

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรตำบล และ
เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

THE USE OF KASET AMPHURS' POWER AS PERCEIVED BY KASET
TAMBONS AND HOME ECONOMISTS IN CHIANG-MAI PROVINCE, THAILAND.

โดย

นายวีระพล ทองมา



เสนอ

บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
เพื่อความสัมพันธ์แห่งปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (สาขาส่งเสริมการเกษตร)

พ.ศ. 2534



(2)

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

ปริญญา

ส่งเสริมการเกษตร

ส่งเสริมการเกษตร

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรตำบลและ
เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

THE USE OF KASET AMPHURS' POWER AS PERCEIVED BY KASET TAMBONS
AND HOME ECONOMISTS IN CHIANG-MAI PROVINCE, THAILAND.

นามผู้วิจัย นายวีระพล ทองมา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนพล)

วันที่ 19 เดือน 10 พ.ศ. 2534

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิลา ทนพล)

วันที่ 19 เดือน 10 พ.ศ. 2534

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ นงษ์พานิช)

วันที่ 19 เดือน 10 พ.ศ. 34...

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนพล)

วันที่ 19 เดือน 10 พ.ศ. 2534

บัณฑิตศึกษารับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เทียงตรง)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 22 เดือน 6 พ.ศ. 2534

คำนิยม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จากความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ ดร. นำชัย ทนุผล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิลา ทนุผล กรรมการที่ปรึกษาวิชาเอก รองศาสตราจารย์ ดร. เทพ พงษ์พานิช กรรมการที่ปรึกษาวิชาโท กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ อาจารย์ดำเกิง ชำนาญคำ ให้ความอนุเคราะห์และช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาณุ เมมขยา กรุณาตรวจแก้ไขบทความภาษาอังกฤษ อาจารย์ ดร. วีระศักดิ์ ปกรติ ผู้แทนบัณฑิตศึกษา ที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในระหว่างการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณท่านเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ และ ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร โดยเฉพาะเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ที่อำนวยความสะดวกและกรุณาช่วยกรอกข้อมูลในระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัยครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา-มารดา ผู้เป็นแรงใจและสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ทำวิทยานิพนธ์สำเร็จตามความมุ่งหวังตลอดจนขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสาทความรู้ต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยซึ่งมิได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ และที่ล้าคดซึ่งผู้วิจัยมีอาจจะลืมได้ คือ คุณรดาพร ทองมา, คุณนิกุล ทองมา และคุณนวนจันทร์ อินจินดา ที่เป็นผู้ให้กำลังใจอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อนร่วมสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ ที่มีส่วนช่วยเหลือในการวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยไม่สามารถระบุนามได้ทั้งหมด

วีระพล ทองมา

มีนาคม 2534

สารบัญเรื่อง

	หน้า
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
สารบัญตารางภาคผนวก	(12)
บทคัดย่อ	(14)
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาและความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	7
อำนาจและอิทธิพลในองค์การ	7
ความหมายของอำนาจ	8
ประเภทของอำนาจ	9
การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ	16
การมอบหมายงาน	16
การกระจายอำนาจ	19
การรับรู้ของปัจเจกบุคคล	21
การรับรู้ของมนุษย์	23
ภาคสรุป	25
สมมติฐานการวิจัย	27

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
สถานที่ในการวิจัย	28
ผู้ให้ข้อมูล	29
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	31
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	31
การทดสอบแบบสอบถาม	33
วิธีการรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
เวลาที่ใช้ในการวิจัย	38
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	39
ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล	39
ลักษณะส่วนบุคคล	39
ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ	43
ตอน 2 ฐานพลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอที่ใช้ในการบริหาร	
งานส่งเสริมการเกษตรตามการรับรู้และความคาดหวัง	
ของผู้ให้ข้อมูล	48
2.1 การใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้	
ของผู้ให้ข้อมูล	48
2.1.1 การใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรกรอำเภอ	
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	49
2.1.2 การใช้อำนาจบังคับของเกษตรกรอำเภอ	
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	51
2.1.3 การใช้อำนาจในการให้รางวัลของ	
เกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้-	
ข้อมูล	53
2.1.4 การใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกร-	
อำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	54

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

2.1.5 การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของ ผู้ให้ข้อมูล	56
2.1.6 การใช้พลังอำนาจในแต่ละฐาน ของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ ของผู้ให้ข้อมูล	58
2.2 การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ ตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล	60
2.2.1 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการใช้อำนาจหน้าที่ของ เกษตรอำเภอ	61
2.2.2 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการใช้อำนาจบังคับของ เกษตรอำเภอ	63
2.2.3 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ในการใช้อำนาจในการให้รางวัล ของเกษตรอำเภอ	64
2.2.4 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ ใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ	66
2.2.5 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ ใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ของเกษตรอำเภอ	68
2.2.6 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ ใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของ เกษตรอำเภอ	69

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

ตอน 3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การใช้พลังงานในแต่ละฐานของ เกษตรอำเภอ	71
3.1 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ ใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ	71
3.2 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้ อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ	72
3.3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้ อำนาจในการให้รางวัลของเกษตร- อำเภอ	72
3.4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ ใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ	73
3.5 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และ ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ ใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของ เกษตรอำเภอ	74
บทที่ 5 สรุป,อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปผลการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย	78
ข้อเสนอแนะ	82

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

84

เอกสารอ้างอิง

86

ภาคผนวก

91

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

92

ภาคผนวก ข การทดสอบหาค่าอำนาจการจำแนก

107

ภาคผนวก ค ตารางภาคผนวก

115

ภาคผนวก ง แผนที่จังหวัดเชียงใหม่

144

ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย

146

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย	29
2	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคล	42
3	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ	46
4	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการเกษตรใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	51
5	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการเกษตรใช้อำนาจบังคับในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	52
6	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการเกษตรใช้อำนาจในการให้รางวัลในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	54
7	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการเกษตรใช้อำนาจอ้างอิงในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	56
8	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการเกษตรใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	58
9	ลำดับในการใช้สิ่งอำนาจในแต่ละฐานของการเกษตรตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	59
10	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	62
11	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจบังคับในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	64
12	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

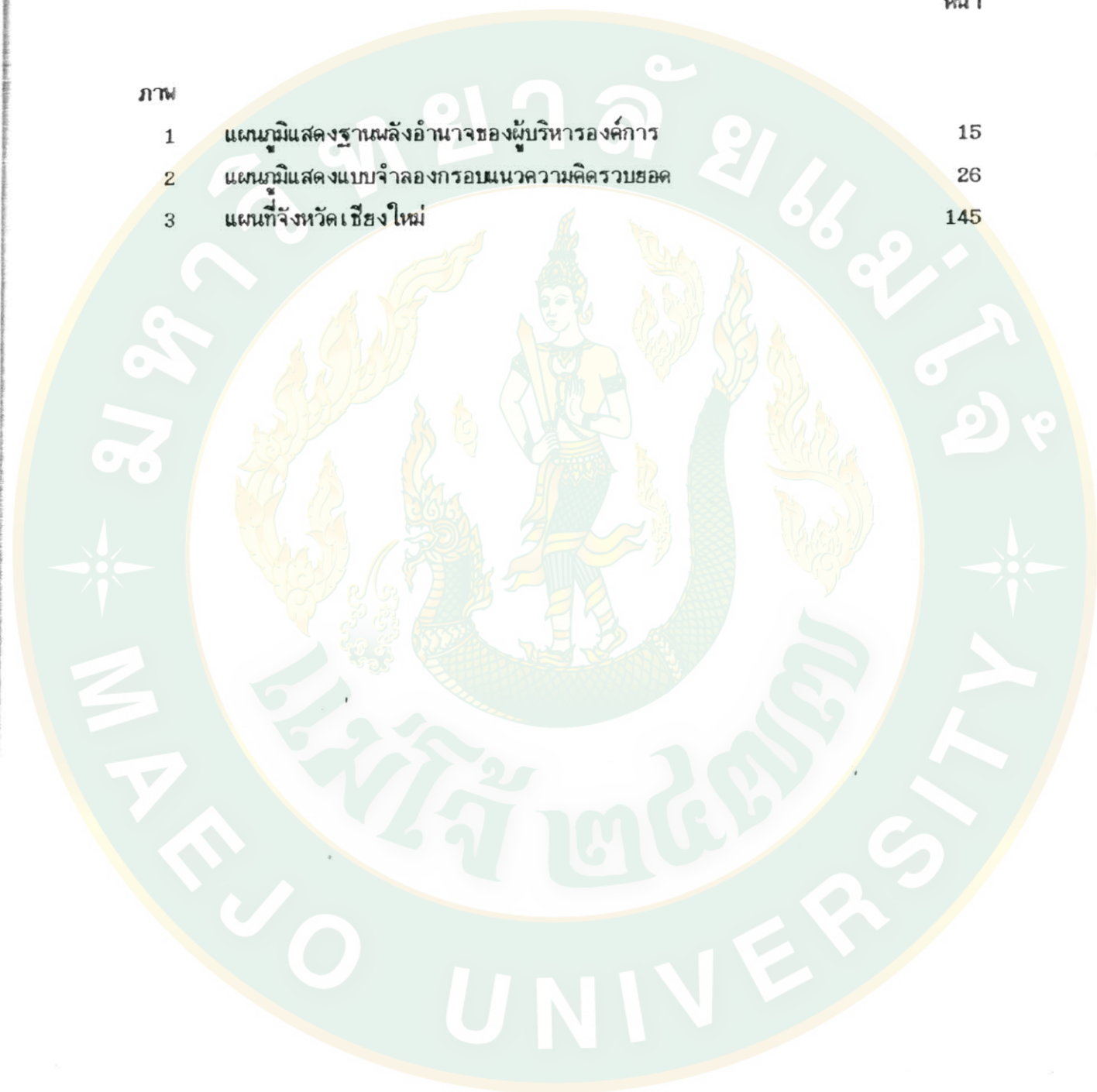
13	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	67
14	จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	69
15	ลำดับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ	70
16	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ	75

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ

1	แผนภูมิแสดงฐานพลังอำนาจของผู้บริหารองค์การ	15
2	แผนภูมิแสดงแบบจำลองกรอบแนวคิดรวบยอด	26
3	แผนที่จังหวัดเชียงใหม่	145



สารบัญตารางภาคผนวก

หน้า

ตาราง

1	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	116
2	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	118
3	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	120
4	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	122
5	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	124
6	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ	126
7	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ	128
8	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอ	130
9	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ	132

สารบัญตารางภาคผนวก (ต่อ)

หน้า

10	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอ	134
11	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ	136
12	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ	137
13	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอ	139
14	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ	140
15	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอ	142

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรตำบลและ
เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย : นายวีระพล ทองมา

ชื่อปริญญา : เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

สาขาวิชาเอก : ส่งเสริมการเกษตร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

(รองศาสตราจารย์ ดร.นำชัย ทนผล)

..... 19 / ๖๖๕ / ๒๕๕๔

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคล, สังคมและเศรษฐกิจ
ของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (2) ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอที่ใช้
ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตามการรับรู้ของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจ-
เกษตร (3) ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบล และ
เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย
ครั้งนี้คือเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่รวมทั้งสิ้นจำนวน 200
คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้และ
ความคาดหวังของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในการใช้พลังอำนาจของเกษตร-
อำเภอ ข้อมูลได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุโดยเฉลี่ย 35 ปี เกษตรตำบลส่วนมากเป็นเพศชาย
ส่วนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเป็นเพศหญิงทั้งหมด ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธและ
ได้สมรสแล้ว นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการเกษตร
หรือเทียบเท่าในสาขาวิชาเอกส่งเสริมการเกษตร

ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือและมีอายุราชการเฉลี่ย 11 ปี ในปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นข้าราชการระดับ 4 และมีรายได้เฉลี่ย 135,936 บาทต่อปีต่อครอบครัว นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือคุณวุฒิทางการส่งเสริมการเกษตรหรือเคหกิจเกษตรตั้งแต่ ปี 2532 จนถึงปัจจุบันและผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือคุณวุฒิเกื้อหนุนทั้งหมดนี้มักจะได้รับการฝึกอบรมหรือคุณวุฒิภายในประเทศ

การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รับรู้ว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิง, อำนาจในการให้รางวัล และอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ส่วนอำนาจหน้าที่ที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเกษตรอำเภอใช้ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อย ส่วนในด้านการคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอนั้นพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมากคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก ส่วนอำนาจหน้าที่ที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยเท่านั้น

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ ผลการเปรียบเทียบน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอนั้นพบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้อำนาจทั้ง 5 ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอแตกต่างกันไปจากที่คาดหวังโดยผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่, อำนาจในการให้รางวัล, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญมากกว่าที่เกษตรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ในปัจจุบันนี้เกษตรอำเภอมักใช้อำนาจบังคับมากกว่าที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวัง

ABSTRACT

Title : The use of Kaset Amphurs' Power as Perceived by
Kaset Tambons and Home Economists in Chiang-Mai
Province, Thailand.

