้นของอำนาจของบุคคลในองค์กรโดยทั่วไปมี 5 อย่าง ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิง

- อำนาจตามกฎหมาย (legitimate power) อำนาจตามกฎหมายส่วนใหญ่จะอ้างถึงความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถูกยอมรับโดยความสามารถตำแหน่งของบุคคลในองค์กร อันเนื่องมาจากตำแหน่งของผู้บริหารในลำดับชั้นต่าง ๆ ขององค์กร มีอำนาจหน้าที่ (authority) ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้บริหารสามารถใช้ความถูกต้องของคำสั่งที่จะควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อในอำนาจตามกฎหมายหากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารและเป็นผู้ที่มีอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ถ้าอำนาจหน้าที่นี้หมดสิ้นไปก็จะเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

- อำนาจจากการให้รางวัล (reward power) อำนาจจากการให้รางวัลคือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยพฤติกรรมการปรารภนาได้รับรางวัลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นส่วนประกอบในการจูงใจให้ปฏิบัติตามด้วยการใช้รางวัลในการควบคุมพฤติกรรมบุคคล เช่น การให้รางวัล รวมถึงตัวเงิน การเลื่อนขั้น การส่งเสริมหรือการสนับสนุน คำชมเชยหรือตัวงานที่ดีขึ้น การมอบหมายการทำงาน ความรับผิดชอบ การตอบแทนและการให้ความสะดวกแก่พนักงานด้วยการมีวันหยุดและอื่น ๆ อีก ผู้บริหารโดยรวมแล้วจะมีความสามารถในการให้รางวัล แต่ความสำเร็จในการที่เข้าถึงและใช้ประโยชน์ของรางวัลเพื่อไปสู่ความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็แล้วแต่ทักษะของผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันไป

อำนาจแบบนี้สามารถทำได้โดยการลงโทษแทนที่จะให้รางวัล เช่นผู้บริหารชู่ว่าจะไม่จ่ายเงินเพิ่มขึ้นให้ โยกย้ายตำแหน่ง ลดขั้นเงินเดือน หรือปรับให้อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม

พนักงานจะมีการตอบสนองต่อคำขอและทิศทางที่ผู้บริหารใช้ควบคุมการจ่ายผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ในแผนกที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจต่อพนักงานในแผนกนั้น ๆ

และพนักงานก็จะตอบสนองต่ออิทธิพลของผู้บริหาร เพราะพวกเขามีความคาดหวังจากการได้รับรางวัล

- อำนาจจากการบีบบังคับ (coercive power) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารปฏิเสธความต้องการรางวัลโดยผู้บริหารใช้การบีบบังคับอันเป็นการปฏิบัติ ซึ่งตรงกันข้ามกับอำนาจจากการให้รางวัล เพื่อเป็นการลงโทษและใช้ควบคุมบุคคลผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

ในการใช้อำนาจอาจจะใช้การบังคับอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างอ้อม ๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง เมื่อลูกน้องมีพฤติกรรมที่ไม่น่าพึงปรารถนาให้มีความเกรงกลัวต่อการลงโทษ ถ้าหากพวกเขาไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติตามแผนนโยบายขององค์กร ผลจากความกลัวนี้ทำให้พนักงานมาทำงานตรงเวลาและรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี

- อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจความเชี่ยวชาญคือความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นความสามารถเนื่องมาจากมีคุณวุฒิ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความฉลาด หรือมีความรู้เฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญของผู้ใช้อำนาจนั้นมาจากปัจจัยสองประการ คือ จากความรู้ความสามารถและจากประสบการณ์ ซึ่งเกิดมาจากการเรียนรู้และศึกษาอบรม เช่น เป็นที่ปรึกษากฎหมาย เป็นแพทย์ เป็นสถาปนิก เป็นวิศวกร เป็นผู้เชี่ยวชาญเครื่องชนิดกลไก ฯลฯ อันเป็นสิ่งที่ควบคุมหรืออำนวยการให้งานสำเร็จได้ในขอบเขตหน้าที่ของพวกเขา ไม่ว่าจะพูดหรือกระทำหรือแสดงอะไรออกมาก็ตาม ก็จะแสดงถึงความรู้และประสบการณ์ที่ตัวเขามีอยู่ พนักงานที่อยู่ใต้อำนาจก็สามารถสังเกตเห็นและเรียนรู้ได้จากพวกเขา ก็จะรู้สึกได้ถึงความเชี่ยวชาญและเกิดการยอมรับในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในความเชี่ยวชาญโดยปริยาย

- อำนาจอ้างอิง (referent power) เป็นอำนาจที่ได้มาจากการอาศัยฐานจากผู้อื่นเป็นเกณฑ์ ต้นตอหรือแหล่งของอำนาจที่มีได้อยู่ที่ตัวผู้ใช้อำนาจแต่อยู่ที่ตัวผู้ถูกกล่าวอ้าง และอยู่ที่ความรู้สึกผูกพันของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อผู้ถูกอ้างอิง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการดึงดูดใจระหว่างบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจอย่างอิงเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความชื่นชอบในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ดึงดูดใจหรือเป็นที่พึงพอใจและปรารถนาที่จะเลียนแบบของความเป็นผู้นำ และจะต้องเป็นคนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ดีหรือเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษ และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะมีอำนาจอ้างอิงอยู่ในตัวบุคคลและสามารถใช้อำนาจอ้างอิงอันนั้นได้

การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ

ถ้าเรามองลักษณะการทำงานของผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ แล้วจะเห็นได้ว่าผู้บริหารทุกคนจะมอบหมายงานบางส่วนให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำแทนอยู่เสมอ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมอบหมายงาน (delegation) จะเป็นสิ่งที่ขาดมิได้ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ขององค์กรในการมอบหมายงานดังกล่าว ผู้บริหารก็จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegation of authority) ตามไปด้วย และเมื่อผู้บริหารได้มอบหมายอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจไปยังระดับต่ำของส่วนต่าง ๆ ในระบบขององค์กรแล้วก็จะถือได้ว่าผู้บริหารได้ทำการบริหารด้วยวิธีการกระจายอำนาจ (decentralized management) เกิดขึ้นในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 254)

การมอบหมายงาน

(Fisch, 1976 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2528: 237 – 238) ได้ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่า เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะการมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชานั้นย่อมจะเป็นกลไกที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดสามารถทำให้เกิดความสำเร็จหรือควบคุมงานทุกอย่างขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ ขนาดของการมอบหมายงานของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น แบบขององค์กร, สถานการณ์, บุคลิกภาพและความสามารถของคนภายใน สถานการณ์นั้น ๆ ส่วน (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 254) ได้ให้คำจำกัดความของการมอบหมายงานว่า หมายถึงการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (assignment of responsibility and authority) โดยตัวผู้บังคับบัญชาที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและในแนวเดียวกันนี้ Urwick ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของการมอบหมายงานว่า “ถ้าหากปราศจากการมอบหมายงานแล้วไม่มีองค์กรใดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารไม่กล่อมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและการขาดความรู้ว่าจะมอบหมายอย่างไร เป็นสาเหตุของความล้มเหลวตามปกติที่เกิดขึ้นมากที่สุดสาเหตุหนึ่งในองค์กร”

นอกจากนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 255) ได้ระบุส่วนประกอบ 3 ขั้นตอนของการมอบหมายงานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารกำหนดภาระกิจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับที่รองลงไป

2. การให้อนุญาต (ให้อำนาจหน้าที่) ที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจผูกพันเรื่องนั้นให้มีสิทธิใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นและให้มีสิทธิดำเนินการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติการกิจดังกล่าว

3. พยายามสร้างภาระผูกพัน (ความรับผิดชอบ) ให้เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชาที่จะทำงานนั้น ๆ ให้อย่างดีและส่งผลงานกลับมายังตัวผู้บริหารที่ได้เป็นผู้มอบหมายงานให้

(สมยศ นาวิการ, 2528: 240) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคของการมอบหมายงานแล้วสรุปออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความไม่เต็มใจมอบหมายงาน มีเหตุผลหลายประการที่ผู้บริหารใช้อธิบายว่าทำไมพวกเขาจึงไม่มอบหมายงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ตัวอย่างของเหตุผลเหล่านี้คือ

- ผมสามารถทำงานได้ดีกว่า โดยตัวของผมเอง
- ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของผมมีความสามารถไม่เพียงพอ
- ต้องใช้เวลามากเกินไปในการอธิบายต่อผู้ได้บังคับบัญชาว่า ผมต้องการให้ทำอะไร

ให้ทำอะไร

เหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลที่ผู้บริหารใช้แก้ตัวเพื่อซ่อนเร้นเหตุผลที่แท้จริงว่า ทำไมพวกเขาจึงไม่มอบหมายงาน

สาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งของความไม่เต็มใจมอบหมายงาน คือ ความไม่มั่นคงของผู้บริหารเอง เพราะต้องการรับผิดชอบการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชา จึงไม่เต็มใจยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน อีกอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารอาจจะมีความรู้สึกกลัวว่า พวกเขาจะสูญเสียอำนาจไปถ้าหากว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีกว่า เป็นต้น

2. ความไม่เต็มใจยอมรับการมอบหมายงาน ความไม่มั่นคงอาจเป็นอุปสรรคต่อการรับมอบหมายงานได้ เช่นเดียวกัน ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาส่วนมากต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของพวกเขาเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่าง ดังนั้นพวกเขาจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของพวกเขาได้ ความกลัวเกี่ยวกับการตำหนิและการไล่ออกจากงานที่มีสาเหตุจากความผิดพลาดหรือความกลัวความล้มเหลวนั้น ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เต็มใจจะรับมอบหมายงาน

สาเหตุอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาไม่ได้รับผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจเพียงพอสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การมอบหมายความรับผิดชอบไปให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นย่อมจะหมายความว่า ผู้อยู่ได้บังคับบัญชานั้นจะต้องทำงานหนักขึ้นถ้าหากว่าปราศจากการให้

ผลตอบแทนที่เพียงพอแล้ว (เช่น เงินเดือนหรือโอกาสของการเลื่อนตำแหน่ง) ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจยอมรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเลย

การแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าวนี้ (Alien, อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2528: 242) ได้ชี้ให้เห็นถึงหลักการมอบหมายงาน 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาควรจะได้รับทราบถึงความมุ่งหมายและความสำคัญของงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย พวกเขาควรจะได้รับรู้ถึงมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเหล่านี้
2. การระบุถึงความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ควรจะได้รับการบอกกล่าวอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของพวกเขา
3. การจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องมีการจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาด้วยการให้ความสำคัญกับความต้องการและเป้าหมายของพวกเขา
4. ต้องการความสำเร็จของงาน หน้าที่ของผู้บริหารคือ การให้แนวทางช่วยเหลือและให้ข้อมูลกับผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะต้องทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จอย่างแท้จริง
5. ฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องการสอนให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับว่า จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพวกเขาให้ได้ดียิ่งขึ้นอย่างไร
6. กำหนดการควบคุมที่เพียงพอ ผู้บริหารไม่ควรจะใช้เวลาของพวกเขาทั้งหมดตรวจสอบว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดีแค่ไหน ระบบการควบคุมที่ไว้วางใจได้ เช่น รายงานประจำสัปดาห์ไม่ควรกินเวลาของผู้บังคับบัญชามากนัก

การกระจายอำนาจ

การมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยผู้บริหารคนใดคนหนึ่งนั้นจะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับการกระจายอำนาจขององค์กร การมอบหมายงานเป็นกระบวนการมอบหมายอำนาจหน้าที่จากระดับการบริหารระดับหนึ่งไปยังระดับการบริหารที่อยู่ต่ำกว่า ความมากน้อยของอำนาจหน้าที่ที่ถูกมอบหมายไปจะเป็นตัวกำหนดขนาดของการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจภายในองค์การการรวมอำนาจแสดงให้เห็นเป็นนัยว่าการมอบหมายอำนาจหน้าที่จะมีน้อย องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ของการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับต่ำกว่า ส่วนภายในโครงสร้างที่มีการรวมอำนาจ ผู้บริหารระดับสูงจะรักษาอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ไว้ (สมยศ นาวิการ, 2528: 243)

(ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 253) ได้กล่าวถึงปัญหาในเรื่องการกระจายอำนาจว่าขึ้นอยู่กับพิจารณาว่าอำนาจหน้าที่นั้นควรรวมอยู่หรือกระจายไปในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

อย่างไรและอย่างน้อยแค่ไหน การกระจายอำนาจนี้เป็นของคู่กับเรื่องของการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (delegation) ในองค์การที่ไม่มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ย่อมแสดงว่าอำนาจทั้งหมดจะรวมอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งถ้าหากอำนาจหน้าที่รวมอยู่เด็ดขาดกับตัวคนเดียวทั้งหมดแล้ว กรณีดังกล่าวย่อมหมายถึงว่าไม่มีผู้บริหารในระดับรองลงมาและไม่มีการจัดโครงสร้างขององค์การแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้เองในองค์การทุกชนิดที่มีผู้บริหารงานมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป หรือมีหลายระดับแตกต่างกันย่อมจะเป็นการแสดงออกให้เห็นอย่างชัดแจ้งว่า ในองค์การดังกล่าวจะต้องมีการกระจายอำนาจเป็นพื้นฐานสำคัญควบคู่กันไปเสมอ แต่ในทางตรงกันข้ามการกระจายอำนาจจะกระทำอย่างสมบูรณ์เต็มที่ไม่ได้ ผู้บริหารจะไม่สามารถกระจายอำนาจของตนจนหมด เพราะถ้ากระจายอำนาจหน้าที่จนหมดแล้ว ก็เท่ากับว่าตนเองไม่มีตำแหน่งหน้าที่อะไรเลย และองค์การก็จะมิขึ้นไม่ได้ ดังนั้นในเรื่องของการพิจารณาเกี่ยวกับการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจนี้ จึงเป็นการเลือกแนวโน้ม (tendencies) ระหว่างทางเลือกทั้งสอง ซึ่งตรงข้ามกัน ดังรูปที่แสดงเปรียบเทียบการกระจาย (decentralization) อย่างเต็มที่และการรวมอำนาจ (centralization) อย่างเต็มที่



ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 264) ได้ให้ความหมายของการรวมอำนาจ (centralization) ว่าเป็นการสงวนหรือรักษาอำนาจไว้ที่ส่วนกลางขององค์การอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ การรวมอำนาจจะแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ นั้นมิได้กระทำโดยผู้ปฏิบัติจริง ๆ แต่จะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าขึ้นไปจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 264) ได้กล่าวไว้ว่า “ทุกอย่างที่ไปเพิ่มความสำคัญต่อบทบาทของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาก็คือ การกระจายอำนาจและอะไรก็ตามที่ลดความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชาเราถือว่าเป็นการรวมอำนาจทั้งสิ้น”

ส่วนการกระจายอำนาจ (decentralization) นั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 264) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความพยายามที่จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารระดับต่าง ๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยกเว้นแต่อำนาจหน้าที่บางอย่างซึ่งจำเป็นต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 264) ได้กล่าวสรุปในเรื่องลักษณะของการกระจายอำนาจว่า การกระจายอำนาจจะมีมากขึ้นในกรณีต่อไปนี้

1. เมื่อการตัดสินใจส่วนใหญ่กระทำโดยฝ่ายบริหารในระดับที่ต่ำลงมากขึ้น
2. เมื่อปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารในระดับรองลงมาเป็นผู้ตัดสินใจนั้นมีความสำคัญขึ้น เช่น มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเป็นจำนวนมากขึ้น
3. เมื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับต่ำลงจะมีผลกระทบต่อหน้าที่ในการทำงานต่าง ๆ (Functions) มากขึ้น เช่น ถ้าบริษัทอนุญาตให้โรงงานแต่ละแห่งตัดสินใจเกี่ยวกับการผลิตเท่านั้น ก็จะมีการกระจายอำนาจน้อยกว่าในกรณีที่อนุญาตให้ตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการเงินและเกี่ยวกับพนักงานด้วย
4. เมื่อการตรวจสอบการตัดสินใจต่าง ๆ มีความจำเป็นน้อยลง เช่น เพียงแต่ให้ส่งรายงานภายหลังการตัดสินใจแล้ว เป็นต้น นอกจากนี้ (สมยศ นาวิการ, 2538: 244 – 245) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

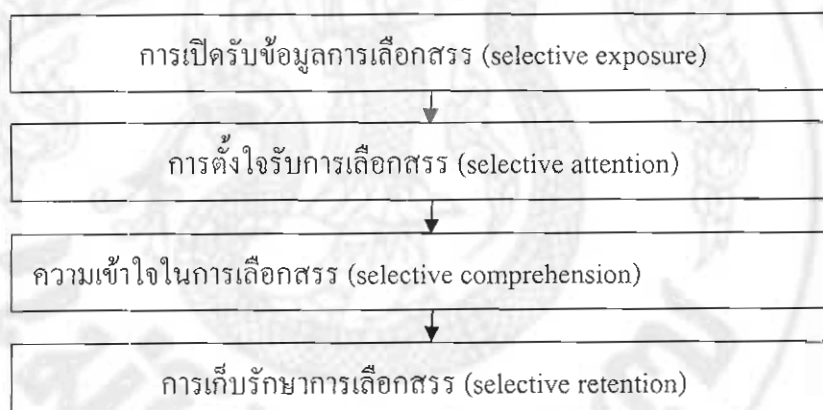
1. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในด้านธุรกิจ เช่น ลักษณะของตลาดแรงงานกดดันของการแข่งขันและการจัดหาวัตถุดิบ
2. ขนาดและอัตราความเจริญเติบโตขององค์กร
3. ลักษณะขององค์กร เช่น ความพอใจของฝ่ายบริหารระดับสูง ประวัติความเป็นมาขององค์กรและความสามารถของผู้บริหารระดับต่ำ

จากทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ตรวจสอบมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาถึงการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยความสะดวกการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย

การรับรู้ของปัจเจกบุคคล

โดยปกติมนุษย์เราจะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโลกนี้ ในสายตาของการรับรู้มากกว่าการหาข้อเท็จจริงที่เป็นจริง ทั้งนี้ก็เพราะว่าแต่ละบุคคลมีประสบการณ์การเรียนรู้ต่างกัน การที่จะให้มองสิ่งเดียวกันในสายตาอย่างเดียวกันหรือรับรู้เหมือนกันย่อมเป็นไปได้ การยอมรับความจริงข้อนี้เพราะว่าบุคคลแต่ละคนนั้นย่อมมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าแผนที่ทางความคิด (cognitive map) ในแผนที่ทางความคิดของแต่ละคนไม่ได้มีรูปภาพแสดงให้เห็นความเป็นไปในโลกนี้ทางกายภาพ แต่เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่พยายามทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกนี้เท่าที่ตนจะมองเห็นหรือสามารถรับรู้เพราะฉะนั้นบุคคลที่รับรู้ (perceiver) จะมองในสิ่งที่ตนอยากมองหรือต้องการที่จะมอง (Krech, อ้างใน จุมพล หนิมพานิช, อ้างใน วีระพล ทองมา, 2534: 26)

การรับรู้ (perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคล เหตุการณ์หรือวัตถุโดยอาศัยอวัยวะสัมผัส คือ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง และเป็นกระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลได้รับการคัดเลือกจัดระเบียบและตีความหมาย เพื่อที่จะสร้างภาพที่มีความหมายโลก หรืออาจหมายถึง ความเข้าใจ (เปิดรับ) ของบุคคลที่มีต่อโลกที่เขาอาศัยอยู่ จากความหมายนี้ จะเห็นว่าการรับรู้เป็นกระบวนการของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน เช่น ความเชื่อ ประสบการณ์ ความจำเป็น และอารมณ์ เช่นเดียวกับลักษณะภายนอกของสิ่งกระตุ้นการรับรู้ อาจจะพิจารณาเป็นกระบวนการกลั่นกรอง การรับรู้จะแสดงถึงความรู้สึจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ซึ่งได้แก่ การได้เห็น ได้กลิ่น ได้ยิน ได้รสชาติ และได้รู้สึก ดังนั้น ในการวางแผนการตลาดเพื่อดึงดูดความสนใจต้องมีการโฆษณาและการส่งเสริมการตลาดที่มีลักษณะแปลกกว่า ดีกว่า หรือเด่นกว่าคู่แข่ง จึงจะสามารถสร้างการรับรู้ดีกว่า ดังนั้นกระบวนการรับรู้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2537: 51-52)



ภาพ 1 กระบวนการรับรู้

การเปิดรับข้อมูลการเลือกสรร (selective exposure) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคเปิดโอกาสให้ป้อนข้อมูลเข้ามาสู่ตัวเอง

การตั้งใจรับการเลือกสรร (selective attention) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคเลือกที่จะตั้งใจต่อสิ่งกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความตั้งใจรับข้อมูล ผู้ทำการโฆษณาจะต้องใช้ความพยายามที่จะสร้างความคิดริเริ่มในการโฆษณาที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจให้เกิดความตั้งใจรับข่าวสารโฆษณา

ความเข้าใจในการเลือกสรร (selective comprehension) แม้ผู้บริโภคจะมีการตั้งใจรับข่าวสารโฆษณา แต่ไม่ได้หมายความว่าข่าวสารนั้นถูกตีความไปในทางที่ต้องการ ในขั้นนี้จึงเป็น

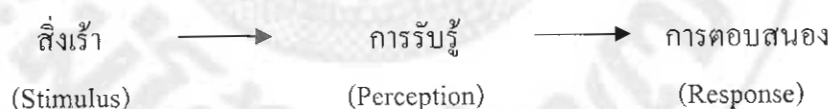
การตีความหมายข้อมูลที่รับเข้ามา ว่ามีความเข้าใจตามที่ผู้ทำการโฆษณากำหนดไว้หรือไม่ ถ้าเข้าใจก็จะนำไปสู่ขั้นต่อไป การตีความขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อถือและประสบการณ์

การเก็บรักษาการเลือกสรร (selective retention) หมายถึง การที่ผู้บริโภคจดจำข้อมูล บางส่วนที่เขาได้เห็น ได้อ่าน หรือ ได้ยิน หลังจากเกิดการเปิดรับ และเกิดความเข้าใจแล้ว ผู้ทำการโฆษณาต้องพยายามสร้างให้ข้อมูลอยู่ในความทรงจำของผู้บริโภค ซึ่งความจำของผู้บริโภคนี้จะทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อ วิธีการที่ทำให้เกิดการตัดสินใจซื้อคือ Mnemonics ได้แก่ สัญลักษณ์ กลอน หรือคำสัมผัส ความต่อเนื่อง และภาพพจน์ในตราสินค้า สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างภาพพจน์ในความทรงจำ

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของการรับรู้แตกต่างกันออกไปดังนี้

1. การรับรู้ คือ การตีความหมายจากการรับสัมผัส (sensation) ในการรับรู้ นั้นเราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยิน หรือ ได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราต้องรับรู้ได้ว่าวัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ทั้งหมดที่เรากล่าวได้นี้เป็นการตีความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังแผนภาพข้างล่าง



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า การรับรู้และการตอบสนอง

จากความหมายของการรับรู้ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้รับสิ่งเร้าแล้วตีความต่อสิ่งนั้น ด้วยความรู้สึกกึ่งคิดของตนเอง โดยอาศัยความรู้เดิมประสบการณ์เดิมบวกกับประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มมาแล้วแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ฉะนั้น มนุษย์เราสามารถที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้จากอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ ของร่างกาย และการที่มนุษย์สามารถที่จะรับรู้ หรือมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งภายนอกได้ดี หรือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาและความสนใจของมนุษย์ในขณะนั้น รวมตลอดถึงสภาพแวดล้อมของสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง (expectation) หมายถึง การที่บุคคลคาดการณ์ล่วงหน้าว่าการทำงาน จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลคาดว่าจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจสูง กรณีที่เขาคาดว่าไม่มีโอกาสและไม่มีทางจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ หรือมีน้อยมากเขาก็จะมีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุรางค์ จันทร์เอม, 2529 อ้างใน บุญบาทกุล, 2547: 21) ได้ให้ความหมายว่า ความคาดหวัง คือ ความเชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงความเชื่อ หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้น ประสบความสำเร็จหรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดี หรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดใน สิ่งใด ก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น ในทำนองเดียวกัน (สถิต วงศ์สวรรค์, 2529 อ้างใน ประเจต อำนาง, 2541: 34-36) ได้กล่าวถึง อิทธิพลของความคาดหวังที่มีต่อบุคคล ดังนี้

ความคาดหวังและพฤติกรรม ถ้ามีผู้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไว้ อย่างไร จะมีแนวโน้มทำให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมออกมาใกล้เคียงหรือตรงกับที่มีผู้คาดหวังเอาไว้ แต่ทั้งนี้หมายถึง คาดหวังไว้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้ หรือความน่าจะเป็น ถ้าผู้คาดหวัง คาดหวังไว้สูงกว่าความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย จะทำให้ผู้ถูกคาดหวังมีความสามารถที่จะพยายามให้ถึงได้มีความหวังให้กำลังใจกระทำให้สำเร็จตามที่ผู้คาดหวัง หวังเอาไว้เท่ากับเป็นการกระตุ้นหรือให้รางวัล ดังนั้น การคาดหวังบุคคลอื่นควรจะคาดหวังพฤติกรรมให้สูงกว่าระดับความเป็นจริงเล็กน้อยเพื่อจะให้ผู้ถูกคาดหวังกระตือรือร้นมีความมานะพยายามที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จตามที่ผู้คาดหวังเอาไว้ ถ้าผู้คาดหวัง คาดหวังพฤติกรรมไว้สูงมาก ผู้ถูกคาดหวังทำไม่ได้ตามที่ผู้คาดหวัง คาดหวังเอาไว้ จนทำให้เกิดความท้อแท้หมดกำลังใจ เท่ากับเป็นการทำลายหรือลงโทษมากกว่า

ผลของการคาดหวัง ความหวังของแต่ละบุคคลอยู่ในระดับต่าง ๆ ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่เหมือนกัน ผู้ที่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังได้สมใจหวัง เขาก็จะตั้งความคาดหวังใหม่ ให้สูงขึ้นไปอีก แต่ผู้ที่คาดหวังไว้สูงและมีอุปสรรคไม่อาจไปสู่ความสำเร็จได้

อิทธิพลของความหวังที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน “ความคาดหวังว่าจะสำเร็จในการทำงาน” นั้น จะต้องบังเกิดขึ้นมาที่บุคคลทุกคน เพราะถ้าหากไม่มีความคาดหวังแล้ว ก็คงจะท้อถอย ไม่กล้าลงมือทำงาน สังเกตเห็นว่า คนที่ถูกบังคับให้ทำงานจะทำไปอย่างซังกะตาย เฉื่อยชา หมดความพยายามจึงยอมรับและเชื่อกันว่า “ความคาดหวัง” เป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อความสำเร็จในการทำงาน เพราะไม่ว่าการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ทำงานมีความคาดหวังมาก ก็ย่อมมีกำลังใจตั้งใจ

ในการทำงานมาก โอกาสที่จะสำเร็จในงานนั้น ก็ย่อมจะมีมาก ตรงกันข้ามถ้าคนใดทำงานด้วยความหวังน้อย คนนั้นก็必将มีความตั้งใจในการทำงานน้อย แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จก็จะน้อยตามไปด้วย

(สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2519 อ้างใน บุญบา กาหล, 2547: 21) ว่าความคาดหวัง คือ ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้เพื่อให้บุคคลที่ทำงานที่ตนเคยทำและความคาดหวังนี้เป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้งและได้อธิบายต่อไปว่าบุคคลจะรู้สึกประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการที่จะให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ขึ้นอยู่กับระดับความยากหรือความง่ายของงานที่ให้ทำนั้น ถ้างานนั้นเป็นงานที่ง่ายมาก การทำสำเร็จก็ไม่มี ความหมาย และในทางตรงกันข้ามงานที่มีความยากมาก ก็จะได้ผลเช่นเดียวกัน เพราะผู้ทำจะไม่เกิดความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถด้วยความรู้สึกว่าแม้ทำไม่สำเร็จก็ไม่คิดว่าเป็นความล้มเหลว ดังนั้นความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจะเกิดขึ้นเมื่อทำงานในระดับกลาง ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความคาดหวัง ทำให้นักวิชาการหลายท่านสรุปความหมายของการคาดหวังดังต่อไปนี้ คือ (สงวนศรี วิรัชชัย, 2527 อ้างใน บุญบา กาหล, 2547: 5) ให้ความหมายว่า ความคาดหวังคือ ความเชื่อว่าสิ่งใด สิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงความเชื่อหรือการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบผลสำเร็จหรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดีหรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใด ก็จะมีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น นอกจากนี้ (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2537 อ้างใน บุญบา กาหล, 2547: 5) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังจากเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติงานว่า หมายถึงความคาดหวัง (ความเป็นไปได้) ที่ว่าถ้ามีความพยายามแล้วจะนำไปสู่การกระทำ แม้การกระทำที่เสร็จจะไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะงานยากเกินไปหรือประเมินค่าไม่เพียงพอหรือบุคคลขาดความชำนาญ สอดคล้องกับ (สถิต วงศ์สุวรรณ, 2529 อ้างใน บุญบา กาหล, 2547: 23) ได้กล่าวถึง อิทธิพลของความคาดหวังที่มีต่อบุคคลดังนี้

ความคาดหวังและพฤติกรรมถ้ามีผู้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไว้ อย่างไร จะมีแนวโน้มทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาใกล้เคียงหรือตรงกับที่มีผู้คาดหวังเอาไว้ แต่ทั้งนี้หมายถึง ความคาดหวังไว้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็น ถ้าผู้คาดหวังคาดหวังไว้สูงกว่าความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย จะทำให้ผู้คาดหวังมีความสามารถที่จะพยายามให้ถึงได้ มีความหวังให้กำลังใจกระทำให้สำเร็จตามที่ผู้คาดหวัง คาดหวังเอาไว้ เท่ากับเป็นการกระตุ้นหรือให้รางวัล ดังนั้นการคาดหวังบุคคลอื่นควรจะคาดหวังพฤติกรรมให้สูงกว่าระดับความเป็นจริงเล็กน้อยเพื่อจะให้ผู้นั้นคาดหวังกระตือรือร้น มีความมานะพยายามที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จตามที่

ผู้คาดหวัง คาดหวังเอาไว้ ถ้าผู้คาดหวังคาดหวังพฤติกรรมไว้สูงมากผู้ถูกคาดหวังทำไม่ได้สิ่งที่คาดหวังเอาไว้จะทำให้เกิดความท้อแท้ หดหู่กำลังใจ เท่ากับเป็นการทำลายหรือลงโทษมากกว่า

ผลของการคาดหวัง ความหวังของแต่ละบุคคลในระดับต่าง ๆ ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่เหมือนกัน ผู้ที่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งความคาดหวังไว้สมใจหวัง เขาก็จะตั้งความคาดหวังใหม่ให้สูงขึ้นไปอีก แต่ผู้ที่คาดหวังไว้สูงและมีอุปสรรคไม่อาจไปสู่ความสำเร็จได้

อิทธิพลของความหวังที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน “ความคาดหวังว่าจะสำเร็จในการทำงาน” นั้นจะต้องบังเกิดขึ้นมากับบุคคลทุกคน เพราะถ้าหากไม่มีความคาดหวังแล้วก็จะท้อถอยไม่กล้าลงมือทำงาน สังเกตเห็นว่า คนที่ถูกบังคับให้ทำงานจะทำไปอย่างซังกะตาย เฉื่อยชาหมดความพยายาม จึงยอมรับและเชื่อกันว่า “ความคาดหวัง” เป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อความสำเร็จในการทำงานเพราะไม่ว่าการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ทำงานมีความคาดหวังมาก ก็ย่อมมีกำลังใจ ตั้งใจในการทำงานมาก โอกาสที่จะสำเร็จในงานนั้นก็ย่อมจะมีมากด้วย ตรงกันข้ามถ้าคนใดทำงานด้วยมีความหวังน้อย คนนั้นก็จะมีกำลังใจในการทำงานน้อย แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จก็จะมีน้อยตามไปด้วย หากมีความหวังมาก ความตั้งใจในการทำงานก็จะมีมาก หากความคาดหวังมีน้อยหรือไม่มีเลย ก็จะขาดกำลังใจในการทำงานหรือมีบ้างก็เพียงเล็กน้อย งานต่าง ๆ ก็จะไม่สำเร็จ และได้ตั้งข้อสังเกตได้ 3 ลักษณะคือ “หากบุคคลที่ทำงานเสร็จ ระดับของความคาดหวังในครั้งต่อ ๆ ไปจะสูงขึ้นแต่ถ้าล้มเหลวระดับความคาดหวังจะลดลง การจะทำงานนั้นซ้ำอีกหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังใหม่ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้นไปแล้ว และการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังนั้นเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงการตั้งใจ” แม้แต่การคาดหวังของบุคคลอื่นก็ยังผลต่อบุคคลที่ถูกคาดหวัง “ความคาดหวังของบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการคาดหวังอย่างมาก” ตัวอย่างเช่น พ่อแม่คาดหวังเอาไว้ว่า ลูกจะเป็นคนดี เรียนสำเร็จปริญญา ลูกผู้ที่ถูกคาดหวังก็จะมีแนวโน้มกระทำให้เป็นไปตามความคาดหวังของพ่อแม่ การคาดหวังเป็นแรงกระตุ้น จูงใจ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การที่คนเรารตั้งความหวังย่อมดีกว่าไม่มีการตั้งความหวังเลยเลย

ความคาดหวังกับสิ่งที่จะทำได้จริง (expectancy and availability) มีอิทธิพลต่อพลังของความต้องการ กล่าวคือ เป็นตัวบันดาลให้ความต้องการมีความรุนแรงมากหรือน้อย

ความคาดหวัง (expectancy) ที่น่าจะเป็นไปได้ต่อความต้องการภายใต้อิทธิพลหรือผลรวมของประสบการณ์ในอดีต เช่น จากพ่อแม่ เพื่อน ครู การอ่าน สื่อมวลชน ฯลฯ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ครูท่านหนึ่ง มีความคาดหวังและพลังความต้องการสูงในอันที่จะเป็นครูที่ดีของ

อำเภอ แต่ถูกเสียดสี ถูกผู้ใหญ่บางคนกลั่นแกล้ง ถ้าไม่มากหนักหนานัก ความคาดหวังอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปบ้างก็ไม่มากถึงกับเกิดความท้อถอย แต่ถ้าถูกขัดขวางหนักเข้า จะทำให้แรงจูงใจไม่มีพลังเหลืออยู่เลย ถ้าประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมีปริมาณที่สูงถึงจุด เขาก็จะล้มความพยายามที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้

สิ่งที่ทำได้จริง (availability) เป็นตัวกำหนดความสำเร็จจุดมุ่งหมายที่ความสามารถจะขึ้นไปถึงได้ของความต้อต้องการ เช่น ถ้ามีแสงสว่างที่จะอ่านหนังสือให้จบเล่ม แต่บังเอิญไฟดับไม่มีแสงสว่าง จึงมีความคับข้องใจ จึงต้องเข้านอนแทนการอ่านหนังสือ จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ทำได้จริงนั้นเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมสิ่งใหม่ ถ้าไม่สร้างความพอใจเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายได้ ความไม่สบายใจก็คงจะยังมีอยู่และที่สุดก็เลิกล้มความตั้งใจเหมือนกับการทดลองกับปลาในตู้กระจก เอาเหยื่อมาให้มัน ก็กิน ต่อมาเอากระจกมาถ่างเอาไว้ปลาพยายามจะกินเหยื่ออีก ภายหลังเอากระจกออกปลาก็ไม่กินเหยื่อ เพราะปลารู้สึกว่ามันไม่มีความสามารถด้วยตัวเองของมันเองแล้ว มันจะเลิกพฤติกรรม (กินเหยื่อ) อันนั้น

เมื่อความคาดหวังไม่สมหวัง บุคคลที่คาดหวังว่าจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน ถึงแม้จะมีแรงจูงใจก็ตามย่อมจะมีบ้าง บางครั้งไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ได้ผลดีตามที่คาดหวังไว้ เพราะอาจจะมีอุปสรรคบางประการ ซึ่งอาจจะคิดไม่ถึงหรือคาดคิดถึงก็ตาม เมื่อประสบความไม่สำเร็จ บุคคลย่อมจะแสดงออกใน 2 ลักษณะ

1. เกิดความย่อท้อ ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่กล้าทำอีกหรือหลบหนีไม่ยอมทำอีกเลย
2. พยายามหาทางศึกษาข้อบกพร่องเพื่อแก้ไข แล้วพยายามค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อทำให้งานนั้นให้สำเร็จให้จงได้ ซึ่งลักษณะที่สองนี้เป็นข้อที่ถูกต้องควรปฏิบัติ เพื่อจะได้บังเกิดความสำเร็งสมปรารถนา

สภาพที่ส่งเสริมให้ความคาดหวังประสบความสำเร็จ ความคาดหวังจะประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่างที่สำคัญที่สุดได้แก่ ระดับความต้องการของบุคคลและประโยชน์ที่พึงจะได้รับ เมื่อคาดหวังสำเร็จ เช่น ต้องการสำเร็จปริญญาตรี ความต้องการความคาดหวัง มีอิทธิพลช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ และยังมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้นั้นมีคุณค่ามากด้วยแล้ว เช่น ได้ปริญญาตรี บัณฑิตสาวสวย บุตรมหาเศรษฐีจะแต่งงานด้วย พ่อตาจะยกธุรกิจให้จัดการจะเป็นผู้ที่มีเกียรติสูงส่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้ความคาดหวังของเขามีอิทธิพลสูงไปด้วยประการฉะนี้ ความคาดหวังของบุคคลจึงนับเป็นแรงจูงใจภายในที่จะบันดาลให้บุคคลประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายปลายทางของตนได้เป็นอย่างดี

ความคาดหวังในความสำเร็จและการทำงาน ความคาดหวังในความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในการทำงานของตนมากยิ่งขึ้น ถ้าเขาคาดหวังว่าสิ่งที่เขาทำนั้น ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอนเขาตั้งใจทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานนั้น เปอร์เซ็นต์ของความสำเร็จจะมีมากสมความคาดหมาย

(สถิต วงศ์สวรรค์, 2529 อ้างใน บุญบา กาหล, 2547: 23) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและความสำเร็จเอาไว้เป็นการเพิ่มเติมดังนี้

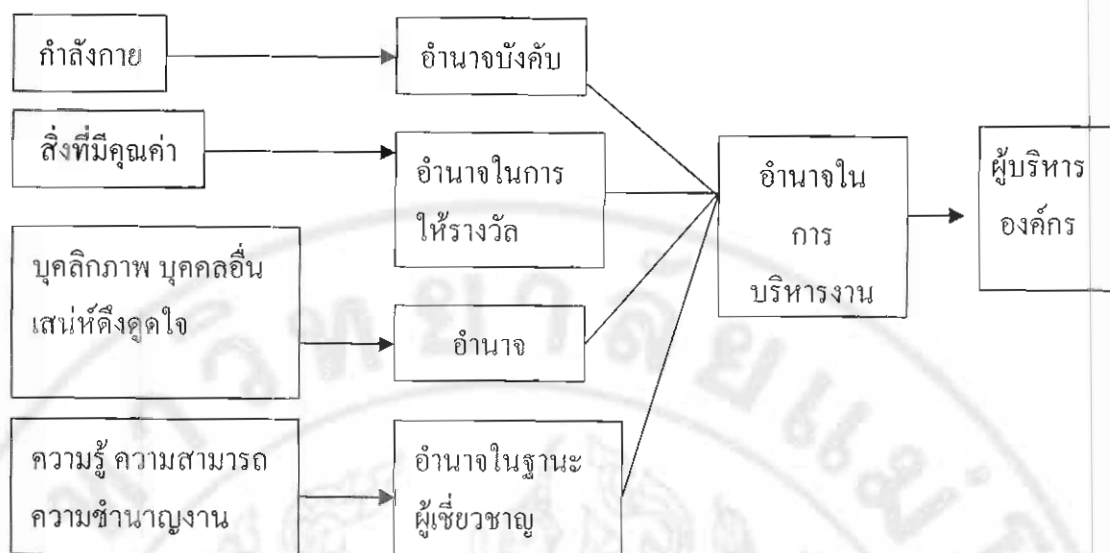
1. เมื่อบุคคลทำงานสำเร็จ ความคาดหวังจะเพิ่มขึ้นสำหรับการทำงานในครั้งต่อไป กล่าวคือ ความสำเร็จของงานจะเป็นเครื่องส่งเสริมให้เกิดความคาดหวังความสำเร็จในการทำงานครั้งต่อไป อีกในทางตรงกันข้าม ถ้าประสบความล้มเหลว ความคาดหวังจะลดลงเพราะบุคคลเกิดความเสียกำลังใจ ความคาดหวังในการทำงานครั้งต่อไปจึงลดลง

2. การที่บุคคลจะทำงานนั้นซ้ำอีกหรือไม่ภายหลังจากที่ได้รับความสำเร็จมาแล้วย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังใหม่ของบุคคล

3. การเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของเครื่องล่อใจ หมายความว่า ความคาดหวังของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจใหม่