By : Weerapon Tongma

Degree : Master of Agricultural Technology (Agricultural
Extension)

Major Field : Agricultural Extension

Chairman, Thesis Advisory Board :

Numchai Thanupon

(Dr. Numchai Thanupon)

Associate Professor

19 April 1991
.....

The objectives of this research are to study the following:

(1) personnel, social and economical characteristics of Kaset Tambons and Home Economists; (2) Kaset Amphurs' power bases used to implement the working of Agricultural Extension as perceived by Kaset Tambons and Home Economists; (3) the congruence between the Kaset Tambons and Home Economists' perception and their expectation concerning the use of Kaset Amphurs' power. This research was gathered from information supplied by 200 Kasat Tambons and Home Economists in Chiang-Mai province. The tool for data collection was the questionnaires handed out asking for their perception and expectation towards the use of Kaset Amphurs' power. The raw data has been processed in the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The result has shown that the informants averaged 35 years of age. Most of the Kaset Tambons tended to be male, while the Home Economists were female. In addition, almost all of them were Buddhists and married. Their educational level was a Bachelor's degree or the equivalence in the field of Agricultural Extension.

The social and economical characteristics were as follows: most of the informants lived in the northern region and served as government officers for at least 11 years. Their averaged income received annually was approximately at 135,936 Baht family unit. The informants, moreover, have gained experiences domestically in agricultural training or Home Economics and Agricultural Extension surveys from 1990 to the present time.

According to the informants' perception, the concept of the use of Kaset Amphurs' power pointed out that Kaset Amphurs had made use of reference, reward and expert power in their level rather than authority power. Furthermore, the informants also perceived Kaset Amphurs had used less coercive power on this level. On the other hand, the informants, expectation towards the use of Kaset Amphurs' power was that the expert, reference and reward power were highly expected. The authority power was in the medium level but the coercive power dropped to a very low state.

The congruence between the informants' perception and their expectation towards the use of Kaset Amphurs' power bases has been compared from the mean score. Consequently, the informants' perception of the Kaset Amphurs' 5 power bases was different from what they had expected. The informants preferred Kaset Amphurs to execute the authority, reward, reference and expert power more than they are using at the present time. But Kaset Amphurs are implementing the coercive power extremely more than the informants had expected.

บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณ 63.60 เปอร์เซ็นต์ ของประเทศมีอาชีพทางการเกษตร (กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2531:28) และมีสินค้าซึ่งเป็นผลิตผลทางการเกษตรทั้งสิ้น ดังนี้การพัฒนาประเทศจึงมุ่งด้านพัฒนาการเกษตรเป็นหลักสำคัญด้วยการค้นคว้าเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมและถ่ายทอดสู่เกษตรกรรวมทั้งสนับสนุนปัจจัยการผลิตบางอย่าง และส่งเสริมให้เกษตรกรรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างพลังอำนาจต่อรองอันจะช่วยให้เกษตรกรมีรายได้และฐานะดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศให้มั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

การดำเนินงานพัฒนาการเกษตรของประเทศดังกล่าวงานส่งเสริมการเกษตรนับว่าเป็นงานหนึ่งที่มีบทบาทและรับผิดชอบมากที่สุด โดยมีเป้าหมายในการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนชนบทให้สูงขึ้นด้วยการนำวิทยาการใหม่ ๆ ที่ผ่านการทดสอบแล้วไปถ่ายทอดสู่เกษตรกร

การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรอยู่ในความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในการดำเนินงานส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายนี้ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทุกระดับปฏิบัติงานให้สอดคล้องเป็นระบบสัมพันธ์กัน, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับปฏิบัติงานในหน้าที่นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย เพราะเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล เป็นตัวเชื่อมระหว่างเกษตรกรกับแหล่งความรู้ต่าง ๆ และเป็นผู้นำความรู้ทางวิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นักวิชาการทำการค้นคว้าวิจัยไปถ่ายทอดสู่เกษตรกรโดยตรง ในการปฏิบัติงานส่งเสริมนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับนี้จะต้องได้รับการสนับสนุนแนะนำและคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ระดับสูงขึ้นไป การบริหารงานราชการส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตรนั้นประกอบด้วยสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ โดยมีเกษตรอำเภอเป็นหัวหน้ารับผิดชอบและบริหารงานส่งเสริมของสำนักงานเกษตรอำเภอซึ่งมีหน้าที่ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนี้งานส่งเสริมการเกษตรจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมจะมีคุณสมบัติดังกล่าวมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของเกษตรอำเภอเป็นสำคัญ เช่นกัน

ปัญหาและความสำคัญของปัญหา (Statement of the Problem)

ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรหรือการบริหารงานขององค์การอื่น ๆ อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างนักบริหารและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานนั้นไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความขัดแย้งดังกล่าวอาจเกิดมาจากสาเหตุหลายประการและการใช้พลังอำนาจของนักบริหารก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกชอบพอหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้บริหาร นอกจากนี้การบริหารงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นปฏิบัติตาม จึงจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังเช่น ทฤษฎีองค์การของ Max Weber ใน อวยชัย ชะบา (2532:145) ได้กล่าวว่า อำนาจที่มาจากกฎหมายมีความชอบธรรมมากกว่าอำนาจที่เกิดจากจารีตประเพณี และอำนาจที่เกิดจากลักษณะพิเศษส่วนตัวของผู้นำ ซึ่งอำนาจกฎหมายนี้เกิดจากความชอบธรรม, กฎหมายและเป็นส่วนสำคัญในการจัดระบบงานแบบราชการ เพราะอำนาจที่เกิดจากกฎหมายสามารถบังคับเอาความมีเหตุมีผลจากข้าราชการได้ และระบบการบริหารแบบราชการที่ใช้อำนาจของกฎหมายบังคับนี้จะเป็นระบบที่ดีที่สุด แต่ก็มีทฤษฎีองค์การของ March and Simon ใน อวยชัย ชะบา (2532:147) ได้กล่าวขัดแย้งในเรื่องความไม่สมบูรณ์ในทฤษฎีองค์การของ Max Weber โดยให้ข้อคิดเห็นว่า ถ้าจะใช้ศาสตร์เป็นเครื่องมือในการกำหนดหลักการบริหารแล้ว ศาสตร์ดังกล่าวจะต้องมีแนวความคิด (Concept) เสียก่อน แล้วแนวความคิดเหล่านี้จะต้องนำมาปฏิบัติและทดสอบได้ แนวความคิดที่ Simon เห็นว่ามีความสำคัญก็คือการตัดสินใจแล้วสรุปว่าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาในเวลาจำกัด และความรู้ความเข้าใจในปัญหาของการบริหารก็ไม่เพียงพอในการตัดสินใจ กล่าวคือความมีเหตุผลของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นไม่อาจมีได้อย่างสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ จำเป็นจะต้องมีการใช้วิธีการต่าง ๆ เข้ามาช่วยหาทางเลือกในการตัดสินใจ

อรุณ รักธรรม (2526:392-393) ได้เสนอว่า พลังอำนาจเป็นเรื่องของความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในแต่ละองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชนหรือของรัฐบาลจะต้องอาศัยอำนาจในการควบคุมพฤติกรรมของคน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อาจจะกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่าอำนาจเป็นพลังเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การซึ่งมีผลให้องค์-

การทรงสภาพอยู่หรือเปลี่ยนแปลงไปแต่จะเปลี่ยนในรูปใดก็สุดแต่การใช้อำนาจของผู้ใช้ประกอบกับเจตนาในการใช้เป็นเกณฑ์ และการใช้อำนาจอาจจะทำให้เกิดผลสะท้อนในเรื่องสัมพันธภาพระหว่างผู้ใช้อำนาจกับเป้าหมายในขณะที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและเกิดอิทธิพลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเป้าหมายอาจจะเกิดสัมพันธภาพแทรกซ้อนขึ้นโดยอัตโนมัติก็ได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาใช้การลงโทษและมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลิกกระทำบางอย่าง แต่สัมพันธภาพมิได้หยุดเพียงเท่านั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนตัว และความรู้สึกนี้มีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในภายหลังได้หรือความรู้สึกสนิทสนมชอบพอกับผู้บังคับบัญชาอาจเกิดขึ้นเมื่อใช้อำนาจการให้รางวัล เป็นต้น

จากทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับพลังอำนาจดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาสำหรับงานส่งเสริมการเกษตรในระดับอำเภอซึ่งมี "เกษตรอำเภอ" เป็นผู้รับผิดชอบนับว่าเป็นฐานอันสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานส่งเสริมการเกษตร เกษตรอำเภอในฐานะภาพของผู้นำการบริหารที่รับผิดชอบงานส่งเสริมการเกษตรในระดับที่มีบทบาท, หน้าที่อำนาจ, วินิจฉัยสั่งการและสร้างแรงจูงใจแรงกระตุ้นการทำงานของผู้ร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาทิเช่น เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นทีม ผลที่ได้รับจะมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความรู้, ความสามารถและการใช้พลังอำนาจที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความคาดหวังและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ตลอดจนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรด้วยแล้วการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในระดับนี้ ก็จะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อเกษตรกรทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives of the Study)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อทราบถึงลักษณะส่วนบุคคล, สังคมและเศรษฐกิจของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อระบุถึงฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอที่ใช้ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตามการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร

3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ต่อบุคคล หรือ หน่วยงานต่อไปนี้

1. เกษตรอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถใช้ผลของการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารในระดับสูง, ผู้กำหนดนโยบาย และผู้วางแผนปฏิบัติงานสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการเสนอแนะหรือปรับปรุงการบริหารงานของเกษตรกรอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับอำเภอในจังหวัดอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. นักวิจัยสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางพื้นฐานในการวิจัยที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
4. นักศึกษาและผู้สนใจเกี่ยวกับการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา อันจะก่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย

(Scope and Limitation of the Study)

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตและข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. พลังอำนาจ (Power) พลังอำนาจสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทแต่ในการวิจัยครั้งนี้จะจำกัดประเภทของพลังอำนาจเท่าที่เกี่ยวกับองค์การ 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. ข้อมูลในการวิจัยรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากความคิดเห็นของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2533 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2533

3. ผู้ให้ข้อมูลคือ เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเกษตรอำเภอและสำนักงานเกษตร กิ่งอำเภอในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

4. ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2533

นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of Terms)

เกษตรอำเภอ หมายถึงผู้เป็นหัวหน้าสำนักงานเกษตรอำเภอและกิ่งอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่โดยมีตำแหน่งผู้บริหารงานส่งเสริมการเกษตร

เกษตรตำบล หมายถึงเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรประจำตำบลในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตร ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือปริญญาตรีทางด้านเกษตร

เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร หมายถึงเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่มีความรับผิดชอบส่งเสริมด้านเคหกิจ, กิจกรรมบ้านเรือน, การปรับปรุงผลิตผลทางการเกษตรให้สำหรับแม่บ้านเกษตรกรและสตรีในชนบท

พลังอำนาจ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลคนหนึ่ง (ผู้มีอำนาจ) ในอันที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้อื่น (ผู้อยู่ใต้อำนาจ) ให้เป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเพื่อประโยชน์ของตนเองและของส่วนรวม

การรับรู้ หมายถึงผลของความรู้เดิมบวกเข้ากับการรับสัมผัส (Sensation) หรือเป็นผลของการเรียนรู้รวมเข้ากับความรูสึกจากการสัมผัสทันที โดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ความรู้สึกจากการสัมผัสแต่อย่างเดียวนั้นยังไม่มีความหมายผู้รับสัมผัสจะต้องแปลความหมายของการสัมผัสนั้นออกมาโดยอาศัยประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมเป็นพื้นฐาน เพื่อที่จะให้แปลความได้ว่าสิ่งเร้าที่สัมผัสประสาทสัมผัสของเรานั้น มีความหมายเป็นอย่างไร (กรรณิการ์ ภูประเสริฐ, 2527:188)

ความคาดหวัง หมายถึงการรับรู้ถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือการรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งถึงบทบาทของบุคคลอื่นภายในองค์กร ความคาดหวังของบุคคลชี้ให้เห็นว่าพวกเขาต้องทำอะไรบ้างภายในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะและพวกเขาคิดถึงบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาบุคคลที่อยู่ในระดับเดียวกันและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขาว่า ควรจะปฏิบัติอย่างไร ตามตำแหน่งหน้าที่ของพวกเขา (สมยศ นาวิการ, 2524:157-158)

บทที่ 2

การตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวรรณคดีและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความกระจ่างซึ่งปัญหา และดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้องโดยครอบคลุมเนื้อหาดังนี้

- อำนาจและอิทธิพลในองค์กร
- การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ
- การรับรู้ของปัจเจกบุคคล

อำนาจและอิทธิพลในองค์กร

นักวิชาการด้านบริหารและรัฐศาสตร์หลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่าอำนาจและอิทธิพลในลักษณะคล้าย ๆ กันคือ พิจารณาในเชิงเปรียบเทียบด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งกระทำการอันมีลักษณะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่ง ให้สอดคล้องกับความตั้งใจของฝ่ายแรก

Schein (1965) ระบุใน อรุณ รักธรรม (2526:377) ได้ให้ความหมายของอำนาจว่าเป็นความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใด หรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดที่ทำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติหรือวิถีชีวิตได้ และ ในทำนองเดียวกัน Scott และ Mitchell (1972) ใน อรุณ รักธรรม (2525:67) ก็ได้ให้ความหมายของอิทธิพลว่า เป็นการปฏิบัติการทางสังคม โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งสามารถชักนำให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่นกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งฝ่ายหลังจะไม่ทำเช่นนั้นในกรณีปกติ และได้มีนักวิชาการบางท่านถึงกับสรุปไปในการทำนองที่ว่าอำนาจและอิทธิพลมีความหมายเดียวกัน

Thomas และ Robert (1975) อ้างใน อรุณ รักธรรม (2526:377) กล่าวว่า "อำนาจ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลที่ควบคุม การเป็นผู้มีอำนาจคือ การเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะไม่กระทำ" นอกจากนี้ Thibaut กับ Kelly (1959) กล่าวใน อรุณ รักธรรม (2525:68) ได้ให้ความหมายกลาง ๆ ว่า "ถ้าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ของฝ่าย A สามารถทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของฝ่าย B ด้วยก็เท่ากับว่า A มีการควบคุมพฤติกรรมของ B"

ดังนั้นจะเห็นว่าได้มีการใช้คำว่า อำนาจและอิทธิพล ในความหมายที่คล้ายกันมาก คือ ในลักษณะที่แสดงความสามารถของบุคคลฝ่ายหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวแต่คำว่า อำนาจ ที่มีผลต่อการบริหารงานภายในองค์กรเท่านั้น

ความหมายของอำนาจ

อำนาจ เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น หรือความสามารถในการป้องกันมิให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของตน แต่การจะเกิดพฤติกรรมหรือไม่ก็ตาม มิได้ขึ้นอยู่กับตัวอำนาจฝ่ายเดียว ยังขึ้นอยู่กับผู้ใช้อำนาจและผู้ถูกใช้อำนาจด้วย ดังนั้นอำนาจจึงมีลักษณะเป็นพลังแฝง หรือพลังงานซึ่งจะส่งผลบางอย่างได้หากมีการนำเอาพลังแฝง หรือพลังงานนี้มาใช้ (จักรกฤษณ์ นรนิติตุงการ, 2513 : 25) นอกจากนั้น Chanic ใน อรุณ รัชธรรม (2526 : 378) ได้ให้ความหมายในแนวทางเดียวกันว่า "อำนาจเป็นพลังอะไรก็ตามที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะไม่เกิดถ้าไม่มีพลังเช่นนั้น" สำหรับ อรุณ รัชธรรม (2526 : 378) เองได้สรุปความหมายของอำนาจว่า เป็นพลังหรือความสามารถที่มีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติ

Winter ใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2532:554) ได้ให้ความหมายทั่วไปของอำนาจไว้ว่า เป็นความสามารถที่บุคคลคนหนึ่งกระทำการกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บังเกิดผล (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ) ต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลอีกคนหนึ่ง ส่วน Lukes ใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2532:554) มองว่า อำนาจหมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวม และ นิพนธ์ ศศิธร (ไม่ระบุปี พ.ศ. : 276) ก็ให้ความหมายว่าอำนาจคือ ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่นให้เป็นไปตามที่ต้องการโดยการลงโทษ, การให้รางวัลหรือเรียกว่าการใช้พระเดชกับพระคุณ

นอกจากนั้น สมยศ นาวิการ (2522:230) ยังได้ให้ความหมายสอดคล้องเกี่ยวกับอำนาจ และอำนาจหน้าที่ว่ามีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด แต่ไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกัน อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิอย่างหนึ่ง ส่วนอำนาจคือแรงผลักดันที่เสริมกำลังสิทธิ ผู้บริหารที่มีสิทธิสำหรับการ

กระทำบางสิ่งบางอย่างแต่ไม่อาจจะกระทำให้เกิดความสำเร็จได้เพราะว่าพวกเขาขาดอำนาจ และในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารอาจจะมีอำนาจกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดความสำเร็จได้แต่ไม่มีสิทธิ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของอำนาจ ก็พอจะสรุปได้ว่า อำนาจเป็นพฤติกรรมของบุคคลคนหนึ่ง (ผู้มีอำนาจ) ในอันที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้อื่น (ผู้อยู่ใต้อำนาจ) ให้เป็นไปในทิศทางหนึ่งเพื่อประโยชน์ของตนเองและของส่วนรวม (ติน ปรัชญญา, 2532 : 554)

ประเภทของอำนาจ

อำนาจภายในองค์การนั้นอาจจะมาจากหลาย ๆ แหล่งด้วยกันเช่น อำนาจอาจจะมาจากความรู้ ความสามารถที่ได้รับการยอมรับบุคลิภาพระดับภายในองค์การและจากสิทธิของการให้หรือไม่ให้ผลตอบแทนและการลงโทษ ซึ่งประเภทของอำนาจโดยคำนึงถึงแหล่งที่มาของอำนาจมีที่สำหรับผู้ให้แนวความคิดไว้ดังนี้

Etzioni (1961) ซึ่งระบุใน อรุณ รักธรรม (2530:158) ได้แบ่งไว้ดังนี้

1. อำนาจการลงโทษ (Coercive Power) คือ อำนาจที่ได้มาโดยการใช้กำลังบังคับ
2. อำนาจการให้รางวัล (Renumorative Power) คืออำนาจที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ใช้อำนาจนั้นเมื่อทราบดีว่าหากจะให้ผลประโยชน์ต่อผู้อื่นได้
3. อำนาจปทัสสถาน (Normative Power) คืออำนาจที่ได้มาโดยการใช้ความสามารถในการจัดการหรือกระตุ้นให้บุคคลอื่นคล้อยตามหรือมีปฏิกิริยาตามที่เรากำลังต้องการ

ส่วน Patchen ใน อรุณ รักธรรม (2530:158) เช่นเดียวกันได้ให้ความคิดเห็นว่าอำนาจควรแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ไม่ควรแบ่งอำนาจเฉพาะเจาะจงมากเกินไป ดังนั้น Patchen จึงได้แบ่งไว้ 2 ลักษณะคือ

1. ทรัพยากร (Resources) ของผู้มีอิทธิพล ซึ่งอาจเป็นรางวัลการเลื่อนขั้น, การลงโทษ ฯลฯ

2. การแบ่งตามลักษณะของกลุ่มที่รับอิทธิพล หรือวิธีการจูงใจ เช่น อำนาจที่ได้รับการยอมรับหรืออำนาจอ้างอิง เป็นต้น เพราะต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้รับอิทธิพลเป็นเครื่องวัด

ในแนวคิดจากทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber ในอวยชัย ชะบา (2532 : 145) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจว่าแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ คือ

1. อำนาจที่มาจากกฎหมาย โดยที่กฎหมายให้อำนาจแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใด กระทำการใด ๆ ได้ ซึ่งอำนาจตามกฎหมายนี้มีตั้งแต่ระดับสูงสุด เช่น นายกรัฐมนตรีมีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายในระดับกลางเช่น ปลัดกระทรวงให้อำนาจบริหารกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ให้เห็นไปตามความต้องการของประชาชน ในระดับต่ำ เช่น พลตำรวจได้รับอำนาจเป็นเจ้าพนักงานมีอำนาจจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิด เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม

2. อำนาจที่เกิดขึ้นโดยจารีตประเพณี เกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อดั้งเดิมซึ่งถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีตเช่น การเชื่อฟังคำสั่งของพระมหากษัตริย์ในราชวงศ์ที่สืบทอดกันมาแต่อดีตกาล เป็นต้น

3. อำนาจที่เกิดขึ้นจากลักษณะพิเศษส่วนตัวของผู้นำ (Charismatic Leader) อำนาจของผู้นำเกิดจากการยอมรับในความเป็นวีรบุรุษของผู้นำจากผู้ตามซึ่งเห็นว่าผู้นำมีพรสวรรค์ (A gift of grace)

ในทำนองเดียวกัน อรุณ วัชรธรรม (2525:69-73) ได้แบ่งประเภทของอำนาจไว้อย่างละเอียดโดยพิจารณาจากแหล่งต้นตอของอำนาจเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งอาจเรียกว่า อำนาจโดยชอบธรรม (Legitimate Power) หรืออำนาจตามกฎหมาย (Legalistic Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกฎเกณฑ์, ข้อบังคับ, กฎหมาย, สถาบัน, ขนบธรรมเนียมค่านิยมหรือวัฒนธรรม ซึ่งบุคคล

ส่วนใหญ่ยอมรับว่า ถูกต้องชอบธรรม ควรเชื่อง "โดยปกติโครงสร้างขององค์การจะกำหนดหน้าที่ไว้เป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด ซึ่งหมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไปย่อมอยู่ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า..." (สมปราชญ์ จอมเทศ, 2516 : 75-76)

Swingle (1976) ใน อรุณ รักธรรม (2525:69) กล่าวว่าอำนาจหน้าที่เกิดขึ้นจากกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อาศัยค่านิยมร่วมกัน, กฎเกณฑ์, กฎหมายหรือปทัสสถาน ฯลฯ ย่อมเป็นสัญญาณระหว่างกลุ่มต่าง ๆ และนอกจากนั้นยังต้องเป็นประโยชน์ร่วมของกลุ่มต่าง ๆ อีกด้วย

ฐานของอำนาจหน้าที่จึงเกิดขึ้นอยู่กับการยอมรับของบุคคลเป็นเกณฑ์การยอมรับนี้อาจเป็นการยอมรับ ค่านิยม, มรดกตกทอดทางวัฒนธรรม หรือประวัติศาสตร์ก็ได้ เช่น คนอิหร่านยอมรับว่าคนที่มีความรู้ในสายการบังคับบัญชาระดับสูง มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าคนในระดับต่ำกว่า ดังคำกล่าวว่า "บุคคลจะมีอำนาจหากว่าเขาดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ " โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งทางราชการ (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2513:30) หรืออำนาจหน้าที่อาจได้จากการมอบหมายโดยผู้มีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าก็ได้เช่น ประธานบริษัท มอบให้หัวหน้าแผนกหนึ่งดำเนินการเรื่อง การจัดซื้ออีกถือได้ว่าหัวหน้าแผนกนั้นมีอำนาจหน้าที่กระทำการดังกล่าวได้ ในเมื่อคนส่วนใหญ่ยอมรับอำนาจหน้าที่ของประธานบริษัทและยอมรับว่าการมอบหมายเช่นนี้ถูกต้องชอบธรรม (French and Raven ใน อรุณ รักธรรม, 2526:379)

ในแง่องค์การเมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์การยอมรับความชอบธรรมขององค์การตลอดจนการแบ่งแยกหน้าที่และโครงสร้างขององค์การแล้ว อำนาจหน้าที่จึงขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญโดยเฉพาะในองค์การซึ่งมีขั้นตอนการบังคับบัญชาลดหลั่นลงมาจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับรองก็ยอมรับอำนาจและสิทธิของบุคคลที่อยู่ระดับสูงกว่า ซึ่ง บรรณสิทธิ สลับแสง (2515 : 312-313) ได้อธิบายไว้ว่า "โครงสร้างของหน่วยงาน (องค์การ) มักจะคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ไว้เป็นการล่วงหน้าก่อนแล้ว การที่เรามีโครงสร้างของหน่วยงานเป็นรูปสามเหลี่ยมแบบปิรามิดนี้กำหนดข้อแตกต่าง ในเรื่องชั้น (Rank) และฐานะตำแหน่ง (Status) ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งหมายถึงว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไปย่อมสามารถที่จะใช้อำนาจหน้าที่มาบังคับบัญชาผู้ที่ชั้นหรือฐานะตำแหน่งที่รองลงมาหรือต่ำกว่าตนได้"

French and Raven (1960) กล่าวใน อรุณ รักธรรม (2525 : 70) อีกว่าอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย, ข้อบังคับ, ค่านิยมหรือวัฒนธรรมที่เป็นที่ยอมรับว่าชอบธรรม ฐานของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่การยอมรับของบุคคลเป็นเกณฑ์ ในแง่ขององค์การ

จะมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์การขึ้นกับตำแหน่งมิใช่ตัวบุคคลเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์การเข้าด้วยกัน และการทำงานอย่างต่อเนื่องกันตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการวางโครงสร้างขององค์การจะต้องมีการคำนึงถึงอำนาจนี้ไว้เป็นการล่วงหน้าโดยทั่วไปแล้วตำแหน่งสูง ๆ ขึ้นไปย่อมสามารถใช้อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาในตำแหน่งรอง ๆ ลงไปได้เสมอ

โดยที่อำนาจหน้าที่เหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อในด้านสิทธิของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าในการออกคำสั่งต่าง ๆ และในการเชื่อฟังบุญญาธิการ (Charismatic Authority) ขึ้นอยู่กับอิทธิพลส่วนตัวของแต่ละบุคคลส่วนอำนาจตามประเพณีนิยม (Traditional Authority) ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อในคำสั่งตามประเพณีนิยมในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการยอมรับในหน้าที่นั้น ๆ ด้วย (Boat ใน อรุณ รัชธรรม 2525:70) ซึ่งการยอมรับนับถือที่ดีที่สุดจากการสมัครใจและมีไม่เพราะเกรงกลัวอำนาจแต่เนื่องจากเคารพนับถือในบารมีหรือคุณธรรมและความสามารถของบุคคลจะเรียกว่าเป็นอำนาจความดี, อำนาจความคิด, อำนาจความรู้ รวมทั้งอำนาจความไว้วางใจก็ได้ (นิพนธ์ ศศิธร, 2520: 278)