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือความรู้สึก ความเชื่อ ความคาดหมาย การคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลที่มีความต้องการในสิ่งใด สิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึก ความเชื่อ ความคาดหมายหรือการคาดการณ์ อาจแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น การวิจัยของผู้วิจัยในเรื่องการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จึงมุ่งศึกษาถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ความคาดหมาย การคาดการณ์ของผู้ได้บังคับบัญชาว่ามีความมุ่งหวังและความต้องการอะไร ต่อการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตลอดจนศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังที่มีต่อการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เพื่อให้การบริหารจัดการของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ประเภทของอำนาจที่มีผู้รู้หลายท่านซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภูมิฐานพลังอำนาจตามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสำนักงานในองค์กรต่าง ๆ



ภาพ 3 ฐานพลังอำนาจของบริหารองค์กร

โครงสร้างการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2542 ให้ไว้ ณ วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2542 ได้แบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ออกเป็น 2 ส่วน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนกลาง (ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงาน, 2542: 47)

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนกลาง แบ่งเป็น 5 ด้านกิจการ ได้แก่ ด้านการบริหารกลาง, ด้านกิจการสืบสวนสอบสวนและวินัย, ด้านกิจการบริหารการเลือกตั้ง, ด้านกิจการพรรคการเมือง และออกเสียงประชามติ และด้านกิจการการมีส่วนร่วม ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประจำจังหวัด งานที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด งานที่คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย และงานอื่นใด ที่คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมอบหมาย โดย แบ่งส่วนงานภายในออกเป็น 3 กลุ่มงาน ดังนี้

(1) กลุ่มงานอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณ งานธุรการ งานเลขานุการนักบริหาร งานช่วยอำนวยการ งานประสานงาน งานการคลัง งานนิติการ งานบุคคล งานสารนิเทศ งานพัสดุ งานการประชุม งานวิเทศสัมพันธ์ งานตามนโยบายและแผนงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง งานที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(2) กลุ่มงานจัดการเลือกตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการเลือกตั้งตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา จัดการออกเสียงประชามติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ จัดให้มีการเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(3) กลุ่มงานสนับสนุนการเลือกตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบงานสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงในพื้นที่ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย งานสนับสนุนพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมืองโดยรัฐ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้ง งานรับรองและสนับสนุนองค์การเอกชน งานรณรงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้แบ่งส่วนงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ออกเป็น 3 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานอำนวยการ, กลุ่มงานจัดการเลือกตั้งและกลุ่มงานสนับสนุนการเลือกตั้ง ดังแสดงโครงสร้างการบริหารงาน (ภาพ 2)



ภาพ 4 โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

หมายเหตุ: เส้น ——— หมายถึงการบังคับบัญชา เส้น..... หมายถึงการกำกับดูแล

ภาคสรุป

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด รับผิดชอบงานด้านการจัดการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาคในฐานะเป็นตัวแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งมีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บริหาร โดยรับผิดชอบในการบริหารงานทั้งหมดที่อยู่ภายในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด คือรับผิดชอบงานจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา จัดการออกเสียงประชามติ จัดให้มี

การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รับผิดชอบงานสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงในพื้นที่อื่นเนื่องมาจากการทุจริต หรือพระพฤติมิชอบในการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ รับผิดชอบงานสนับสนุนพรรคการเมืองและสาขาพรรคการเมือง งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งของประชาชน งานรับรองและสนับสนุนองค์กรเอกชนในการตรวจสอบการเลือกตั้ง โดยปฏิบัติหน้าที่ วางแผน มอบหมายงาน ติดตามประสานงาน ควบคุม ตรวจสอบเร่งรัดการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงไป ซึ่งปฏิบัติงานในเขตความรับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย ดังนั้นการบริหารงานของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด จำเป็นจะต้องใช้อำนาจในการบริหารงานดังกล่าว ซึ่งการใช้อำนาจนั้นอาจก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถ้าพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะมี มีประสิทธิภาพถ้าเกิดไม่พอใจอาจทำให้การดำเนินงานนั้นล้มเหลวหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาฐานพลังอำนาจที่ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดใช้ในการบริหารดังต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ (authority power)
2. อำนาจบังคับ (coercive power)
3. อำนาจในการให้รางวัล (reward power)
4. อำนาจอ้างอิง (reference power)
5. อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (expert power)

การตรวจเอกสารต่าง ๆ ที่ได้เสนอมาข้างต้น สามารถใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ว่าผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งมีสถานภาพเป็นผู้บริหารงานจัดการเลือกตั้งระดับจังหวัดนั้นได้ใช้บทบาทการบริหารงานของเขาอย่างไร สอดคล้องกับความคาดหวังของเจ้าพนักงานการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่การเลือกตั้งและลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ และการบริหารงานนั้นใช้พลังอำนาจใดมากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สถานที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ในเขตภาคเหนือ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีความคุ้นเคยสามารถประสานงานและติดต่อกับผู้ที่ปฏิบัติงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ทุกจังหวัด มีความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และสามารถจัดเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ประกอบด้วย 17 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์ โดยในแต่ละจังหวัดจะมีสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำอยู่ทุกจังหวัด เพื่อบริการจัดการเกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้งในพื้นที่รับผิดชอบเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดทุกจังหวัด ต้องรับผิดชอบงานจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล และนายกสภาเทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการจัดการออกเสียงประชามติ จัดการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริง ในพื้นที่ที่มีการทุจริต หรือประพฤติมิชอบในการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ สนับสนุนพรรคการเมือง และสาขาพรรคในเขตพื้นที่รับผิดชอบที่สำคัญคือส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งของประชาชน ให้การเลือกตั้งทุกครั้ง มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เหตุผลที่ใช้ 17 จังหวัดภาคเหนือเพราะว่ามีคดีหรือมีเรื่องร้องเรียน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ ๆ มีจำนวนมากกว่าภาคอื่น ๆ รวมทั้งการลงโทษทางวินัยผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2544: 128) โดยเฉพาะผู้ทำการวิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตภาคเหนือมีข้อมูลจากประสบการณ์และจากคำบอกเล่าของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานในเขตภาคเหนือซึ่งเป็นประสบการณ์จริงเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้อำนวยการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือ

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เจ้าพนักงานการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเขตภาคเหนือ 17 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 162 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2534: 13) โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ยอมให้เกิดได้ ร้อยละ 7 ตามสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (จำนวน)

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดจากการคำนวณจะได้

$$n = \frac{162}{1 + 162(0.07)^2}$$

$$= 94 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 94 คน

2. คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Nagtalon เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1 แล้ว จึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามสัดส่วนประชากรในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสัดส่วนเหมาะสมต่อขนาดของประชากรและมีโอกาสเท่าเทียมกัน ในการถูกเลือกโดยใช้สูตรของ Nagtalon (นำชัย หนูผล, 2531: 54-55) ดังนี้คือ

$$n_i = \frac{n N_i}{N}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

N_i = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

n_i = จำนวนตัวอย่างที่สุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

จากการคำนวณ ตามสูตรได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามแต่ละจังหวัด
ดังรายละเอียด

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนเข้าพนักงานการเลือกตั้ง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เชียงราย	10	6
เชียงใหม่	10	6
พะเยา	9	5
ลำพูน	9	5
ลำปาง	10	6
แม่ฮ่องสอน	9	5
แพร่	9	5
น่าน	9	5
ตาก	10	6
สุโขทัย	10	6
อุตรดิตถ์	10	6
พิษณุโลก	10	6
พิจิตร	9	5
กำแพงเพชร	9	5
นครสวรรค์	10	6
อุทัยธานี	9	5
เพชรบูรณ์	10	6
รวม	162	94

สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามจังหวัดได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากตามรายชื่อเข้าพนักงานการเลือกตั้ง ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ใน 17 จังหวัดของเขตภาคเหนือ

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้
 อายุ หมายถึง จำนวนปี ของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาบันทึกข้อมูล
 เพศ หมายถึง เพศชาย หรือเพศหญิง ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความแตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูล

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสองชั้นที่ผู้ให้ข้อมูลได้ศึกษาเล่าเรียนในสถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติราชการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

รายได้ของครอบครัว หมายถึง จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดที่เป็นเงินสดของครอบครัวผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยต่อปี

การรับรู้ในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด หมายถึง ขบวนการที่ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งมีประสบการณ์ในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในการบริหารงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง โดยเลือกคำตอบตามแบบสอบถามในลักษณะประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert (ธรรมบุญ สิริพันธ์, 2530: 40) ซึ่งให้ความหมายค่าคะแนนดังต่อไปนี้

“เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้วผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดได้ใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

“เห็นด้วย” (4 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้วผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดได้ใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมาก

“ตัดสินใจไม่ได้” (3 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้วผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดได้ใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับปานกลาง

“ไม่เห็นด้วย” (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้วผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดได้ใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อย

“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้วผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดได้ใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในการบริหารงานตามสถานที่เป็นจริงมาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อเป็นมาตรฐานในการแปลผลข้อมูล

ความคาดหวังในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด หมายถึง ความคาดหวังหรือขีดที่คาดหวังไว้ ซึ่งต้องการจะได้รับผลการตอบสนองในอนาคตของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดทั้ง 5 ฐาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นตามสภาพที่ต้องการจะให้ เป็น โดยเลือกคำตอบตามแบบสอบถามในลักษณะการประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ โดยให้ความหมายค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

“เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

“เห็นด้วย” (4 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมาก

“ตัดสินใจไม่ได้” (3 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับปานกลาง

“ไม่เห็นด้วย” (2 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อย

“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดใช้ฐานพลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในการบริหารงานมาคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อเป็นมาตรฐานในการแปลผลข้อมูล

โดยกำหนดเกณฑ์ ช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามฐานพลังอำนาจนั้น จากการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามฐานพลังอำนาจนั้น จากการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามฐานพลังอำนาจนั้น จากการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามฐานพลังอำนาจนั้น จากการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามฐานพลังอำนาจนั้น จากการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ที่มีทั้งคำถามแบบปลายเปิด (open ended question) และคำถามแบบปลายปิด (close ended question) โดยในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ศาสนา ภูมิลำเนาเดิม ความรู้ความเข้าใจภาษาเหนือ สถานภาพสมรส การฝึกอบรมดูงาน และรายได้ของครอบครัว

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังตามสภาพที่ต้องการจะให้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาต่อการใช้ฐานพลังอำนาจต่าง ๆ ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในการบริหารงานในสำนักงาน และบริหารด้านการจัดการเลือกตั้ง

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือ อันได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นไปทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability)

1. ทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) เพื่อหาความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดใน 17 จังหวัด ซึ่งได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร

กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์ โดยจะนำแบบสอบถามไปขอคำแนะนำจาก นักวิชาการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตลอดจนนักวิชาการจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของข้อคำถาม

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยนำแบบสอบถาม ซึ่ง ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงในเนื้อหาแล้วไปทดสอบกับเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง ในจังหวัด เชียงใหม่ ลำปาง แม่ฮ่องสอน พะเยา ลำพูน จังหวัดละ 4 คน จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ Cronbach ใน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[\frac{1 - \sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ	α	=	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	=	จำนวนข้อ
	s_i^2	=	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s^2	=	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

สำหรับผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รวมเท่ากับ 0.8659 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้โดยให้ผลความแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือได้สูง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดย ได้วางแผนขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัย ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยแม่โจ้เพื่อ ขอความร่วมมือไปถึงสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อแจ้งรายละเอียดและขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา
2. ประสานงาน โดยตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ของสำนักงาน
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2547 ถึง เดือนมีนาคม 2547 จนครบ 17 จังหวัด

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปผล และรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามมาถอดรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยของสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences: SPSS/PC) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

ค่าความถี่ (frequency) พิสัย (range) และร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

การอ้างในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ใช้วิธีการคิดคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละฐานพลังอำนาจโดย ใช้สูตรการคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ (Thanupon, 1986 อ้างใน วีระพล ทองมา, 2534: 44) ดังนี้คือ

$$WMS = \frac{5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{TNR}$$

$$WMS = \text{น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย}$$

$$f_1 = \text{จำนวนของผู้เลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง}$$

$$f_2 = \text{จำนวนของผู้เลือกตอบว่าเห็นด้วย}$$

$$f_3 = \text{จำนวนของผู้เลือกตอบว่าตัดสินใจไม่ได้}$$

$$f_4 = \text{จำนวนของผู้เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วย}$$

$$f_5 = \text{จำนวนของผู้เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง}$$

$$TNR = \text{จำนวนทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูล}$$

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2547 ถึงเดือนตุลาคม

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยรวบรวมข้อมูลจากเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเขตภาคเหนือ 17 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์อยู่ในเขตภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 162 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คน และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลโดยการจับฉลากตามรายชื่อของเจ้าหน้าที่การเลือกตั้งที่สังกัดประจำจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ใน 17 จังหวัด ของเขตภาคเหนือการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาผลการวิจัย และวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยาย และความเรียงเป็นตอน ๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในการบริหารงานในสำนักงานและบริหารการจัดการเลือกตั้ง

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

ตำแหน่ง

ตำแหน่งเป็นหน้าที่ที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้นั้นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.50) ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง ส่วนผู้ให้ข้อมูลอีก ร้อยละ 24.50 นั้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งได้แก่หัวหน้ากลุ่มงาน เจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

อายุ

อายุหมายถึงจำนวนปีของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ตั้งแต่เกิด จนถึงเวลาบันทึกข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุมากที่สุดคือ 47 ปี และน้อยที่สุด 30 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 37 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 6.124 โดยผู้ให้ ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 50.00) มีอายุ 31 ปี และน้อยกว่า และรองลงมา ร้อยละ 35.10 มีอายุ ระหว่าง 32 – 38 ปี และมีอายุเท่ากันคือ ร้อยละ 7.45 มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี และ 46 ปีและ มากกว่า ตามลำดับ (สุชา จันทรโสม, 2539: 54) ยังได้กล่าวสนับสนุนว่าบุคคลในวัยนี้มีพลังกำลัง แข็งแรง มีความรวดเร็ว มีความอดทน และมีความชำนาญซึ่งจะมีผลให้การปฏิบัติงานดีเด่น และ ลับไวในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