2. อำนาจบังคับ (Coercive Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากกำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย, กำลังอาวุธ, กำลังทางใจ (การสะกดจิต) ก็ตาม เช่น การทำให้เจ็บปวด, การจองจำ, กักขัง, การทำให้ถึงตาย เป็นต้น อำนาจชนิดนี้เป็นความสามารถที่ทำให้ผู้ถูกใช้กำลังถูกบีบบังคับต้องยอมทำตามหรือเกิดความหวาดกลัวผลที่จะเกิดจากอำนาจนั้นทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีการใช้กำลังก็ได้ เช่น หัวหน้าแผนกทะเลาะกับลูกน้อง จนท้ายสุดหัวหน้าไล่ลูกน้องออกนอกห้อง ลูกน้องไม่ยอม หัวหน้าซึ่งเป็นคนรูปร่างใหญ่ก็จับลูกน้องโยนไปข้างนอก หรืออำนาจบังคับอาจเกิดโดยไม่ใช้กำลังก็ได้เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งจะทำความร้ายคนอื่น ๆ ถ้าไม่ร่วมสไตรค์ นอกจากนั้น อำนาจบังคับอาจมุ่งกระทำต่อสิ่งไม่มีชีวิตก็ได้ แต่มุ่งให้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล เช่น กรรมการจะเผาโรงงานถ้าเจ้าของไม่ขึ้นเงินเดือนให้ตามที่เรียกร้อง เป็นต้น อนึ่งคนเราเมื่อพบกันหรือมีปฏิสัมพันธ์กันลักษณะร่างกาย นับว่าเป็นสิ่งแรกที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้พบเห็นหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย จะเห็นว่าในองค์การที่ต้องใช้กำลังสภาพร่างกายเป็นแหล่งอำนาจที่สำคัญ เช่น ทหารที่จะต้องนำหน่วยเข้าสู้รบเข้าศึก เป็นต้น ซึ่ง ประสัน โสภณบุญ อ้างใน อรุณ รัชธรรม (2525 : 71) เรียกอำนาจชนิดนี้ว่า "อำนาจให้คนให้โทษ (Coercive Power)" แม้ว่าอำนาจแฝง (Power) และอำนาจหน้าที่จะมีใช้คู่แฝดก็ตาม ทั้งสองคำนี้จะต้องสัมพันธ์กันและปรากฏควบคู่กันอยู่เสมอ ๆ ... (Etzioni ใน อรุณ รัชธรรม, 2525 : 71)

อำนาจบังคับในการทำงานที่กล่าวมาแล้วมักจะใช้น้อยมากในองค์การทั้งนี้เนื่องจากเป็นการกระทำซึ่งขัดกับกฎเกณฑ์ของกฎหมาย การใช้อำนาจบังคับมักจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ทำงานหรือสิ่งคนที่ถืออำนาจเป็นธรรมโดยกฎหมายมิได้มีความศักดิ์สิทธิ์พอจะคุ้มครองผู้ถูกใช้อำนาจหรือลงโทษผู้ใช้อำนาจนั้นได้

3. อำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษ (Reward and Punishment Power) ต้นกำเนิดของอำนาจชนิดนี้อยู่ที่ทรัพยากร, สิทธิพิเศษ, เงิน, ความสะดวกสบาย, ซึ่งอาจจะเรียกสั้น ๆ ว่าสิ่งที่มีค่า (Values) ในสายตาของผู้ถูกใช้อำนาจผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถใช้ประโยชน์หรือให้ความดีความชอบแก่บุคคลอื่นได้มักจะเป็นผู้มีอำนาจ อนึ่งอำนาจในการให้รางวัลหมายถึงความสามารถที่จะแจกจ่ายแบ่งปันสิ่งที่มีค่าให้กับผู้อื่นไม่ว่าสิ่งมีค่านั้นจะเป็นเงิน (การให้โบนัส, การขึ้นเงินเดือน, การให้รางวัลพิเศษ, การทิป) สิ่งของ (ตัวเครื่องบิน, แหวนเพชร) ความก้าวหน้า (การให้ตำแหน่งทางวิชาการ, การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น) เป็นต้น ส่วนอำนาจในการลงโทษนั้นมีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ เป็นความสามารถที่จะลดถ่วงหรือระดับการให้สิ่งที่มีคุณค่าดังกล่าวแล้วแก่บุคคลอื่น เป็นต้นว่า อำนาจในการลดขึ้นเงินเดือน, ตัดเงินเดือน, ตัดโบนัส, ไล่ออก, ส่งออกไปอยู่บริเวณกันดาร, ไม่ยอมให้ใช้รถหลวงหรือจำกัดอภิสิทธิ์บางอย่าง เป็นต้น

อำนาจในการให้รางวัล หรือลงโทษ ในองค์การนี้มีลักษณะเหลื่อมล้ำกับอำนาจหน้าที่อยู่มากเพียงแต่อำนาจหน้าที่นั้นเรามองในแง่ของการออกคำสั่งให้ปฏิบัติตาม ส่วนอำนาจในการให้รางวัลหรือลงโทษเราพิจารณาแหล่งต้นตอ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่า อย่างไรก็ตามตามอำนาจทั้งสองประเภทนี้มักใช้ควบคู่กันทางปฏิบัติ

4. อำนาจอ้างอิง (Reference Power) เป็นอำนาจที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของตัวบุคคล ซึ่ง วุฒิชัย จานงค์ (2517:273-274) ได้เสนอว่า เป็นการชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและพื้นฐานของอำนาจน้อยที่ผู้ถูกใช้อำนาจ "ชอบ" หรือมีความรู้สึก "ใกล้ชิด" และมีความชื่นชมศรัทธาในตัวผู้ใช้อำนาจ

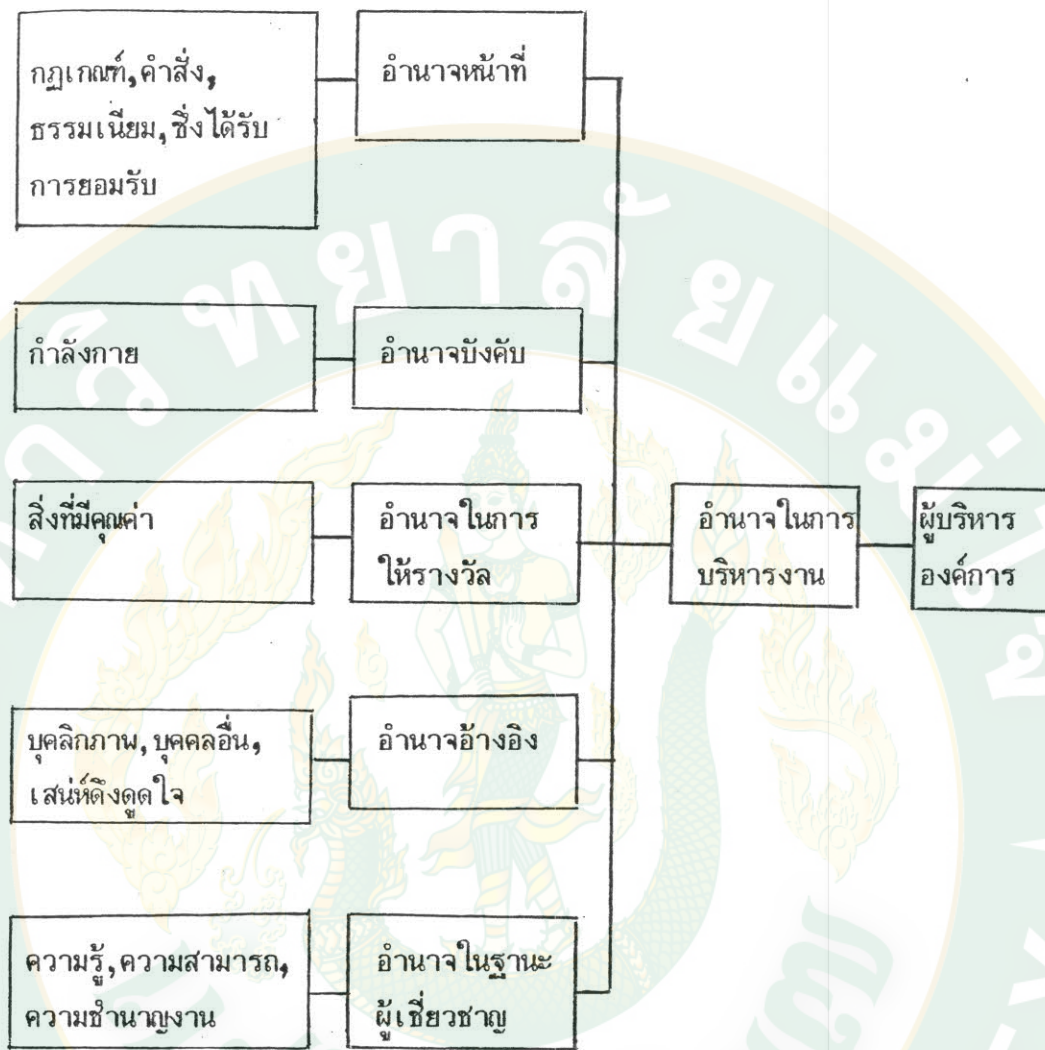
เสน่ห์ดึงดูดใจ หรือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นมีความรู้สึกเป็นพวก (Identification) เป็นลักษณะเฉพาะพิเศษ (Charisma) ซึ่งมีได้มีอยู่ทุกคนตัวอย่างเช่น มหาตมะคานธี เคนเนดี เป็นต้น บางครั้งถึงแม้มีอำนาจชอบธรรมหรืออำนาจหน้าที่น้อยหรือไม่มีเลย แต่มีอำนาจอ้างอิงมากก็ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ เช่น โคโคฟี และมาร์ติน ลูเธอร์คิง หรือผู้นำกรรมกรบางคนซึ่ง

ได้มีนักวิชาการบางท่านกล่าวว่า "บุคคลมีอำนาจหากว่าเรามีชื่อเสียงในการที่สามารถเป็นผู้รวบรวม กลุ่มคนขึ้นมา" (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2513:30)

ในองค์การเรามักจะพบว่า มีบางคนที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่แต่เป็นผู้ที่รู้จักชอบพอและชื่นชมโดยบุคคลอื่นมากและคนเหล่านี้เมื่อพูดหรือแนะนำอะไรก็มีผลให้ปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามเช่นนี้ อาจเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องสั่งก็ได้ คือผู้นั้นอาจลอกเลียนวิธีการปฏิบัติของผู้มีอำนาจอ้างอิงหรือกระทำการเพื่อป้องกันผู้มีอำนาจอ้างอิง และเราอาจมองอำนาจอ้างอิงได้อีกแง่หนึ่ง คือ การอาศัยฐานอำนาจจากผู้อื่นเป็นเกณฑ์เช่น อ้างว่าเป็นเพื่อนกับนายอำเภอเพื่อให้เสมือนที่ต้นอำเภอจะสั่งการอะไรให้รวดเร็ว อาจจะทำออกมาในรูปแบบบัตร, โทรศัพท์, จดหมายหรือมาด้วยตนเองในการอ้างอิงเช่นนี้ ต้นตอของอำนาจมิได้อยู่ที่ผู้ใช้แต่อยู่ที่ผู้ถูกอ้างและอยู่ที่ความรู้สึกผูกพันของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อผู้ถูกอ้างอิง จะเห็นได้ว่าอำนาจอ้างอิงที่ใช้ในความหมายนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับอำนาจหน้าที่และอำนาจให้คนและโทษอยู่ไม่น้อย แต่อำนาจอ้างอิงนี้ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อผู้ถูกอ้างอิงเป็นสำคัญ

5. อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้เป็นความสามารถที่เกิดจากคุณวุฒิ, ความเชี่ยวชาญ, ความรู้, ความชำนาญของผู้ใช้อำนาจ เป็นอำนาจที่เกิดจากการเรียนรู้, การศึกษา, อบรม, ประสบการณ์ เช่น เป็นที่ปรึกษากฎหมาย, เป็นแพทย์, เป็นผู้เชี่ยวชาญเครื่องกล, เป็นผู้เชี่ยวชาด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, 2513 : 135) ในส่วนที่เกี่ยวกับงานของผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ ผู้เชี่ยวชาญนับว่ามีอำนาจเพราะมีบางสิ่งที่คนอื่นไม่มีหรือมีน้อยกว่า เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานและสมรรถนะของคอมพิวเตอร์ย่อมมีอำนาจมากกว่าคนอื่น ในการเสนอแนะว่าจะจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ชนิดไหนมาใช้หรือผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการตลาด ย่อมมีอำนาจมากในการกำหนดแนวนโยบายตลาดของบริษัทธุรกิจ เป็นต้น

ประเภทของอำนาจที่มีผู้รู้หลายท่านซึ่งได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นแผนภูมิฐานพลังอำนาจตามการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารองค์การ ดังแผนภูมิ 1



แผนภูมิ 1 แสดงฐานพลังอำนาจของผู้บริหารองค์การ

การมอบหมายงานและการกระจายอำนาจ

ถ้าเรามองลักษณะการทำงานของผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ แล้วจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทุกคนจะมอบหมายงานบางส่วนให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำแทนอยู่เสมอ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมอบหมายงาน (Delegation) จะเป็นสิ่งที่ขาดมิได้ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ขององค์การในการมอบหมายงานดังกล่าว ผู้บริหารก็จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) ตามไปด้วยและเมื่อผู้บริหารได้มอบหมายอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจไปยังระดับต่ำของส่วนต่าง ๆ ในระบบขององค์การแล้วก็จะถือได้ว่าผู้บริหารได้ทำการบริหารด้วยวิธีการกระจายอำนาจ (Decentralized Management) เกิดขึ้นในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2523 : 254)

การมอบหมายงาน (Delegation)

Fisch (1976) ใน สมยศ นาวิการ (2522:237-238) ได้ให้ความหมายของการมอบหมายงานว่า เป็นการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่น เพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะการมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชานั้นย่อมจะเป็นกลไกที่จำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดสามารถทำให้เกิดความสำเร็จหรือควบคุมงานทุกอย่างขององค์การได้อย่างสมบูรณ์ ขนาดของการมอบหมายงานของผู้บริหารจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น แบบขององค์การ, สถานการณ์, บุคลิกภาพและความสามารถของคนภายในสถานการณ์นั้น ๆ ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2523:254) ได้ให้คำจำกัดความของการมอบหมายงานว่า หมายถึงการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (Assignment of Responsibility and Authority) โดยตัวผู้บังคับบัญชาที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและในแนวเดียวกันนี้ Urwick ใน ฉายศิลป์ เขียวชาญนิวัฒน์ และคณะ (2527 : 198) ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของการมอบหมายงานว่า "ถ้าหากปราศจากการมอบหมายงานแล้วไม่มีองค์การใดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้อาจเห็นได้ว่าผู้บริหารไม่กล้ามอบหมายงานอย่างเหมาะสม และการขาดความรู้ว่าจะมอบหมายอย่างไรเป็นสาเหตุของความล้มเหลวตามปกติที่เกิดขึ้นมากที่สุดสาเหตุหนึ่งในองค์การ"

นอกจากนี้ New Man (1963) ใน ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 255) ได้ระบุส่วนประกอบ 3 ขั้นตอนของการมอบหมายงานไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารกำหนดภารกิจหน้าที่ให้แก่วุฒิชัยได้บังคับบัญชาในระดับที่รองลงไป
2. การให้อำนาจ (ให้อำนาจหน้าที่) ที่จะให้วุฒิชัยได้บังคับบัญชาตัดสินผูกพันเรื่องนั้น ให้วุฒิชัยใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นและให้วุฒิชัยดำเนินการต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว

3. พยายามสร้างภาระผูกพัน (ความรับผิดชอบ) ให้เกิดขึ้นในตัววุฒิชัยได้บังคับบัญชาที่จะทำงานนั้น ๆ ให้อย่างดีและส่งผลงานกลับมายังตัวผู้บริหารที่ได้เป็นผู้มอบหมายงานให้

สมยศ นาวีการ (2522:240) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคของการมอบหมายงาน แล้วสรุปออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความไม่เต็มใจมอบหมายงาน มีเหตุผลหลายประการที่ผู้บริหารใช้อธิบายว่าทำไมพวกเขาจึงไม่มอบหมายงานให้กับวุฒิชัยได้บังคับบัญชา ตัวอย่างของเหตุผลเหล่านี้คือ

- ผมสามารถทำงานได้ดีกว่า โดยตัวของผมเอง
- วุฒิชัยได้บังคับบัญชาของผมมีความสามารถไม่เพียงพอ
- ต้องใช้เวลามากเกินไปในการอธิบายต่อวุฒิชัยได้บังคับบัญชาว่า ผมต้องการให้ทำอะไร

เหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลที่ผู้บริหารใช้แก้ตัวเพื่อซ่อนเร้นเหตุผลที่แท้จริงว่า ทำไมพวกเขาจึงไม่มอบหมายงาน

สาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งของความไม่เต็มใจมอบหมายงาน คือ ความไม่มั่นคงของผู้บริหารเอง เพราะต้องรับผิดชอบการกระทำของวุฒิชัยได้บังคับบัญชา จึงไม่เต็มใจยอมรับความเสี่ยงภัยที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน อีกอย่างหนึ่งคือผู้บริหารอาจจะมีความรู้สึกกลัวว่า พวกเขาจะสูญเสียอำนาจไปถ้าหากว่า วุฒิชัยได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีกว่า เป็นต้น

2. ความไม่เต็มใจยอมรับการมอบหมายงาน ความไม่มั่นคงอาจเป็นอุปสรรคต่อการรับมอบหมายงานได้ เช่นเดียวกัน วุฒิชัยได้บังคับบัญชาส่วนมากต้องการให้วุฒิชัยได้บังคับบัญชาของพวกเขาเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่าง ดังนั้นพวกเขาจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและความเสี่ยงภัยที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของพวกเขาได้ ความกลัวเกี่ยวกับการตำหนิและการไล่ออกจากงานที่

มีสาเหตุมาจาก ความผิดพลาดหรือความกลัวความล้มเหลวนั้น ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เต็มใจจะรับมอบหมายงาน

สาเหตุอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับผลตอบแทนหรือสิ่งจูงใจเพียงพอสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น การมอบหมายความรับผิดชอบไปให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้นย่อมจะหมายความว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาผู้นั้นจะต้องทำงานหนักขึ้นถ้าหากว่าปราศจากการให้ผลตอบแทนที่เพียงพอแล้ว (เช่น เงินเดือนหรือโอกาสของการเลื่อนตำแหน่ง) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจยอมรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเลย

ในการแก้ไขปัญหายุ่งยากดังกล่าวนั้น Allen (1958) ใน สมยศ นาวิการ (2522 : 242) ได้ชี้ให้เห็นถึงหลักการมอบหมายงาน 6 ประการดังต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควรจะได้รับการบอกกล่าวถึงความมุ่งหมายและความสำคัญของงานที่พวกเขาได้รับมอบหมาย พวกเขาควรจะได้รับรู้ถึงมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเหล่านั้น
2. การระบุถึงความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาควรจะได้รับการบอกกล่าวอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของพวกเขา
3. การจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องมีการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความสำคัญกับความต้องการและเป้าหมายของพวกเขา
4. ต้องการความสำเร็จของงาน หน้าที่ของผู้บริหารคือการให้แนวทางช่วยเหลือและให้ข้อมูลกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จอย่างแท้จริง
5. ฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องการสอนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับว่า จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพวกเขาให้ได้ดีขึ้นอย่างไร
6. กำหนดการควบคุมที่เพียงพอ ผู้บริหารไม่ควรจะใช้เวลาของพวกเขาทั้งหมดตรวจสอบว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงาน ได้ดีแค่ไหน ระบบการควบคุมที่ไว้วางใจได้ เช่น รายงานประจำสัปดาห์ ไม่ควรกินเวลาของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากนัก

การกระจายอำนาจ (Decentralization)

การมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยผู้บริหารคนใดคนหนึ่งนั้นจะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับการกระจายอำนาจขององค์การ การมอบหมายงานเป็นกระบวนการมอบหมายอำนาจหน้าที่จากระดับการบริหารระดับหนึ่งไปยังระดับการบริหารที่อยู่ต่ำกว่า ความมากน้อยของอำนาจหน้าที่ที่ถูกมอบหมายไปจะเป็นตัวกำหนดขนาดของการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจภายในองค์การ การรวมอำนาจแสดงให้เห็นเป็นนัยว่า การมอบหมายอำนาจหน้าที่จะมีน้อย องค์การที่มีการกระจายอำนาจ ผู้บริหารจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ของการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับต่ำกว่า ส่วนภายในโครงสร้างที่มีการรวมอำนาจ ผู้บริหารระดับสูงจะรักษาอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ไว้ (สมัยศ นวการ, 2522 : 243)

ธงชัย สันติวงษ์ (2523:253) ได้กล่าวถึงปัญหาในเรื่องการกระจายอำนาจว่า ขึ้นอยู่กับการพิจารณาว่าอำนาจหน้าที่นั้นควรรวมอยู่หรือกระจายไปในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างไรและมากน้อยแค่ไหน การกระจายอำนาจนี้เป็นของคู่กับเรื่องของการมอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegation) ในองค์การที่ไม่มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ย่อมแสดงว่าอำนาจทั้งหมดจะรวมอยู่ที่ส่วนกลาง ซึ่งถ้าหากอำนาจหน้าที่รวมอยู่เด็ดขาดกับตัวคนเพียงคนเดียวทั้งหมดแล้วกรณีดังกล่าวย่อมหมายถึงว่า ไม่มีผู้บริหารในระดับรองลงมาและไม่มีการจัดโครงสร้างขององค์การแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้เองในองค์การทุกชนิดที่มีผู้บริหารงานมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป หรือมีหลายระดับแตกต่างกัน ย่อมจะเป็นการแสดงออกให้เห็นอย่างชัดแจ้งว่า ในองค์การดังกล่าวจะต้องมีการกระจายอำนาจเป็นพื้นฐานสำคัญควบคู่กันไปเสมอ แต่ในทางตรงกันข้ามการกระจายอำนาจจะกระทำอย่างสมบูรณ์เต็มที่ไม่ได้ ผู้บริหารจะไม่สามารถกระจายอำนาจของตนทั้งหมด เพราะถ้ากระจายอำนาจหน้าที่ทั้งหมดแล้ว ก็เท่ากับว่าตนเองไม่มีตำแหน่งหน้าที่อะไรและองค์การก็จะมีขึ้นไม่ได้ ดังนั้นในเรื่องของการพิจารณาเกี่ยวกับการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจนี้ จึงเป็นการเลือกแนวโน้ม (Tendencies) ระหว่างทางเลือกทั้งสอง ซึ่งตรงข้ามกัน ดังรูปที่แสดงเปรียบเทียบการกระจายอำนาจ (Decentralization) อย่างเต็มที่และการรวมอำนาจ (Centralization) อย่างเต็มที่

Decentralization

Centralization

มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ไป
ยังระดับต่ำขององค์การเป็นอันมาก

มีการสงวนและคงไว้ซึ่งอำนาจหน้าที่
ไว้ที่ตัวผู้บริหารสูงสุดเกือบทั้งหมด

Allen ใน ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 264) ได้ให้ความหมายของการรวมอำนาจ (Centralization) ว่าเป็นการสงวนหรือรักษาอำนาจไว้ที่ส่วนกลางขององค์การอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ การรวมอำนาจจะแสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ นั้นมิได้กระทำโดยผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ แต่จะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าขึ้นไปจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง นอกจากนี้ Fayol (1949) ใน ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 264) ได้กล่าวไว้ว่า "ทุกอย่างที่ไปเพิ่มความสำคัญต่อบทบาทของผู้ผู้ได้บังคับบัญชา ก็คือ การกระจายอำนาจและอะไรก็ตามที่ไปลดความสำคัญของผู้ผู้ได้บังคับบัญชา เราถือว่าเป็นการรวมอำนาจทั้งสิ้น"

ส่วนการกระจายอำนาจ (Decentralization) นั้น Allen ใน ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 264) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความพยายามที่จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ทั้งหมดไปยังผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่อยู่รองลงมาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ยกเว้นแต่อำนาจหน้าที่บางอย่างซึ่งจำเป็นจะต้องสงวนไว้ที่ส่วนกลาง

Ernest Dale (1952) ใน ธงชัย สันติวงษ์ (2523:264) ได้กล่าวสรุปในเรื่องลักษณะของการกระจายอำนาจว่า การกระจายอำนาจจะมีมากขึ้นในกรณีต่อไปนี้

1. เมื่อการตัดสินใจส่วนใหญ่กระทำโดยฝ่ายบริหารในระดับที่ต่ำลงมากขึ้น
2. เมื่อปัญหาต่าง ๆ ที่ผู้บริหารในระดับรองลงมาเป็นผู้ตัดสินใจนั้นมีความสำคัญขึ้น เช่น มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเป็นจำนวนมากขึ้น
3. เมื่อการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับต่ำลงมาจะมีผลกระทบต่อหน้าที่ในการทำงานต่าง ๆ (Functions) มากขึ้น เช่น ถ้าบริษัทอนุญาตให้โรงงานแต่ละแห่งตัดสินใจเกี่ยวกับการผลิตเท่านั้น ก็จะมีการกระจายอำนาจน้อยกว่าในกรณีที่อนุญาตให้ตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการเงินและเกี่ยวกับพนักงานด้วย
4. เมื่อการตรวจสอบการตัดสินใจต่าง ๆ มีความจำเป็นน้อยลง เช่น เพียงแต่ให้ส่งรายงานภายหลังการตัดสินใจแล้ว เป็นต้น นอกจากนี้ Ernest Dale (1967) ใน สมยศ นาวิการ (2522 : 244-245) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในด้านธุรกิจ เช่น ลักษณะของตลาดแรงงานกดดันของการแข่งขันและการจัดหาวัตถุดิบ