เพศ

ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 93.62) เป็นเพศ ชาย ส่วนเพศหญิงมีเพียง ร้อยละ 6.38 เท่านั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย อาจเนื่องมาจากงานด้านเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งเป็นงานปฏิบัติงานด้านชนบทและหมู่บ้านมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของ คณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ เลือกตั้งออกเสียงประชามติ การพัฒนาพรรคการเมือง ให้ความรู้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเพศชายมีความเหมาะสมกับงานนี้มากกว่าเพศหญิง

ศาสนา

ศาสนาเป็นลัทธิความเชื่อถือที่ผู้ให้ข้อมูลนับถือในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 97.87) นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งมีส่วนน้อย (ร้อยละ 2.13) เท่านั้น นับถือศาสนาคริสต์ (ตาราง 2) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่ เลือกตั้งเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ สาเหตุที่เป็นดังนี้เนื่องจากศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำ ชาติไทยที่บรรพบุรุษนับถือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยนำหลักธรรมคำสั่งสอนมาเป็นเครื่อง ยึดเหนี่ยวจิตใจในการประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งดี ละเว้นสิ่งที่ชั่วต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมส่วนรวม

ภูมิสำเนา

ภูมิสำเนา หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งที่เป็นภูมิสำเนา หรือบ้านเกิดของผู้ให้ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น ภาคเหนือ ภาคกลาง ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูล (ร้อยละ 38.30) มีภูมิสำเนาอยู่ในภาคเหนือ รองลงมาตามลำดับคือ ร้อยละ 36.17 มีภูมิสำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง ร้อยละ 13.83 มีภูมิสำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 11.70 มีภูมิสำเนาอยู่ภาคใต้ จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาอยู่ในภาคเหนือ ซึ่งเป็นพื้นที่ในการปฏิบัติงานทำให้มีความคุ้นเคยกับสภาพพื้นที่ความเป็นอยู่

ความรู้ความเข้าใจภาษาเหนือ

นอกจากนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจภาษาทางภาคเหนือนั้น ยังพบว่าเจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด (ร้อยละ 81.90) มีความสามารถในการพูดและฟังเข้าใจภาษาเหนือได้เป็นอย่างดี มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 18.10) เท่านั้นที่ระบุว่าพูดได้บ้าง และฟังเข้าใจพอสมควร ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดีในการเข้าใจภาษาท้องถิ่นเพราะเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง และลูกจ้างที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เหล่านี้ จะสามารถใช้ความรู้ความสามารถและถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นวุฒิสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้เคยศึกษาเล่าเรียนในสถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ผลการวิเคราะห์ในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.27) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาตามลำดับคือ ร้อยละ 26.60 สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า ส่วนอีกร้อยละ 2.13 สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.13) สำเร็จการศึกษาด้านนิเทศศาสตร์ รองลงมาคือ ร้อยละ 12.77 สำเร็จการศึกษาด้านศิลปศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 11.70 สำเร็จการศึกษาด้านการจัดการทั่วไป ร้อยละ 10.64 สำเร็จการศึกษาด้านการตลาด ร้อยละ 8.51 สำเร็จการศึกษาด้านคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และร้อยละ 4.25 สำเร็จการศึกษาด้านการบัญชี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่า เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ถึงแม้ว่าการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวนี้ ได้กำหนดไว้ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ก็ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทางด้านการจัดการและการตลาด คอมพิวเตอร์ บัญชี ซึ่งสามารถปฏิบัติงานด้านธุรการและสามารถเรียนปรับวุฒิปริญญาตรีตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สถานภาพการสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.85) มีสถานภาพสมรส รองลงมาร้อยละ 12.77 มีสถานภาพโสด ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 6.38 มีสถานภาพหย่าร้าง จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า เจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการสมรสแล้วนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญ ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไป (จิราพรธณ พินศิริกุล, 2533: 25) ซึ่งสอดคล้องกับ (อารง สุทธาศาสน์, อ้างใน วีระพล ทองมา, 2534: 46) ที่ระบุว่า คนโสดกับคนที่สมรสแล้วจะมีความรู้สึกแตกต่างกันในอุดมการณ์ของชีวิต นอกจากนี้การสมรส หรือมีครอบครัวแล้วยังทำให้บุคคลนั้นมีความนึกคิดที่สุ่มรอบคอบ มีเหตุผลมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้การสมรสแล้วยังมีผลดีต่อการปฏิบัติงานด้านเจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เนื่องจากเป็นงานที่ต้องทำงานคลุกคลีอยู่กับบุคคลเป้าหมายซึ่งบุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่ จะเป็นผู้สูงอายุ และเป็นที่เคารพนับถือในหมู่บ้าน ดังนั้นเจ้าหน้าที่งานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด จึงควรเป็นผู้ที่มีความนึกคิดที่สุ่มรอบคอบ ตัดสินใจต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน

รายได้ของครอบครัว

รายได้ครอบครัว หมายถึง จำนวนเงินรายได้ทั้งหมดที่เป็นเงินสดของครอบครัว ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.13) ระบุว่ามียาได้ของครอบครัว 10,000 บาทต่อเดือนและน้อยกว่า รองลงมา มีจำนวนร้อยละ 29.78 มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้ต่อเดือนเท่ากับร้อยละ 7.45 รายงานว่ามีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้ระหว่าง 21,001 – 25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 3.19 และรายงานว่ามีรายได้ของครอบครัวระหว่าง 25,001 บาทต่อเดือนและมากกว่า ผู้ให้ข้อมูลมียาได้ของครอบครัวต่ำสุดเท่ากับ 8,931 บาทต่อเดือน ส่วนรายได้ของครอบครัวสูงสุดเท่ากับ 26,416 บาทต่อเดือน โดยมีรายได้เฉลี่ยคือ 12,228 บาทต่อเดือน ซึ่งกล่าวได้ว่าเจ้าพนักงานเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่เลือกตั้งที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ มีรายได้เฉลี่ยระดับปานกลาง

การฝึกอบรมหรือดูงานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

การฝึกอบรมหรือดูงานเจ้าพนักงานเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงวันที่ให้ข้อมูล พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.46) เคยฝึกอบรมหรือดูงานด้านการจัดการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภายในประเทศ ที่เหลือร้อยละ 25.54 นั้นไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือดูงานด้านการจัดการเลือกตั้ง

สถานที่ฝึกอบรม

ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการฝึกอบรมหรือดูงานด้านการเลือกตั้ง นั้นทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) ได้รับการฝึกอบรมหรือดูงาน ภายในประเทศ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการฝึกอบรมหรือดูงานด้านการเลือกตั้ง ได้ดีพอสมควร ซึ่งการฝึกอบรมหรือดูงานเหล่านี้ จะช่วยเสริมความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานเป็นทีม เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้น จะได้มีโอกาสพบปะหรือปฏิสัมพันธ์กันเพื่อร่วมงาน ซึ่งสังกัดอยู่ในกรมสังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ เพื่อจะได้เป็นการสร้างเครือข่ายของการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบต่อไป

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 94)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
เจ้าพนักงานการเลือกตั้ง	71	75.50
เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง	23	24.50
อายุ		
31 ปีและน้อยกว่า	47	50.00
32 - 38 ปี	33	35.10
39 - 45 ปี	7	7.45
46 ปีและมากกว่า	7	7.45
$\bar{X} = 37.16$ $S.D. = 6.124$ $R = 30 - 47$		
เพศ		
ชาย	88	93.62
หญิง	6	6.38
ศาสนา		
พุทธ	92	97.87
คริสต์	2	2.13
ภูมิลำเนาเดิม		
ภาคเหนือ	36	38.30
ภาคกลาง	34	36.17
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13	13.83
ภาคใต้	11	11.70

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 94)	
	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ความเข้าใจภาษาทางเหนือ		
พูดได้ดี ฟังเข้าใจดี	77	81.90
พูดได้บ้าง ฟังเข้าใจพอสมควร	17	18.10
ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือเทียบเท่า	2	2.13
ปวส. หรือเทียบเท่า	25	26.60
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	67	71.27
สาขาวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา		
นิติศาสตร์	49	52.13
ศิลปศาสตรบัณฑิต	12	12.77
การจัดการทั่วไป	11	11.70
การตลาด	10	10.64
คอมพิวเตอร์	8	8.51
การบัญชี	4	4.25
สถานภาพการสมรส		
โสด	12	12.77
สมรสแล้ว	76	80.85
หย่าร้าง	6	6.38

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 94)	
	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ของครอบครัว (บาทต่อเดือน)		
10,000 บาทต่อเดือนและน้อยกว่า	49	52.13
10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน	28	29.78
15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน	7	7.45
20,001 – 25,000 บาทต่อเดือน	7	7.45
25,001 บาทต่อและมากกว่า	3	3.19
$\bar{X} = 12,228.28 \quad S.D. = 5,415.568 \quad R = 8,931 - 26,416$		
การฝึกอบรมหรืองานด้านการเลือกตั้ง		
เคย	70	74.46
ไม่เคย	24	25.54
สถานที่ฝึกอบรม		
ภายในประเทศ	70	100.00

ตอนที่ 2 การรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการ
การเลือกตั้งประจำจังหวัดในการบริหารในสำนักงานและบริหารการจัดการเลือกตั้ง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการให้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งที่
สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ซึ่งจะแยกกล่าวดัง
รายละเอียดต่อไปนี้

การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งในการที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ

(กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, 2527: 239) รายงานว่าการรับรู้เป็นการตีความหรือแปลความหมายของสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเชื่อของตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจและอธิบายสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (วุฒิชัย จานง, 2517: 58) ระบุว่าการปฏิบัติงานจะบังเกิดผลได้ไม่เพียงแต่จะมีความเชื่อและความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์เป็นไปอย่างถูกต้องเท่านั้น สิ่งที่สำคัญยิ่งก็คือการรับรู้ (perception) ของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะเข้าใจความคิดและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมอีกด้วย ซึ่งการตีความหมายจากความรู้สึกหรือความเชื่อถือที่เจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง ที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ได้รับจากการใช้ฐานอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งจังหวัด ที่ผู้วิจัยกำหนด เพื่อศึกษาครั้งนี้มี 5 ฐานพลังอำนาจ คือ การใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ ฐานพลังอำนาจบังคับ ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัล ฐานพลังอำนาจอ้างอิง และฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ โดยในแต่ละฐานพลังอำนาจได้กำหนดข้อความจำนวน 10 ข้อความกรอกข้อมูลระบุการรับรู้ในแต่ละข้อความดังนี้คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ตัดสินใจไม่ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้งที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ตามที่ผู้ให้ข้อมูลระบุมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ของแต่ละฐานพลังอำนาจ โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการใช้ฐานพลังอำนาจของพนักงานการเลือกตั้ง
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง

1.81 – 2.60

น้อย

1.00 – 1.80

น้อยที่สุด

สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอรายละเอียดในแต่ละฐานพลังอำนาจดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจหน้าที่เป็นฐานพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับการรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.06 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้มาก คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่สม่ำเสมอ และผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ปานกลางคือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของตัวท่าน ผู้อำนวยการเลือกตั้งว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้อำนวยการเลือกตั้งเสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ท่านแต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ ผู้อำนวยการเลือกตั้งลงโทษท่าน โดยกระทำตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน ตามลำดับ และผู้ให้ข้อมูลให้ระดับการรับรู้คือ และผู้อำนวยการเลือกตั้งตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของท่านเสมอ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า อำนาจหน้าที่เป็นฐานพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับการรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) เป็นปัจจัยให้เกิดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) ฐานของอำนาจหน้าที่จึงเกิดขึ้นอยู่กับการยอมรับของบุคคลเป็นเกณฑ์ การยอมรับนี้อาจเป็นการยอมรับจำนัยมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม หรือประวัติศาสตร์ก็ได้ เช่น คนอิหร่านยอมรับว่าคนที่มีความรู้ในสายการบังคับบัญชาในระดับสูง มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าคนในระดับต่ำกว่า ดังคำกล่าวที่ว่า “บุคคลจะมีอำนาจหากว่าเขาดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ อำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่ง

เป็นสำคัญโดยเฉพาะในองค์การ ซึ่งมีขั้นตอนการบังคับบัญชาลดหลั่นลงมา บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งระดับรองก็ย่อมรับอำนาจและสิทธิของบุคคลที่อยู่ระดับสูงกว่า ซึ่ง (บรรณสิทธิ์ สลับแสง, 2515 อ้างใน วีระพล ทองมา และประเจต อำนาง, 2545: 15) ได้อธิบายไว้ว่าโครงสร้างของหน่วยงาน (องค์การ) มักจะคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนแล้ว การที่เรามีโครงสร้างของหน่วยงานเป็นรูปสามเหลี่ยมแบบปริมิตนี้กำหนดข้อแตกต่างในเรื่องชั้น (rank) และฐานะตำแหน่ง (status) ไว้อย่างชัดเจนซึ่งหมายถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไปย่อมสามารถจะใช้อำนาจหน้าที่มาบังคับผู้ได้บังคับบัญชาผู้ที่มีชั้นหรือฐานะตำแหน่งรองลงมาหรือต่ำกว่าแทนได้



ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับการรับรู้
1 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งไม่สม่ำเสมอ	3.47	มาก
2 ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของท่าน	3.39	ปานกลาง
3 ผู้อำนวยการเลือกตั้งว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อ ทำงานผิดพลาด	3.30	ปานกลาง
4 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นใน ตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.29	ปานกลาง
5 การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจของผู้อำนวยการเลือกตั้งเสมอ	3.05	ปานกลาง
6 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตาม ลำพังตนเอง	2.99	ปานกลาง
7 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ท่านแต่ไม่ได้มอบ อำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย	2.99	ปานกลาง
8 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักถือเอาคำสั่งการ ปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ	2.87	ปานกลาง
9 ผู้อำนวยการเลือกตั้งลงโทษท่าน โดยกระทำตาม กฎระเบียบที่กำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน	2.71	ปานกลาง
10 ผู้อำนวยการเลือกตั้งตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของท่าน เสมอ	2.54	น้อย
รวม	3.06	ปานกลาง

การใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจบังคับของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.84 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ปานกลางเกือบทั้งหมด คือ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไขข้อมูลไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนดำเนินการในสิ่งที่นโยบายสำหรับตัวของเขาเอง และพวกพ้อง ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะกดขี่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้มีผลงานมากกว่าตนเอง ผู้อำนวยการการเลือกตั้งพยายามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของผู้อำนวยการการเลือกตั้งเอง ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความผิด ผู้อำนวยการการเลือกตั้งจะทำให้ท่านออกจากงานหรือย้ายตำแหน่งไม่กระทำตามเขา และผู้อำนวยการการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สมัครใจ ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ต่ำ คือ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นคนที่โมโหร้ายอยู่เสมอไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับการรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจบังคับของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84) ซึ่งกล่าวได้ว่าอำนาจบังคับ (coercive power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย กำลังอาวุธ กำลังทางใจ (การสะกดจิต) ก็ตาม เช่น การทำให้เจ็บปวด การจู่โจม กักขัง การทำให้ ถึงตาย เป็นต้น อำนาจชนิดนี้เป็นความสามารถที่ทำให้ผู้ถูกใช้กำลัง ถูกบีบคั้นจนต้องยอมทำตามหรือเกิดความหวาดกลัวผลที่จะเกิดจากอำนาจนั้นทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีการใช้กำลังก็ได้ เช่น หัวหน้าแผนกทะเลาะกับลูกน้องจนท้ายสุดหัวหน้าได้ลูกน้องออกนอกห้อง ลูกน้องไม่ยอม หัวหน้าซึ่งเป็นคนรูปร่างใหญ่ก็จับลูกน้องโยนไปข้างนอก หรืออำนาจบังคับอาจเกิดโดยไม่ใช้กำลังก็ได้เช่น ถอนงานกลุ่มหนึ่งว่าจะทำร้ายคนงานอื่น ๆ ถ้าไม่ร่วมสไตรค์ นอกจากนี้ อำนาจบังคับอาจมุ่งกระทำต่อสิ่งไม่มีชีวิตก็ได้แต่มุ่งให้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล เช่น กรรมกรจะเผาโรงงานถ้าเจ้าของไม่ขึ้นเงินเดือนตามที่เรียกร้อง เป็นต้น อนึ่งคนเราเมื่อพบกันหรือมีปฏิสัมพันธ์กัน ลักษณะร่างกายนับว่าเป็นสิ่งแรกที่จะสร้างความประทับใจให้ผู้ที่พบเห็นหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย จะเห็นว่าในองค์กรที่ต้องใช้กำลังสภาพร่างกายเป็นแหล่งอำนาจที่สำคัญ เช่น ทหารที่จะต้องนำหน่วยเข้าสู้รบเข้าศึก เป็นต้น

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับการ รับรู้
1 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ปล่อย ให้ทำงานอย่างอิสระ	3.06	ปานกลาง
2 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย	2.97	ปานกลาง
3 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุง แก้ไขข้อมูลไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนดำเนินการในสิ่งที่เห็น ประโยชน์สำหรับตัวของเขาเอง และพวกพ้อง	2.97	ปานกลาง
4 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะกดขี่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถเพื่อไม่ให้มีผลงานมากกว่าตนเอง	2.91	ปานกลาง
5 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งพยายามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่ เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ	2.87	ปานกลาง
6 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของผู้ผู้อำนวยการการเลือกตั้งเอง	2.84	ปานกลาง
7 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อกระทำความผิด	2.82	ปานกลาง
8 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งขู่ว่าจะให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้า ท่านไม่กระทำตามเขา	2.70	ปานกลาง
9 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สมัครใจ	2.69	ปานกลาง
10 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นคนที่โมโหร้ายอยู่เสมอไม่ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง	2.51	น้อย
รวม	2.84	ปานกลาง

การใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.84 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ปานกลาง คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ และผู้อำนวยการเลือกตั้งเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ากับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ต่ำ ดังนี้ ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักจะขยอกยให้เกียรติท่านอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ผู้อำนวยการเลือกตั้งได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ ผู้อำนวยการเลือกตั้งดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ท่านปฏิบัติ ผู้อำนวยการเลือกตั้งสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของท่าน ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ ผู้อำนวยการเลือกตั้งแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่านอย่างจริงใจ และผู้อำนวยการเลือกตั้งมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวอยู่เสมอ ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับการรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในระดับปานน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.84) ซึ่งได้ระบุว่าอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ (reward and punishment power) ต้นกำเนิดของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่ทรัพยากร สิทธิพิเศษ เงิน ความสะดวก ความสบาย ซึ่งอาจจะเรียกสั้น ๆ ว่า สิ่งที่มีค่า (values) ในสายตาของผู้ถูกใช้อำนาจ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้ประโยชน์หรือให้ความดีความชอบแก่บุคคลอื่น ๆ ได้มักจะเป็นผู้มีอำนาจหนึ่งอำนาจในการให้รางวัล หมายถึงความสามารถที่จะแจกจ่ายแบ่งปันสิ่งที่มีค่าให้ผู้อื่นไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นเงิน (การให้โบนัส การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษ การทิป) สิ่งของ (ตัวเครื่องนิรโทษพจนการ เกียรติยศ การยกย่องชมเชย) ความก้าวหน้า (การให้ตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้ง
ประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับการ รับรู้
1 ผู้อำนวยการเลือกตั้งสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่าน ต้องการ	2.68	ปานกลาง
2 ผู้อำนวยการเลือกตั้งเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ากับการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ	2.66	ปานกลาง
3 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.50	น้อย
4 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักจะยกย่องให้เกียรติท่านอยู่เสมอเมื่อมี โอกาส	2.50	น้อย
5 ผู้อำนวยการเลือกตั้งได้เสนอผลงานของท่านให้ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ	2.46	น้อย
6 ผู้อำนวยการเลือกตั้งดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ท่าน ปฏิบัติ	2.40	น้อย
7 ผู้อำนวยการเลือกตั้งสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ ประสบผลสำเร็จของท่าน	2.32	น้อย
8 ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ	2.30	น้อย
9 ผู้อำนวยการเลือกตั้งแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน อย่างจริงใจ	2.21	น้อย
10 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่านและ ครอบครัวอยู่เสมอ	2.18	น้อย
รวม	2.84	น้อย

การใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจในการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.46 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ปานกลาง คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส, กาลเวลาสถานที่ และสถานการณ์ ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้ค่อนข้างนี้ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริง แล้วจึงตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนกระตือรือร้น ผู้อำนวยการเลือกตั้งปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใส อยู่เสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนที่รักคำพูด ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่ใช่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจในการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจในการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.46) ซึ่งได้ระบุว่าเป็นอำนาจที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของตัวบุคคล ซึ่งได้เสนอว่า เป็นการใช้เสน่ห์ดึงดูดและพื้นฐานของอำนาจนี้อยู่ที่ผู้ถูกใช้อำนาจ “ชอบ” หรือมีความรู้สึก “ใกล้ชิด” และมีความชื่นชมศรัทธาในตัวผู้ใช้อำนาจ

เสน่ห์ดึงดูดใจ หรือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกเป็นพวก (identification) เป็นลักษณะเฉพาะพิเศษ (charisma) ซึ่งมีใช้กับทุกคนเช่น มหาตมะคานธี เป็นต้น บางครั้งแม้จะไม่มีอำนาจเลย หรือมีอำนาจหน้าที่น้อย แต่มีอำนาจอ้างอิงมากก็สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้เงินในประเทศไทยเรามีผู้นำกรรมกรบางคนสามารถรวมกลุ่มคนเพื่อมาต่อต้านหรือประท้วงการบริหารงานของรัฐบาลได้ นักวิชาการบางคน กล่าวว่า “บุคคลมีอำนาจหากว่าเขามีชื่อเสียงในการที่สามารถเป็นผู้รวมกลุ่มคนขึ้นมาได้”

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

	ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับการ รับรู้
1	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส, กาลเวลา สถานที่ และสถานการณ์	2.93	ปานกลาง
2	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	2.70	ปานกลาง
3	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นคนกระตือรือร้น	2.67	ปานกลาง
4	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริง แล้วจึง ตัดสินใจในปัญหาต่างๆ	2.53	น้อย
5	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของ ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ	2.46	น้อย
6	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส และน่าเชื่อถือ	2.38	น้อย
7	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใสอยู่ เสมอ	2.35	น้อย
8	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นคนรักษาคำพูด	2.30	น้อย
9	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน	2.18	น้อย
10	ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย	2.12	น้อย
	รวม	2.46	น้อย

การใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.14 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับการรับรู้น้อยทุกข้อ คือ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเลือกตั้ง ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านได้นำเอาเทคนิค, วิธีการ, หรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการการเลือกตั้งของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับน้อย (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.14) ซึ่งได้ระบุว่าอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (expert power) อำนาจประเภทนี้ความสามารถที่จะเกิดจากคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความซื่อสัตย์ของผู้ใช้อำนาจ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้ การศึกษา อบรม ประสบการณ์ เช่นเป็นที่ปรึกษากฎหมาย เป็นแพทย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญเครื่องกล เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำ
จังหวัด ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

	ข้อความ	ค่าคะแนน	ระดับ
		เฉลี่ย	การรับรู้
1	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	2.35	น้อย
2	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ ในการพูดเข้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี	2.30	น้อย
3	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีความสามารถในการ ตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	2.26	น้อย
4	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการ บริหารงานส่งเสริมการเลือกตั้ง	2.19	น้อย
5	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผน ปฏิบัติงานที่รอบคอบ	2.18	น้อย
6	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ ยอมรับของผู้อื่น	2.15	น้อย
7	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาใน การปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.09	น้อย
8	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา	1.99	น้อย
9	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านได้นำเอาเทคนิค, วิธีการ, หรือ ความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา	1.96	น้อย
10	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะมีบุคคลภายนอกหรือ หน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	1.94	น้อย
รวม		2.14	น้อย

การใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจหน้าที่เป็นฐานพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล (ที่ท่านต้องให้เกิดในอนาคต) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.29 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคาดหวังมาก คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของตัวท่าน ผู้อำนวยการเลือกตั้งลงโทษท่าน โดยกระทำตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้ โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน และผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังในระดับปานกลางดังนี้ ผู้อำนวยการเลือกตั้งตรวจเช็คเวลามาปฏิบัติงานของท่านเสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง ผู้อำนวยการเลือกตั้งมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่สม่ำเสมอ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้อำนวยการเลือกตั้งเสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่สม่ำเสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่นการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้อำนวยการเลือกตั้งเสมอ ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า อำนาจหน้าที่เป็นฐานพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) เป็นปัจจัยให้เกิดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) เหตุผลอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายข้อบังคับคำนิยม หรือคำนิยมที่ยอมรับว่าชอบธรรม ฐานของอำนาจนี้อยู่ที่เกณฑ์การยอมรับของบุคคล ในแง่ขององค์การจะมีโครงสร้างแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน การทำงานต้องขึ้นกับตำแหน่งใหม่ใช้ตัวบุคคลเพื่อที่จะได้เชื่อมโยงสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน และจะได้ทำงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โครงสร้างขององค์การจะกำหนดตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไป สามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาตามหน้าที่ในตำแหน่งรอง ๆ ลงไป ได้อยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตามอำนาจเหล่านี้ต้องขึ้นอยู่กับความเชื่อในสิทธิของบุคคลที่อยู่เหนือกว่ายอมออกคำสั่งต่าง ๆ ได้และผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่ายอมรับเรื่องอิทธิพลส่วนตัวและอำนาจตามประเพณีนิยม (Traditional authority) รวมทั้งยอมรับในหน้าที่นั้นด้วย (นิพนธ์ ศศิธร, 2520 อ้างใน วีระพล ทองมา, 2534: 16)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนน	ระดับความ
	เฉลี่ย	คาดหวัง
1 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ	3.82	มาก
2 ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของท่าน	3.80	มาก
3 ผู้อำนวยการเลือกตั้งลงโทษท่าน โดยกระทำตามกฎหมายที่กำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน	3.48	มาก
4 ผู้อำนวยการเลือกตั้งตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.40	ปานกลาง
5 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง	3.29	ปานกลาง
6 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ท่านแต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย	3.16	ปานกลาง
7 ผู้อำนวยการเลือกตั้งว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด	3.16	ปานกลาง
8 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่สม่ำเสมอ	3.07	ปานกลาง
9 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	2.93	ปานกลาง
10 การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความเห็นพอใจของผู้อำนวยการเลือกตั้งเสมอ	2.83	ปานกลาง
รวม	3.29	ปานกลาง

การใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจบังคับเป็นฐานพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.09 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคาดหวังมาก คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ และผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคาดหวังปานกลางดังนี้ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของผู้อำนวยการเลือกตั้งเอง ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนที่ไม่ค่อยยอมให้ผู้อื่นวิจารณ์ตนเอง ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความผิด ผู้อำนวยการเลือกตั้งจะขอให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้าท่านไม่ทำตามเขา ผู้อำนวยการเลือกตั้งพยายามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะกดขี่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้มีผลงานมากกว่าตนเอง ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไขข้อมูลไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนดำเนินการในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์สำหรับตัวเอง และพวกพ้อง และผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สมัครใจ ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด เกี่ยวกับความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.09) ซึ่งได้ระบุว่าอำนาจหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของฐานพลังอำนาจ (power) ซึ่งผู้มีอำนาจจะต้องมีตำแหน่งในองค์กร นั้น ๆ โดยอ้างในกฎระเบียบที่ชัดเจนแน่นอน ตามการจัดโครงสร้างขององค์กร (organizational structure) และโดยกฎระเบียบที่ชัดเจนแน่นอน ผู้ใต้บังคับบัญชาในยุคของการบริหารสมัยใหม่ ย่อมศึกษาระเบียบและกฎหมายในตนเองของการป้องกันตนเองจากการใช้อำนาจบังคับที่ไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร และมองว่าการบริหารโดยการใช้อำนาจบังคับเป็นการกระทำที่ต่ำช้า และป่าเถื่อน และในความเป็นจริงที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะใช้อำนาจบังคับโดยการข่มขู่ ข่มเหง รังแก โดยกระทำให้เจ็บปวด จอจไม่อาจทำให้ถึงบาดเจ็บสาหัสหรือตายได้ หากกระทำการใด ๆ รุนแรงกว่าที่จะพึงใช้อำนาจตามกฎหมายก็จะถูกตอบโต้ หรือฟ้องร้องไปยังศาลยุติธรรมหรือศาลปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา จึงไม่ต้องการให้ผู้อำนวยการเลือกตั้งใช้ฐานพลังอำนาจบังคับสักเท่าไรท่านเองว่าไม่มีใครค่อนข้างจะใช้อำนาจไม่เป็นธรรมกับใครได้ในยุคปัจจุบัน

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับความ คาดหวัง
1 ผู้อำนวยการเลือกตั้งควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ	3.57	มาก
2 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของผู้อำนวยการเลือกตั้ง เอง	3.18	ปานกลาง
3 ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย	3.15	ปานกลาง
4 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนที่โมโหร้ายอยู่เสมอไม่ รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง	3.14	ปานกลาง
5 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำความผิด	3.14	ปานกลาง
6 ผู้อำนวยการเลือกตั้งขู่จะให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้า ท่านไม่ทำตามเขา	3.09	ปานกลาง
7 ผู้อำนวยการเลือกตั้งพยายามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่ เหนือกว่าผู้ได้บังคับบัญชาเสมอๆ	3.04	ปานกลาง
8 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะกดขี่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถเพื่อไม่ให้มีผลงานมากกว่าตนเอง	3.04	ปานกลาง
9 ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุง แก้ไขข้อมูลไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนดำเนินการในสิ่งที่เห็น ประโยชน์สำหรับตัวของเขาเอง และพวกพ้อง	2.84	ปานกลาง
10 ผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติโดยที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจ	2.73	ปานกลาง
รวม	3.09	ปานกลาง

การใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.76 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคาดหวังมากทุกข้อ คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ท่านปฏิบัติ ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักจะยกย่องให้เกียรติท่านอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ผู้อำนวยการเลือกตั้งแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่านอย่างจริงใจ ผู้อำนวยการเลือกตั้งสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของท่าน ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวอยู่เสมอท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ ผู้อำนวยการเลือกตั้งได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ ผู้อำนวยการเลือกตั้งสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ และผู้อำนวยการเลือกตั้งเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลาง (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) ซึ่งได้ระบุว่าอำนาจในการให้รางวัล หรือลงโทษในองค์กรนี้มีลักษณะเหลื่อมล้ำกับอำนาจหน้าที่อยู่มาก เพียงแต่อำนาจหน้าที่นั้นเรามองในแง่ของการออกคำสั่งให้ปฏิบัติตาม ส่วนอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษเราพิจารณาแหล่งต้นตอ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่า อย่างไรก็ตามอำนาจทั้งสองประเภทนี้มักใช้ควบคู่กันทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามอำนาจการให้รางวัลตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น อำนาจชนิดนี้มีต้นกำเนิดอยู่ที่ทรัพยากร เช่นสิทธิพิเศษ เงิน ความสะดวกสบายในสายตาของผู้ถูกใช้อำนาจ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถให้เกิดประโยชน์ การบริหารในยุคก่อนนี้อาจจะเป็นที่ต้องการของผู้ถูกใช้อำนาจ จึงเป็นฐานพลังอำนาจที่สามารถแลกเปลี่ยนกับการเชื่อถือ และการเชื่อฟังของผู้ใช้อำนาจกับผู้ถูกใช้อำนาจ แต่ในการบริหารงานสมัยใหม่ ยุคที่มีพลังตรวจสอบรอบด้านรวมทั้งมีกฎหมายระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิเสธในอำนาจในการให้รางวัลของผู้ถูกใช้อำนาจในส่วนหนึ่งอีกส่วนหนึ่งผู้ใช้อำนาจก็ไม่สามารถที่จะกระทำตามอำเภอใจในการใช้ประโยชน์จากฐานพลังอำนาจนี้ ผู้ให้ข้อมูลจึงให้ความสำคัญในระดับปานกลางเท่านั้น

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับความ คาดหวัง
1 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.94	มาก
2 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.94	มาก
3 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักจะยกย่องให้เกียรติท่านอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส	3.94	มาก
4 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่านอย่างจริงใจ	3.83	มาก
5 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของท่าน	3.80	มาก
6 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวอยู่เสมอ	3.76	มาก
7 ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ	3.71	มาก
8 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ	3.66	มาก
9 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ	3.61	มาก
10 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ากับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ	3.45	มาก
รวม	3.76	มาก

การใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจในการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.84 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคาดหวังมากทุกข้อคือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส, เวลา สถานที่ และสถานการณ์ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใสอยู่เสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนกระตือรือร้น ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนรักษาคำพูด ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริง แล้วจึงตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจในการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจในการอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) ในองค์การเรายังจะพบว่า บางคนที่อาจไม่มีอำนาจหน้าที่ แต่เป็นผู้ที่รู้จักขอบพอและชื่นชมโดยบุคคลอื่นมากและคนผู้นี้เมื่อพูดหรือแนะนำอะไร ก็มีผลให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามเช่นนี้อาจเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องสั่งก็ได้ คือผู้อื่นอาจลอกเลียนวิธีการปฏิบัติของผู้มีอำนาจอ้างอิง หรือกระทำการเพื่อป้องกันผู้มีอำนาจอ้างอิง และเราอาจมองอำนาจอ้างอิงได้อีกแง่หนึ่งคือ การอาศัยฐานอำนาจจากผู้อื่นเป็นเกณฑ์เช่น อ้างว่าเป็นเพื่อนกับนายอำเภอเพื่อให้เสมียนที่ดินอำเภอถือฤกษ์จัดการธุระให้รวดเร็วอาจจะออกมาในรูปแบบบัตรคนสนิทกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง โทรศัพท์ จดหมาย หรือมาด้วยตนเอง ในการอ้างเช่นนี้ ต้นตอของอำนาจมิได้อยู่ที่ผู้ใช้แต่อยู่ที่ผู้ถูกอ้างและอยู่ที่ความรู้สึกผูกพันของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อผู้ถูกอ้างอิง จะเห็นได้ว่า อำนาจอ้างอิงที่ใช้ในความหมายนี้ มีลักษณะใกล้เคียงกับอำนาจหน้าที่และอำนาจให้คุณและให้โทษอยู่ไม่น้อย แต่อำนาจอ้างอิงนี้ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อตัวผู้ถูกอ้างอิงเป็นสำคัญ

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด
ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

	ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับความ คาดหวัง
1	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส, กาลเวลา สถานที่ และสถานการณ์	4.01	มาก
2	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย	3.96	มาก
3	ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ความเป็นกันเองกับ ผู้ได้บังคับบัญชา	3.95	มาก
4	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริง แล้วจึง ตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ	3.94	มาก
5	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใสอยู่ เสมอ	3.94	มาก
6	ผู้อำนวยการเลือกตั้งปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของ ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ	3.90	มาก
7	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส และน่าเชื่อถือ	3.85	มาก
8	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนกระตือรือร้น	3.80	มาก
9	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนรักษาคำพูด	3.57	มาก
10	ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา ต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน	3.46	มาก
	รวม	3.84	มาก

การใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

การใช้ฐานอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.95 ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคาดหวังมากทุกข้อ คือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเลือกตั้ง ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านได้นำเอาเทคนิค, วิธีการ, หรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ตามลำดับ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ระบุว่า การใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต) เป็นปัจจัยให้ก่อเกิดอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) นั้นหมายถึงผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ใช้อำนาจ เป็นความหวังและเป็นที่พึ่งพาในการปฏิบัติในหน้าที่อีกส่วนหนึ่งคือ ผู้อำนวยการเลือกตั้งต้องเป็นผู้ประสานกับบุคคลภายนอกหากได้การยอมรับจากบุคคลดังกล่าว แสดงถึงคุณภาพขององค์กรรวมถึงการมีชื่อเสียงขององค์กรด้วย เป็นที่ไว้วางใจ และหน่วยงานภายนอกยอมรับบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภารกิจที่องค์กรรับผิดชอบอยู่จะได้มีการยอมรับและทุกฝ่ายยินดีที่จะเข้ามาให้การสนับสนุนและร่วมกิจกรรม ความคาดหวังในระดับสูงของผู้ให้ข้อมูล มีนัยสำคัญต่อองค์กรและตัวผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้ฐานพลังอำนาจ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้ง
ประจำจังหวัดตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

	ข้อความ	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ระดับความ คาดหวัง
1	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	4.17	มาก
2	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ ยอมรับของผู้อื่น	4.15	มาก
3	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการ พูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี	4.05	มาก
4	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านได้นำเอาเทคนิค, วิธีการ, หรือ ความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.05	มาก
5	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะมีบุคคลภายนอกหรือ หน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	3.98	มาก
6	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจ ในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	3.95	มาก
7	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการ บริหารงานส่งเสริมการเลือกตั้ง	3.94	มาก
8	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงาน ที่รอบคอบ	3.89	มาก
9	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	มาก
10	ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีและเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา	3.63	มาก
	รวม	3.95	มาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้ง ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ในเขตภาคเหนือ ได้รวบรวมข้อมูลจากเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่เลือกตั้ง ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในเขตภาคเหนือ ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล
2. เพื่อระบุถึงพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานและบริหารด้านการจัดการเลือกตั้งตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้คือ เจ้าพนักงานการเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง ที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดใน 17 จังหวัด ซึ่งได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน แพร่ น่าน ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ พิจิตร กำแพงเพชร นครสวรรค์ อุทัยธานี และเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้วิธีการจับฉลากรายชื่อให้ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 94 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (questionnaires) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง ในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการการเลือกตั้ง ที่สังกัดอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือ แบบสอบถามได้นำไปทดสอบความตรงในเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา รวมเท่ากับ 0.8436 จึงได้นำแบบสอบถามไปรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง มีอายุระหว่าง 31 ปี และน้อยกว่า โดยมีอายุเฉลี่ย 37 ปี และผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่อาศัยทั้ง 4 ภาค แต่พบว่าผู้มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือมากที่สุด ส่วนใหญ่สามารถพูดและฟังภาษาเหนือได้เป็นอย่างดี มีเพียงส่วนน้อยที่พูดได้บ้างและฟังเข้าใจพอสมควร นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยเฉพาะสาขานิติศาสตร์มีจำนวนมากถึงร้อยละ 52.13 ของจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น มีสถานภาพสมรสแล้ว

รายได้ครอบครัวโดยเฉลี่ย 12,228 บาทต่อเดือน และประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมหรือดูงานด้านการเลือกตั้ง ในปี พ.ศ. 2546 จนถึงวัน เวลาที่ให้ข้อมูลนั้น ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เคยฝึกอบรมหรือดูงานด้านการเลือกตั้งภายในประเทศเท่านั้น

การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้ง ตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา ในเขตภาคเหนือ

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงานและบริหารด้านการจัดการเลือกตั้งตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลและเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับมากคือ 3.76 และ 3.84 ตามลำดับ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดและมีความคาดหวังเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลางคือ 3.29 และ 3.09 ตามลำดับ และมีความคาดหวังกับการใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งในระดับมากคือ 3.95 ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิง เกี่ยวกับฐานพลังอำนาจในการให้รางวัล และเกี่ยวกับพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับน้อยคือ 2.14 2.42 และ 2.46 ตามลำดับ การรับรู้เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับ ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดในระดับปานกลางคือ 3.06 และ 2.84 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามการรับรู้และความคาดหวังของเจ้าพนักงาน และเจ้าหน้าที่เลือกตั้งในเขตภาคเหนือ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดใน 17 ภาคเหนือ และสำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และกำหนดนโยบายในการบริหารงานของผู้อำนวยการเลือกตั้งเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจที่เหมาะสม

หรือสอดคล้อง กับความคาดหวังตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง ในเขตภาคเหนือ เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมายมากที่สุดจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด

1. ควรพยายามปรับปรุงการใช้ฐานพลังอำนาจ ในการบริหารงานของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง ในเขตภาคเหนือ ดังนี้คือ

1.1 ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดควรใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิง ในระดับมากกว่า ที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดควรปฏิบัติงานให้ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นกระทำให้เป็นคนที่มีรักษาคำพูด มีความกระตือรือร้น และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอเนื่องจากฐานพลังอำนาจอ้างอิงนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเคารพและเชื่อถือในตัวผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเป็น แบบอย่างพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเลียนแบบได้

1.2 ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดควรพยายามใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญให้มากกว่าที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ควรเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นอย่างดี ตลอดจนควรมีความรู้ทางด้านกฎหมายซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และควรเป็น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานเป็นต้น เนื่องด้วยพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญจะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจ และภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานกับผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำ จังหวัดที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ

2. ควรปรับปรุงการบริหารงานของตนเองในด้านการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ และฐานพลังอำนาจบังคับให้น้อยกว่าที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับ ความคาดหวังของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง โดยผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำ จังหวัดควรที่จะมีการลดหย่อนผ่อนปรนเกี่ยวกับบทลงโทษ หรือการตรวจเช็คเวลามาปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาในทำนองที่จะทำให้ออกจากงานหรือให้ย้าย ถ้าไม่กระทำตามคำสั่งของ ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นต้น เนื่องจากฐานพลังอำนาจหน้าที่และบังคับนั้นอาจทำให้ ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด และเจ้าพนักงานการเลือกตั้งและเจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง

แสดงออกในลักษณะก้าวร้าวประจบสอพลอ หรือ ขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่กับผู้อำนวยการเลือกตั้งเอง

3. ควรพยายามปรับปรุงตนเอง ให้ทันต่อข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในยุคของข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของตนเอง ทั้งการบริหารภายในองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของภารกิจในหน่วยงานที่ถือว่ามี ความสำคัญในการรังสรรค์ระบอบประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะสำหรับประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ควรจะนำผลการวิจัยไปวางกรอบนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสำนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และความสามัคคีให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยราชการอื่น ประชาชน ในการที่จะให้มีการยอมรับถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักงานการเลือกตั้ง

ข้อเสนอแนะของเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1. ควรน่านโยบายของคณะกรรมการการเลือกตั้งมาแปลงเป็นแนวทางการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นความรู้ความสามารถ ความสามัคคี ให้เป็นที่ยอมรับต่อบุคคลภายนอก รวมถึงการยอมรับองค์การสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2. ควรควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม โดยเฉพาะผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ให้ใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชา

3. ควรแต่งตั้งผู้บริหารประจำจังหวัด โดยพิจารณาอย่างรอบคอบมีความเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้ผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้และความคาดหวังของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง และเจ้าหน้าที่การเลือกตั้งในเขตภาคเหนือเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะขยายพื้นที่การวิจัยให้ครอบคลุมสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด นอกเหนือจาก 17 จังหวัด เพื่อให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากผู้ได้บังคับบัญชาเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะวิจัย โดยศึกษาจากตัวผู้ดำเนินการเลือกตั้งประจำจังหวัดทั้งหมด หรือในมุมมองของผู้ดำเนินการเลือกตั้งประจำจังหวัดอื่นที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะการใช้ฐานพลังอำนาจของผลการเลือกตั้งประจำจังหวัดเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาถึงการบริหารงานหรือการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้บริหารในระดับต่างๆ เช่น ระดับฝ่าย หรือระดับสำนักของส่วนกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานตลอดจนพฤติกรรมของผู้บริหารการเลือกตั้งประจำจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. 2527. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กรมการศาสนา. 2530. พระไตรปิฎก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิราพรรณ พินศิริกุล. 2533. พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขต
ภาคเหนือของประเทศไทย. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมบุญ ศิริพันธ์. 2530. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทในการสื่อสาร
ของเกษตรกรตำบลในจังหวัดพัทลุง. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบัน
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- ป.อ. ปยุตโต. 2543. ธรรมะกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- นำชัย ทนุผล. 2531. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบัน
เทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- บริษัทรีดเดอร์สไดเจสท์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2540. รื้อรอบตอบได้. กรุงเทพฯ: รีดเดอร์สไดเจสท์
(ประเทศไทย).
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2534. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญบา กาทล. 2547. ความคาดหวังของบุคลากรในการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการคณะ
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประเจต อำนาง. 2541. ความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาต่อบทบาทการบริหารจัดการของปลู
สัตว์จังหวัดเชียงราย. เชียงใหม่: ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประมวล รุจนเสรี. 2547. การใช้อำนาจเป็นธรรมชาติของมนุษย์. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2541 และแก้ไข
เพิ่มเติม พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ: โครงการอาสาสมัครกับการเรียนรู้รัฐธรรมนูญและการ
เลือกตั้ง.
- ยรรยง สิทธิชัย และ ปัทมา สิทธิชัย. ม.ป.ป. มนุษย์สัมพันธ์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- วิฑูรน์ สิมะโชคดี. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ส. เอเซียเพรส (1989).
- วีระพล ทองมา. 2534. การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วีระพล ทองมา และ ประเจต อำนาจ. 2545 การใช้ฐานพลังอำนาจของปลัดอำเภอตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วุฒิชัย จ้านง. 2517. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- _____. 2525. การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเคเอ็นเอสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2537. การบริหารการโฆษณาและการส่งเสริมการตลาด. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษ.
- สมยศ นาวิการ. 2528. การบริหาร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. 2540. กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: โครงการอาสาสมัครกับการเรียนรู้รัฐธรรมนูญและการเลือกตั้ง.
- _____. 2542. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงาน. กรุงเทพฯ: โครงการอาสาสมัครกับการเรียนรู้รัฐธรรมนูญและการเลือกตั้ง.
- _____. 2544. รายงานการปฏิบัติงานประจำปีสำนักงานบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- _____. 2548. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด. กรุงเทพฯ: โครงการอาสาสมัครกับการเรียนรู้รัฐธรรมนูญและการเลือกตั้ง.
- สุชา จันทน์เอม. 2522. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2539. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักธรรม. 2526. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

“การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย”

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ต้องการข้อมูลที่เป็นจริงจากท่านและขอรับรองว่าจะเป็นความลับ ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น

() () ()

1 2 3

เลขที่แบบสอบถาม.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งและลูกจ้าง เพื่อการศึกษา “การใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย” มีทั้งหมด 2 ตอน โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และในตาราง หรือ เขียนคำตอบแต่ละข้อความตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด ที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงาน และบริหารด้านการจัดการเลือกตั้ง

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล, สังคมและเศรษฐกิจของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง
เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง

1. ตำแหน่ง

() 1. เจ้าพนักงานการเลือกตั้ง

() 4

() 2. เจ้าหน้าที่เลือกตั้ง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

() 5 () 6

3. เพศ

() 7

() 1. ชาย

() 2. หญิง

4. ศาสนา

() 8

() 1. พุทธ

() 2. อิสลาม

() 3. คริสต์

() 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ภูมิลำเนาเดิมที่ท่านเกิด

() 9

() 1. ภาคเหนือ

() 2. ภาคกลาง

() 3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

() 4. ภาคตะวันออก

() 5. ภาคตะวันตก

() 6. ภาคใต้

6. ความรู้ความเข้าใจภาษาทางภาคเหนือ

() 10

() 1. พูดได้ดี ฟังเข้าใจดี

() 2. พูดไม่ได้ แต่ฟังเข้าใจ

() 3. พูดไม่ได้ และฟังไม่เข้าใจ

7. ระดับการศึกษาสูงสุด () 11
- () 1. ปวช. หรือเทียบเท่า
- () 2. ปวส. หรือเทียบเท่า
- () 3. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- () 4. ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
- สาขาวิชาเอก (Major) ที่จบการศึกษา..... () 12
8. สถานภาพการสมรส () 13
- () 1. โสด
- () 2. สมรสแล้ว
- () 3. หย่าร้าง
- () 4. อื่น ๆ (ระบุ)
9. ท่านปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมาแล้ว.....ปี () 14 () 15
(นับถึงวันที่เก็บข้อมูลและถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
10. ปัจจุบันท่านมีรายได้ต่อเดือน
- อัตราเงินเดือน.....บาท () 16 () 17 () 18 () 19 () 20
- ค่าเบี้ยเลี้ยง.....บาท () 21 () 22 () 23 () 24
- ค่าเช่าบ้าน.....บาท () 25 () 26 () 27 () 28
11. นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง () 29 () 30 () 31 () 32
- ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น แล้วท่านมี
- รายได้ทางอื่นอีกประมาณ เดือนละ.....บาท
12. คู่สมรสของท่านมีรายได้เดือนละ.....บาท () 33 () 34 () 35 () 36 () 37
13. ภายใต้อายุ 2546 จนถึงปัจจุบันท่านเคย () 38
- รับการฝึกอบรมหรือดูงานด้านการเลือกตั้ง
- () 1. เคย
- () 2. ไม่เคย

13.1 ถ้าเคย โปรดระบุ

() 39

() ภายในประเทศ

() ต่างประเทศ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาในการใช้ฐานพลังอำนาจของผู้บริหาร

การเลือกตั้งประจำจังหวัด ที่ใช้ในการบริหารงานในสำนักงาน และบริหารด้านจัดการเลือกตั้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวัง ซึ่งเป็นสภาพที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตตามความคิดเห็นของเจ้าพนักงานการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่เลือกตั้งในการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารการเลือกตั้งประจำจังหวัด แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิดแต่ต้องการคำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดทั้งตามสภาพ ที่เป็นจริงและสภาพที่ท่านต้องการจะให้เกิดขึ้น โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อความ ซึ่งมีความหมายของคะแนนดังนี้คือ

คะแนน

หมายถึง

5

เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อความนั้น

4

เห็นด้วยในข้อความนั้น

3

ตัดสินใจไม่ได้ในข้อความนั้น

2

ไม่เห็นด้วยในข้อความนั้น

1

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในข้อความนั้น

หมวดที่ 1 เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
					1. ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของของตัวเองท่าน 2. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ 3. ผู้อำนวยการเลือกตั้งลงโทษท่าน โดยกระทำตามกฎหมายระเบียบที่กำหนดไว้โดยไม่มี การลดหย่อนผ่อนปรน 4. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง 5. ผู้อำนวยการเลือกตั้งตรวจเช็คเวลา มาปฏิบัติงานของท่านเสมอ 6. ผู้อำนวยการเลือกตั้งมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่สม่ำเสมอ 7. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น 8. ผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ท่านแต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย 9. ผู้อำนวยการเลือกตั้งว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด 10. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้อำนวยการเลือกตั้งเสมอ					

หมวดที่ 2 เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจบังคับของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
					1. ผู้อำนวยการเลือกตั้งควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ					
					2. ผู้อำนวยการเลือกตั้งจะให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้าท่านไม่กระทำตามเขา					
					3. ผู้อำนวยการเลือกตั้งพยายามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า					
					ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ					
					4. ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย					
					5. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไขข้อมูลไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนดำเนินการในสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับตัวของเขาเอง และพวกพ้อง					
					6. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนที่โมโหง่ายอยู่เสมอไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง					
					7. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของผู้อำนวยการเลือกตั้งเอง					
					8. ผู้อำนวยการเลือกตั้งมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด					
					9. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะกดขี่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้มีผลงานมากกว่าตนเอง					
					10. ผู้อำนวยการเลือกตั้งมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจ					

หมวดที่ 3 เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจในการให้รางวัลของผู้อำนวยความสะดวกการเลือกตั้งประจำ

จังหวัด

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
					1. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ากับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ					
					2. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ					
					3. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ					
					4. ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ					
					5. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่านอย่างจริงจัง					
					6. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
					7. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักจะยกย่องให้เกียรติท่านอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส					
					8. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ท่านปฏิบัติ					
					9. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวอยู่เสมอ					
					10. ผู้อำนวยการการเลือกตั้งสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของท่าน					

หมวดที่ 4 เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจอ้างอิงของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำจังหวัด

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
					1. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริง แล้วจึงตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ					
					2. ผู้อำนวยการเลือกตั้งไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน					
					3. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนกระตือรือร้น					
					4. ผู้อำนวยการเลือกตั้งปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ					
					5. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ					
					6. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใสอยู่เสมอ					
					7. ผู้อำนวยการเลือกตั้งให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา					
					8. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย					
					9. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส, เวลา สถานที่ และสถานการณ์					
					10. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นคนรักษาคำพูด					

หมวดที่ 5 เกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของผู้อำนวยความสะดวกการเลือกตั้งประจำ
จังหวัด

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
					1. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ					
					2. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
					3. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ					
					4. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ					
					5. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา					
					6. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
					7. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเลือกตั้ง					
					8. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น					
					9. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเข้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี					
					10. ผู้อำนวยการเลือกตั้งของท่านได้นำเอาเทคนิค, วิธีการ, หรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา					

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ากรอกแบบสอบถามนี้

นายภูชน เพชรพินาญ



ภาคผนวก ข
ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายภูธร เพชรพิมาณ
วัน เดือน ปี เกิด	30 เมษายน 2494
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2515 จบการศึกษาระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (แผนกเกษตรกรรม) โรงเรียนเกษตรกรรมชุมพร
	พ.ศ. 2521 จบการศึกษาระดับปริญญา นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2517-2521 พัฒนาการจัดวาง สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดลำปาง
	พ.ศ. 2522-2523 นักพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดลำปาง
	พ.ศ. 2524-2525 นักพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดตราด
	พ.ศ. 2526-2527 รักษาการพัฒนากองอำเภอ อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด
	พ.ศ. 2527-2528 พัฒนาการอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
	พ.ศ. 2529-2532 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด
	พ.ศ. 2533-2535 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศพข. เขต 7 จังหวัดเพชรบุรี
	พ.ศ. 2536 – 2537 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองฝึกอบรม กรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพฯ
	พ.ศ. 2538-2539 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระยอง
	พ.ศ. 2540-2541 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
	พ.ศ. 2542-2544 หัวหน้างานการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

	พ.ศ. 2545-2546	เจ้าพนักงานการเลือกตั้งสำนักงาน คณะกรรมการเลือกตั้ง จังหวัดลำพูน
	พ.ศ. 2546 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่การเลือกตั้ง สำนักประชุม สำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง กรุงเทพฯ
การศึกษาดูงาน	พ.ศ. 2535	การแลกเปลี่ยนผู้นำสตรี ณ รัฐมิสซูรีประเทศ อเมริกา
	พ.ศ. 2536	ด้านการพัฒนาชนบท ณ กรุงโซลประเทศเกาหลี
	พ.ศ. 2537	ด้านการพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม ณ กรุง ปักกิ่ง และเซี่ยงไฮ้ สาธารณรัฐประเทศจีน
	พ.ศ. 2539	ด้านการปลูกพืชไม้ใช้ต้น ณ กรุงกัววามเปอร์ ประเทศมาเลเซีย
	พ.ศ. 2546	ด้านการพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม ณ เมือง กุนหมิง และต้าถี่ มณฑลยูนนาน สาธารณรัฐ ประชาชนจีน
	พ.ศ. 2548	ด้านการท่องเที่ยว ณ เมืองลา และเชียงตุง ประเทศเมียนมา