2. ขนาดและอัตราความเจริญเติบโตขององค์การ

3. ลักษณะขององค์การ เช่น ความพอใจของฝ่ายบริหารระดับสูง ประวัติความเป็นมาขององค์การและความสามารถของผู้บริหารระดับต่ำ

จากทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ตรวจสอบมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าพลังอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์การต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาถึงการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

การรับรู้ของปัจเจกบุคคล

โดยปกติมนุษย์เราจะมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในโลกนี้ ในสายตาของการรับรู้มากกว่าการหาข้อเท็จจริงที่เป็นจริง ทั้งนี้ก็เพราะว่าแต่ละบุคคลมีประสบการณ์การเรียนรู้ต่างกัน การที่จะให้มองสิ่งเดียวกันในสายตาอย่างเดียวกันหรือรับรู้เหมือนกันย่อมเป็นไปได้ การยอมรับความจริงข้อนี้เพราะว่าบุคคลแต่ละคนนั้นย่อมมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า แผนที่ทางความคิด (Cognitive Map) ในแผนที่ทางความคิดของแต่ละคนไม่ได้มีรูปแบบแสดงให้เห็นความเป็นไปในโลกนี้ทางกายภาพ แต่เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่พยายามทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกนี้เท่าที่ตนจะมองเห็นหรือสามารถรับรู้เพราะฉะนั้นบุคคลที่รับรู้ (Perceiver) จะมองในสิ่งที่ตนอยากมองหรือต้องการที่จะมอง (Krech ใน จุมพล ทุมพานิช, 2532 : 119)

Theoderson (1969) ใน ดิน ปรัชญฤทธิ์ (2530:215) ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การที่บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบ (Response) ต่อแรงกระตุ้น (Stimulus) ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง แต่ในการมีปฏิกิริยาโต้ตอบเช่นนั้น บุคคลจะไม่ได้ตอบสนองต่อแรงกระตุ้นทั้งหมดหากแต่จะเลือกสรร รวบรวมความคิดและตีความ แรงกระตุ้นเฉพาะในส่วนที่ตนได้เรียนรู้มีประสบการณ์มาจากอดีตและสนใจเท่านั้น นอกจากนี้ สุชา จันทน์เอม (2522:114) ได้กล่าวว่าการรับรู้เป็นกระบวนการที่มีระดับตั้งแต่ง่ายสุดถึงซับซ้อนที่สุด จนยากแก่การเข้าใจ

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของการรับรู้แตกต่างกันออกไปดังนี้

1. การรับรู้คือ การตีความหมายจากการสัมผัส (Sensation) ในการรับรู้ที่เราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยิน หรือ ได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราต้องรับรู้ได้ว่าวัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้ นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ทั้งหมดที่เราบอกได้นี้เป็นการใส่ความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าดังแผนภูมิข้างล่าง



ดังนั้นสรุปได้ว่า การรับรู้หมายถึงกระบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุ หรือ เหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัส

กรณีการให้ ภูประเสริฐ (2527:188-189) ได้ระบุถึงขั้นตอนของการรับรู้ ว่าสามารถเกิดขึ้นตามลำดับขั้นดังนี้คือ

1. สิ่งเร้ามากระทบ (เร้า) อวัยวะสัมผัสของอินทรีย์ ซึ่งอาจเป็นหู, จมูก, ลิ้นและกายสัมผัสก็ได้

2. กระแสประสาทสัมผัสจะวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลางซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่สมอง

3. จะมีการแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ โดยอาศัยความจำความรู้เดิม (Post Knowledge) ประสบการณ์เดิม (Post Experiences) ในลักษณะนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะมีมากน้อยแค่ไหน ถ้าบุคคลใดมีความสามารถจำได้ดีไม่ ลืมง่าย ๆ ในสิ่งที่เคยทำไปแล้ว การเร้าใหม่ก็อาจจะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ได้เร็วและชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความต้องการ, ค่านิยม, ทัศนคติ, และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

ซึ่งแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นการรับรู้ จึงเกี่ยวข้องกับการทำงานของอวัยวะรับสัมผัส การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งอาจทำให้บุคคลแต่ละคนเกิดการรับรู้ที่ต่างกันได้ เนื่องจากการรับรู้ของคนเรานั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น สิ่งแวดล้อมของสิ่งเร้า, ภาระส่วนของสิ่งเร้า, ประสบการณ์เดิมของบุคคลและธรรมชาติของบุคคล (เอนก กรีนแสง, 2519 : 81)

การรับรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีการสื่อความหมาย ...ผลที่เกิดจากการสื่อความหมายนั้นก็คือ การที่เราประเมินตีความเกี่ยวกับผู้คน, ข่าวสารและเหตุการณ์นั้น ๆ จนเกิดเป็นความคิดความเข้าใจ... การรับรู้ของคนเรานั้นอาจแตกต่างกัน คนแต่ละคนจะมีการรับรู้ที่ต่างกันได้ทั้ง ๆ ที่ประสบการณ์อย่างเดียวกันหรือกล่าวได้ว่า มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาเกี่ยวข้องกับการรับรู้ด้วย ทั้งนี้เพราะคนเราจะมีการเลือกรับรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของแต่ละคนและเกณฑ์การประเมินลักษณะต่าง ๆ ของคนแต่ละคนก็ไม่เหมือนกันในขณะที่คนหนึ่งถือว่า ลักษณะอย่างหนึ่งมีความสำคัญแต่คนอื่นอาจถือว่าไม่สำคัญก็ได้ แม้แต่ในการอ้างอิงลักษณะอย่างเดียวกัน ด้วยคำพูดที่เหมือนกัน คนแต่ละคนก็ยังมีความชอบเขตของความคิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน... ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเกณฑ์การประเมิน และลักษณะการรับรู้ของคนเราจะต่างกันไป ตามลักษณะความสนใจ, ความรู้สึกความต้องการ, เจตคติ, ค่านิยม, และประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งเป็นผลให้เกิดการตัดสินใจ ประเมินและการเลือกรับรู้ ในทางที่ต่างกันได้มาก ... (สงวนศรี วิรัชชัย, 2526 : 51) การรับรู้ทางสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลในสังคมควรจะทำความเข้าใจและนำไปใช้อย่างถูกต้อง การรับรู้ทางสังคมจะดีหรือไม่ขึ้น ก็เกิดจากวิธีการสื่อความหมาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ภาษาของสังคมนั้น ๆ การสื่อความหมายบางอย่าง ทำให้เกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง แต่การสื่อความหมายบางอย่างก็ทำให้เกิดการรับรู้ว่าไม่ถูกต้องบิดเบือนไปจากความจริง คือการโฆษณาชวนเชื่อ ซึ่งทำให้เกิดผลเสียขึ้นในสังคม เช่น การแตกความสามัคคี ฯลฯ... ตลอดจนสามารถที่จะเข้าใจ คือแรงจูงใจทางสังคมเหมือนกัน หรือแตกต่างกันอย่างไรทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมทางสังคมของแต่ละบุคคลนั่นเอง... (กลมรัตน์ หล้าสุวงศ์, 2527 : 223)

การรับรู้ของมนุษย์

การรับรู้ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากทำให้มีความรู้ความเข้าใจและอธิบายพฤติกรรม ได้มากขึ้น ได้มีผู้ให้ทัศนะว่าการรับรู้มีบทบาทสำคัญมากสำหรับบุคคลในการแสดงพฤติกรรม เพราะว่าพฤติกรรมมีผลจากวิถีที่คนทั่วไปรับรู้ตัวเอง และรับรู้โลกภายนอกรอบตัวทั้งหลายในเวลาใดเวลาหนึ่ง (บุญเดิม พันรอบ, 2528 : 12)

กระบวนการของการรับรู้ประกอบไปด้วย 3 ขั้น (Berelson and Steiner ใน Peng-ont, 1985 : 9)

1. การเลือก (Selection)
2. การรวบรวม (Organize)
3. การแปลความ (Interpretation)

กลุ่มนักจิตวิทยา เกสตัลต์ (Gestalt) กล่าวว่า การรับรู้ของคนเรามักมีลักษณะเป็นการจัดระเบียบของการรับรู้โดยที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยการจัดเข้าเป็นหมวดหมู่เป็นกลุ่มก้อนหรือเป็นส่วนรวมแทนที่จะรับรู้ลักษณะย่อยของสิ่งต่าง ๆ เรากลับรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็นส่วนรวมมากกว่า (สมัย จิตหมวด, 2524 : 55) ...และมนุษย์จะรับรู้ทุกสิ่งเป็นกลุ่มต่อเนื่องกันไป... ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหลายชนิดที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สามารถแยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ คุณสมบัติภายในจิตใจของผู้รับรู้ เช่น ความต้องการ, การสนใจ และแรงขับ ส่วนคุณสมบัติของสิ่งเร้า ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้า, ขนาดของสิ่งเร้า, การเคลื่อนไหวหรือการเกิดซ้ำ ๆ กันของสิ่งเร้าทั้ง 2 ประเภท จะช่วยในการรับรู้ของเราทั้งสิ้น (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528 : 237)

มนุษย์สามารถที่จะรับรู้ได้โดยอาศัยอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ ของร่างกายและการที่มนุษย์จะสามารถที่จะรับรู้หรือมีปฏิกิริยาตอบโต้สนองสิ่งภายนอกได้ดีหรือมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการความสนใจของมนุษย์ในขณะนั้น นอกจากสิ่งสำคัญสองประการนี้แล้ว การรับรู้ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและลักษณะของสิ่งเร้าที่มารื้ออีกด้วย (โสภา ชูนิกุลชัย, 2521 : 129)

พอสรุปได้ว่า การรับรู้ของมนุษย์เราที่มีต่อสิ่งใด ๆ ก็แล้วแต่ย่อมที่จะรับรู้ในลักษณะของส่วนรวม ซึ่งอาจจะมีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันได้แต่ก็สามารถค้นคว้ารวบรวมจัดระบบการรับรู้ให้เป็นรูปร่างที่มีความหมายเพื่อเกิดการหยั่งเห็นและเพื่อที่จะได้ใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นให้ตกไปในที่สุด (อบรม สนิทบาล, 2521 : 104) นอกจากนี้ โสภา ชูนิกุลชัย (2521:120) ได้กล่าวถึงการรับรู้ว่าในทางจิตวิทยารู้สึกว่าจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนและยุ่งยากมากถึงแม้จะยุ่งยากซับซ้อนเพียงใดก็ตาม กระบวนการของการรับรู้ยังถือว่าเป็นกระบวนการซึ่งง่ายและสามารถจะพิจารณาศึกษาได้โดยไม่ลำบากนัก เนื่องจากว่าลักษณะต่าง ๆ ของการรับรู้นี้เป็นเรื่องราวที่เราสามารถจะศึกษาพิสูจน์ให้เห็นได้โดยชัดเจนด้วยวิธีการใช้การทดลองทางวิทยาศาสตร์

กล่าวโดยสรุปแล้ว การรับรู้มีบทบาทสำคัญมากสำหรับบุคคลในการแสดงพฤติกรรม เพราะว่าพฤติกรรมนั้นมีผลมาจากวิถีที่คนทั่วไป รับรู้ตัวเองและรับรู้โลกภายนอกรอบตัวทั้งหลาย ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ส่วนการส่งเสริมการเกษตรก็เช่นเดียวกันเกษตรตำบลและเจ้าพนักงาน เกษตร ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรนั้น พวกเขาจะแสดง พฤติกรรมออกมาเช่นไรก็มีสาเหตุ เนื่องมาจากการรับรู้ในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บริหารโดยตรงของพวกเขานั่นเอง

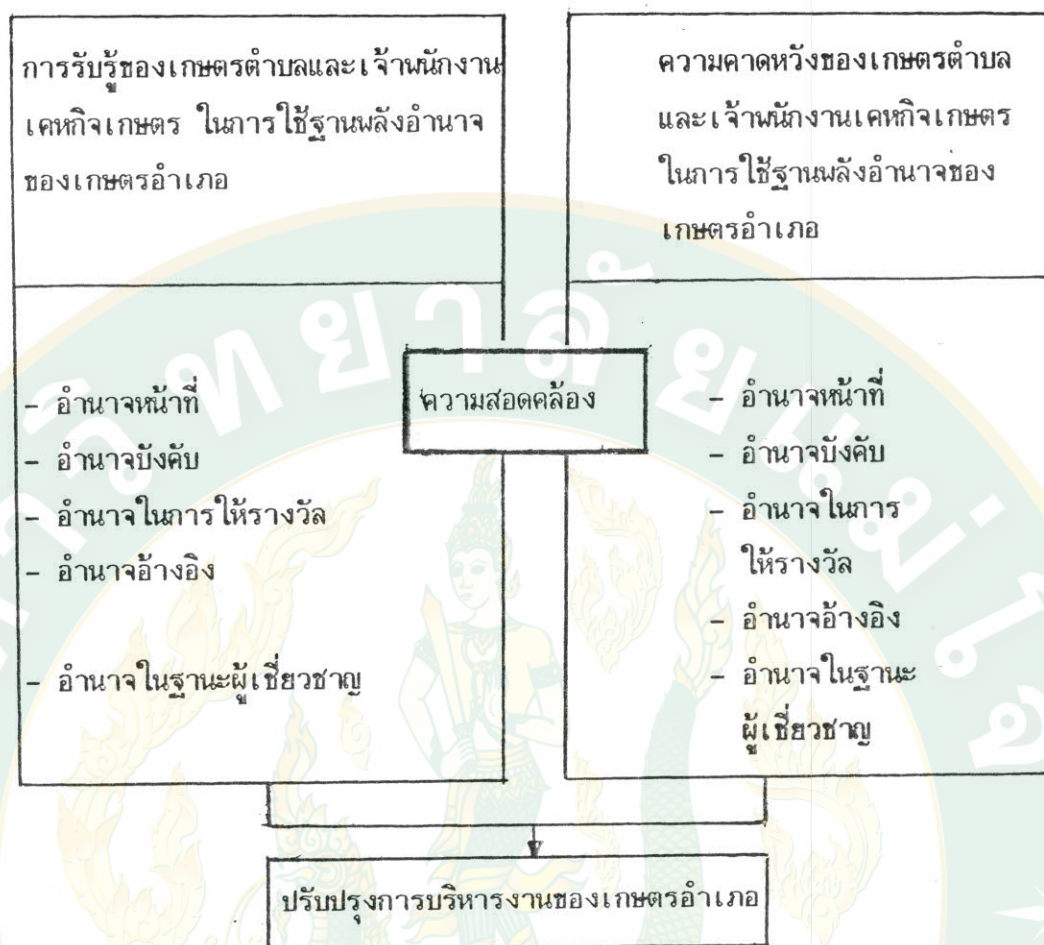
ภาคสรุป (Overview)

การบริหารงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องใช้อำนาจในการบริหารงานดังกล่าว ซึ่งการใช้อำนาจนั้นอาจก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ได้ ถ้า เกิดความพึงพอใจก็จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผลงานที่ออกมาก็จะมี ประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ถ้าเกิดความไม่พอใจแล้วอาจจะทำให้การดำเนิน งานนั้นล้มเหลวหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงฐานพลังอำนาจที่เกษตรอำเภอใช้ในการบริหารงาน ดังต่อไปนี้คือ

1. อำนาจหน้าที่ (Authority)
2. อำนาจบังคับ (Coercive Power)
3. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power)
4. อำนาจอ้างอิง (Reference Power)
5. อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power)

ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งได้เสนอมานี้ สามารถใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์ว่าเกษตรอำเภอ ซึ่งมีสถานภาพเป็นผู้บริหารงานส่งเสริมการเกษตรระดับ อำเภอ นั้นได้ใช้บทบาทการบริหารงานของเขาอย่างไร สอดคล้องกับความคาดหวังของเกษตร ตำบลและเจ้าพนักงาน เกษตรหรือไม่และการบริหารงานนั้น ใช้พลังอำนาจในฐานใดมากที่สุด ซึ่งสามารถสร้างเป็นกรอบแนวความคิดรวบยอดตามที่ได้แสดงไว้ในแผนภูมิ 2



แผนภูมิ 2 แสดงแบบจำลองการรอบแนวความคิดรวบยอด

สมมติฐานการวิจัย
(Hypothesis)

ฐานพลังอำนาจ ของเกษตรอำเภอที่ใช้ในการบริหารงานตามการรับรู้ของเกษตร-
ตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความสอดคล้องกับฐานพลังอำนาจตามที่คาดหวัง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

สถานที่ในการวิจัย

(Locale of the Study)

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งตั้งอยู่ในภาคเหนือตอนบน มีพื้นที่ประมาณ 22,993 ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งสิ้น 1,252,240 คน จังหวัดเชียงใหม่ นับว่าเป็นจังหวัดที่มีประชากรมากที่สุดของภาคเหนือโดยมีความหนาแน่นเฉลี่ย 54.46 คนต่อตารางกิโลเมตร การปกครองแบ่งออกเป็น 19 อำเภอ 3 กิ่งอำเภอและมีสำนักงานงานเกษตรอำเภอตั้งอยู่ทั้ง 19 อำเภอ และ 3 กิ่งอำเภอ (สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่, 2531 : 5) ซึ่งสำนักงานเกษตรอำเภอทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้ขอบเขตการบริหารงานและรับผิดชอบของสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

เหตุผลที่เลือกจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งผลผลิตในด้านการเกษตรมีบทบาทสำคัญต่อผลิตภัณฑ์ของจังหวัด คือ ผลผลิตในด้านการเกษตรสูงถึงร้อยละ 30.80 ของมวลรวมผลิตภัณฑ์ของจังหวัด (สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่, 2531 : 3) ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรนับว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ประชากรของจังหวัดเชียงใหม่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นเพื่อความมั่นคงของชาติสืบไป

2. เชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่และมีสำนักงานเกษตรอำเภอประจำอยู่ครบทุกอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอเหล่านี้ทำหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยการนำเอาผลการวิจัยทางเทคโนโลยีเกษตรอื่นทันสมัยไปถ่ายทอดและเผยแพร่แก่เกษตรกรอื่นเป็นผลให้เกษตรกรสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตได้อย่างดีที่สุด ตลอดจนการนำเอาปัญหาที่เกษตรกรประสบมาช่วยแก้ไขอันเป็นผลต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ, สังคม และความสามารถในการพึ่งตนเองของเกษตรกร

3. จังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาของภาคเหนือตอนบนและมีระดับการพัฒนายิ่งกว่าจังหวัดอื่นโดยรอบ นอกจากนี้จังหวัดเชียงใหม่ยังเป็นศูนย์รวมของวัฒนธรรม, ค่านิยมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ซึ่งประชากรส่วนมากในภาคเหนือมักจะมีปฏิสัมพันธ์กัน ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในจังหวัดอื่น ๆ ในภาคเหนือได้เช่นกัน

ผู้ให้ข้อมูล

(The Respondents)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยได้แก่ เกษตรตำบลหรือเจ้าพนักงานการเกษตรและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานของสำนักงานเกษตรอำเภอ และกิ่งอำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2533 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2533 การรวบรวมข้อมูลได้รวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 200 คน สำหรับเหตุผลที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดเนื่องจากความไม่เหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง ซึ่ง นำชัย ทนุผล (2531 : 52) ได้กล่าวว่า "งานวิจัยใดที่มีขนาดประชากรเป้าหมายไม่เกินกำลังความสามารถของผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลและอยู่ในวิสัยที่จะศึกษาเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยได้ก็ควรจะต้องศึกษาประชากรทั้งหมดเพื่อความถูกต้องแม่นยำและไม่จำเป็นจะต้องใช้สถิติอนุมานมาประมาณค่าหรือทดสอบสมมติฐาน" ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงรวบรวมข้อมูลจากเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด (รายละเอียดในตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ลำดับที่	รายชื่อสำนักงานเกษตรอำเภอและกิ่งอำเภอ	จำนวนผู้ให้ข้อมูล(คน)		
		เกษตรตำบล	เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร	รวม
1	สำนักงานเกษตรอำเภอแม่อาว	5	-	5
2	สำนักงานเกษตรอำเภอฝาง	8	1	9
3	สำนักงานเกษตรอำเภอ กิ่งอำเภอไชยปราการ	13	1	14

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อสำนักงานเกษตรอำเภอ และกิ่งอำเภอ	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)		
		เกษตรตำบล	เจ้าพนักงาน เคหกิจเกษตร	รวม
4	สำนักงานเกษตรอำเภอ กิ่งอำเภอเวียงแหง	2	1	3
5	สำนักงานเกษตรอำเภอเชียงดาว	8	1	9
6	สำนักงานเกษตรอำเภอน้ำหนาว	9	1	10
7	สำนักงานเกษตรอำเภอแม่แตง	10	1	11
8	สำนักงานเกษตรอำเภอสะเมิง	2	1	3
9	สำนักงานเกษตรอำเภอแม่วรมิ	10	1	11
10	สำนักงานเกษตรอำเภอสันทราย	12	1	13
11	สำนักงานเกษตรอำเภอดอยสะเก็ด	11	1	12
12	สำนักงานเกษตรอำเภอสันกำแพง	15	1	16
13	สำนักงานเกษตรอำเภอเมืองเชียงใหม่	7	-	7
14	สำนักงานเกษตรอำเภอสารภี	11	1	12
15	สำนักงานเกษตรอำเภอหางดง	10	1	11
16	สำนักงานเกษตรอำเภอสันป่าตอง	11	1	12
17	สำนักงานเกษตรอำเภอ กิ่งอำเภอแม่วาง	5	-	5
18	สำนักงานเกษตรอำเภอแม่แจ่ม	6	1	7
19	สำนักงานเกษตรอำเภอจอมทอง	15	1	16
20	สำนักงานเกษตรอำเภอฮอด	3	1	4
21	สำนักงานเกษตรอำเภอดอยเต่า	4	1	5
22	สำนักงานเกษตรอำเภออมก๋อย	4	1	5
รวม		181	19	200

ที่มา : บันทึกกรมส่งเสริมการเกษตรปี 2533 กรมส่งเสริมการเกษตร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research Instruments)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีทั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) และคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยในแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

- ตอน 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล, สังคมและเศรษฐกิจของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ซึ่งได้แก่ อายุ, เพศ, ระดับการศึกษา, อาชวราชการ, ตำแหน่ง, ตำแหน่งระดับ พ.ช. และรายได้
- ตอน 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริง และความคาดหวังตามสภาพที่ต้องการจะให้เป็นของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรต่อการใช้ฐานพลังอำนาจต่าง ๆ ของเกษตรกรอำเภอในการบริหารงาน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definitions)

อายุ หมายถึงจำนวนปีของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลานับที่ข้อมูล

เพศ หมายถึงเพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงความแตกต่างกันของผู้ให้ข้อมูล

ระดับการศึกษา หมายถึงวุฒิสูงสุดที่ผู้ให้ข้อมูลได้ศึกษาแล้วเรียนในสถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน

อาชวราชการ หมายถึงระยะเวลาที่เป็นปีที่รับราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรของผู้ให้ข้อมูลจนถึงเวลานับที่ข้อมูล

ตำแหน่ง หมายถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรของผู้ให้ข้อมูล

ระดับตำแหน่ง นี.ซี. หมายถึงการกำหนดตำแหน่งตามระบบ นี.ซี

รายได้ หมายถึงจำนวนเงินรายได้ทั้งหมดที่เป็นเงินสดของครอบครัวผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยต่อปี

การรับรู้ในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ หมายถึงกระบวนการที่เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีประสบการณ์ในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอในการบริหารงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริง โดยเลือกคำตอบตามแบบสอบถาม ในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert (ธรรมบุญ ศิริพันธ์, 2530 : 40) ซึ่งให้ความหมายค่าคะแนนดังนี้

"เห็นด้วยอย่างยิ่ง" (5 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้ว เกษตรอำเภอได้ใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

"เห็นด้วย" (4 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้ว เกษตรอำเภอได้ใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมาก

"ตัดสินใจไม่ได้" (3 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้ว เกษตรอำเภอได้ใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับปานกลาง

"ไม่เห็นด้วย" (2 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้ว เกษตรอำเภอได้ใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อย

"ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" (1 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าตามสภาพที่เป็นจริงแล้ว เกษตรอำเภอ ได้ใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำคะแนนการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอในการบริหารงานตามสภาพที่เป็นจริงมาคิดคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) เพื่อเป็นมาตรฐาน

ในการแปลผลข้อมูล

ความคาดหวังในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ หมายถึง ความคาดหวังหรือขีดที่คาดหวังไว้ ซึ่งต้องการจะได้รับผลการตอบสนองในอนาคตของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอทั้ง 5 ด้าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นตามสภาพที่ต้องการจะให้เป็น โดยเลือกคำตอบตามแบบสอบถามในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยให้ความหมายค่าคะแนนดังนี้

"เห็นด้วยอย่างยิ่ง" (5 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมากที่สุด

"เห็นด้วย" (4 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับมาก

"ตัดสินใจไม่ได้" (3 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับปานกลาง

"ไม่เห็นด้วย" (2 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อย

"ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" (1 คะแนน) หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจตามข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

จากนี้ให้นำคะแนนความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอในการบริหารงานมาคิดคำนวณหาน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) เพื่อเป็นมาตรฐานในการแปลผลข้อมูล

การทดสอบแบบสอบถาม

(Pretesting of the Instrument)

1. ผู้วิจัย ได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวทางในการ

ตรวจเอกสาร จากนั้นได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคเหนือและสำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้งหนึ่งและได้นำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

2. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามเพื่อทดสอบการรับรู้ และความคาดหวังในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอไปทดสอบหาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) ของแต่ละข้อความในแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดลำพูน จำนวน 20 คน เพื่อหาค่าอำนาจการจำแนกของข้อความต่าง ๆ โดยใช้วิธีตาม Likert (บุญส่ง นิลแก้ว, 2530 : 6) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการประมาณค่า (Rating Scale) ของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่ประมาณค่าในแต่ละข้อความของแต่ละบุคคลมาให้นำหาค่าคะแนนเป็นรายข้อ โดยให้คะแนนดังนี้

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

2. รวมคะแนนการประมาณค่าในแบบสอบถามของแต่ละบุคคลในทุก ๆ ข้อความเข้าด้วยกันถือเป็นคะแนนความคิดเห็นรายบุคคล จากนั้นนำผลการประมาณค่าของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปหาน้อย

3. นำผลการประมาณค่า ของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่ได้คะแนนมากมาจำนวน 25 เปอร์เซนต์ของคนทั้งหมดและผลการประมาณค่าที่ได้คะแนนน้อยจำนวน 25 เปอร์เซนต์เช่นกัน เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. คำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ของผลการประมาณค่าของแต่ละกลุ่ม (กลุ่มคะแนนมาก และกลุ่มคะแนนน้อย) ดังนี้

4.1 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) ของผลการประมาณค่าแต่ละข้อความของแต่ละกลุ่ม ($\bar{X}_H$ คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มคะแนนมาก และ $\bar{X}_L$ คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มคะแนนน้อย)

4.2 ค่าความแปรปรวน (Variance : S^2) ของผลการประมาณค่าแต่ละข้อความของแต่ละกลุ่ม (S^2_H คือค่าความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนมากและ S^2_L คือค่าความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนน้อย)

4.3 ค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) คือ ค่าที่แสดงว่าผลการประมาณค่าแต่ละข้อความของแต่ละกลุ่มคนทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างแท้จริงหรือไม่โดยใช้ค่าสถิติ t-Test ซึ่งมีสูตรการคิดคำนวณดังนี้

$$t_c = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S^2_H + S^2_L}{\text{จำนวนคน } 25\%}}}$$

สำหรับแบบสอบถามเพื่อทดสอบการรับรู้ และความคาดหวังในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ มีทั้งหมด 5 หมวด โดยแต่ละหมวดผู้วิจัยได้สร้างข้อความขึ้น 15 ข้อความแล้วเลือกเอาเฉพาะข้อความที่มีค่าอำนาจการจำแนกโดยพิจารณาจากข้อความที่มีค่า t_c ตั้งแต่ 2.29 ขึ้นไป ซึ่งจะสามารถจำแนกความแตกต่างในความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกันในการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอไว้ในแต่ละหมวด 10 ข้อความดังแสดงในภาคผนวก ข

วิธีการรวบรวมข้อมูล

(Data Gathering)

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ทำหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ในนามบัณฑิตศึกษาและผู้วิจัยถึงเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ พร้อมทั้งสำเนาโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ประสานงานโดยตรงกับผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับอำเภอและเกษตรตำบลตลอดจนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร เพื่อแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม วัน , เวลาและสถานที่ที่นัดหมายจนครบทุกอำเภอ

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์, แปลความ, สรุป และรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

นำข้อมูลที่ได้จากการสอบถามภาคครัวเรือนและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับขั้นของลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

2. ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

3. การระบุในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ใช้วิธีการคิดคำนวณหาน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละฐานพลังอำนาจโดยใช้สูตรการคำนวณหาน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ Thanupon (1986 : 44) ดังนี้

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

WMS = น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยการใช้พลังงานในการบริหารงาน
ของเกษตรอำเภอ

f_1 = จำนวนของผู้เลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง

f_2 = จำนวนของผู้เลือกตอบว่าเห็นด้วย

f_3 = จำนวนของผู้เลือกตอบว่าตัดสินใจไม่ได้

f_4 = จำนวนของผู้เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วย

f_5 = จำนวนของผู้เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

TNR = จำนวนทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูล

โดยกำหนดเกณฑ์ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึงการใช้พลังงานของเกษตร
อำเภอตามฐานพลังงานนั้นจากการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึงการใช้พลังงานของเกษตร
อำเภอตามฐานพลังงานนั้นจากการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึงการใช้พลังงานของเกษตร
อำเภอตามฐานพลังงานนั้นจากการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับปานกลาง

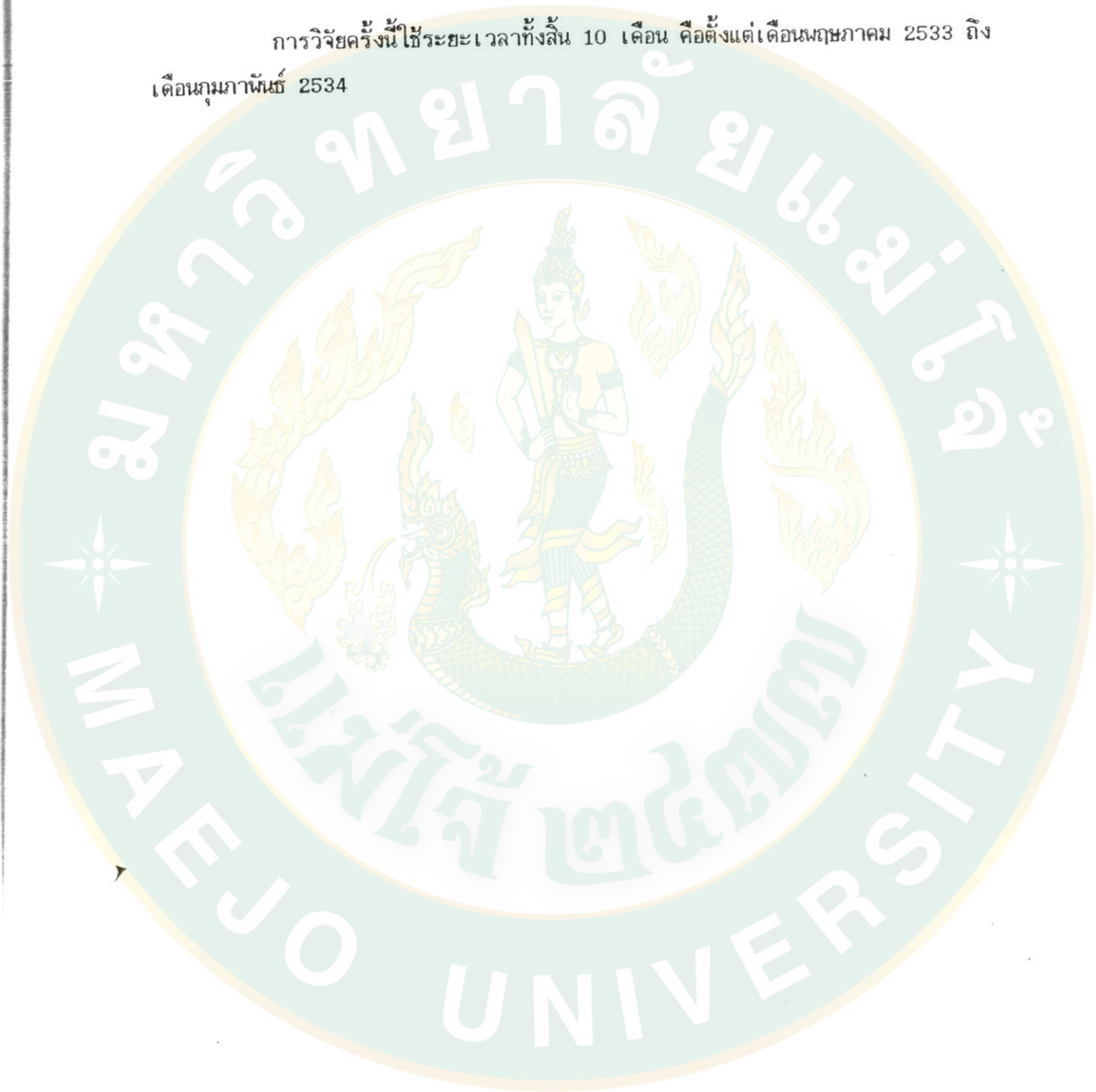
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึงการใช้พลังงานของเกษตร
อำเภอตามฐานพลังงานนั้นจากการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึงการใช้พลังงานของเกษตร
อำเภอตามฐานพลังงานนั้นจากการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลมีในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล
เกี่ยวกับการใช้พลังงานของเกษตรอำเภอ ได้นำน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อความใน
แต่ละฐานพลังงานมาเปรียบเทียบ

เวลาที่ใช้ในการวิจัย
(Research Duration)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 10 เดือน คือตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2533 ถึง
เดือนธันวาคม 2534



บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวบรวมข้อมูลจากเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรทั้งหมดที่สังกัดอยู่ในสำนักงานเกษตรอำเภอ ทั้ง 19 สำนักงาน และสำนักงานเกษตรกิ่งอำเภอ จำนวน 3 สำนักงาน ในจังหวัดเชียงใหม่ การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล, สังคมและเศรษฐกิจของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่

ตอน 2 ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอที่ใช้ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตามการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร

ตอน 3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ

ตอน 1 ลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล

อายุ

อายุ หมายถึงจำนวนปีของอายุ โดยนับจากปีที่เกิดจนถึงปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยในตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากที่สุดคือ 47 ปี และน้อยที่สุดคือ 26 ปี สำหรับอายุเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูลคือ 35 ปี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.53 ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมีอายุที่ไม่แตกต่างกันมากนัก สำหรับผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปีนี้ สนิลา ทนผล (2531: 37) ระบุว่าในช่วงที่บุคคลมีกำลังกายแข็งแรง มีความอดทนและ

มีความคล่องแคล่ว ซึ่งสอดคล้องกับ สุชา จันทน์เอม (2527:47-54) ที่ระบุว่าในช่วงที่บุคคลมีพลังกำลังแข็งแรง, มีความรวดเร็ว, มีความอดทนและมีความชำนาญ ซึ่งจะมีผลให้การปฏิบัติงานดีเด่นและฉับไวในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

เพศ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (82.00 เปอร์เซ็นต์) เป็นเพศชายและผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายนั้นพบว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งเกษตรตำบลทั้งสิ้น ส่วนเพศหญิงมีเพียง 18.00 เปอร์เซ็นต์ โดยแยกเป็นเกษตรตำบล 8.50 เปอร์เซ็นต์ ส่วนอีก 9.50 เปอร์เซ็นต์เป็นเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ผลการวิจัยนี้แสดงว่าเกษตรตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศหญิง อันเนื่องมาจากงานส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลมีความรับผิดชอบมาก การปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่มักอยู่ในชนบทและไร่นาของเกษตรกร ซึ่งเพศชายจะมีความเหมาะสมและมีโอกาสเข้ารับตำแหน่งนี้มากกว่าเพศหญิง ส่วนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรนั้นต้องรับผิดชอบส่งเสริมด้านเคหกิจ, กิจกรรมบ้านเรือน, การแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรให้สำหรับแม่บ้านเกษตรกรและสตรีในชนบท (บุญสม วราเอกศิริ, 2529:327) ซึ่งในตำแหน่งนี้รับเฉพาะเพศหญิงอาจเนื่องจากเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเพศชาย (ตาราง 2)

ศาสนา

ศาสนา หมายถึง ลักษณะความเชื่อถือที่ผู้ให้ข้อมูลนับถือในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (98.50 เปอร์เซ็นต์) นับถือศาสนาพุทธและมีเพียงส่วนน้อย (1.50 เปอร์เซ็นต์) นับถือศาสนาคริสต์ (ตาราง 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ เหตุที่เป็นดังนี้เพราะว่าศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติที่บรรพบุรุษนับถือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยนำหลักธรรมคำสั่งสอนมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งดี, ละเว้นสิ่งชั่วต่อตนเอง, ผู้อื่น และสังคมส่วนรวม

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา หมายถึงวุฒิสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้เคยศึกษาทั้งสถาบันของรัฐและเอกชนจากตาราง 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (61.00 เปอร์เซ็นต์) จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีทางการเกษตรหรือเทียบเท่า รองลงมา 33.50 เปอร์เซ็นต์ จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ทางการเกษตรหรือเทียบเท่า ส่วนอีก 5.50 เปอร์เซ็นต์ จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)ทางการเกษตรหรือเทียบเท่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (59.00 เปอร์เซ็นต์) จบการศึกษาระดับปริญญาเอกส่งเสริมการเกษตร นอกจากนั้นจบสาขาวิชาเอกพืชศาสตร์ 22.50 เปอร์เซ็นต์ อาหารโภชนาการ 5.00 เปอร์เซ็นต์ คหกรรมศาสตร์ 4.50 เปอร์เซ็นต์ สัตวศาสตร์ 4.00 เปอร์เซ็นต์ ธุรกิจการเกษตร 2.50 เปอร์เซ็นต์ และเกษตรกรรมทั่วไป 2.50 เปอร์เซ็นต์ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำให้ทราบว่าเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แม้ว่าการกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับราชการในตำแหน่งเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรนั้นได้กำหนดไว้ต่ำกว่าปริญญาตรี คือระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางการเกษตรและทางด้านคหกรรมศาสตร์ก็ตาม เหตุที่ผู้ให้ข้อมูลมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้นเนื่องมาจากได้ศึกษาเพิ่มเติม ภายหลังจากเข้ารับราชการในตำแหน่งเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร นอกจากนี้ยังพบว่า สาขาวิชาที่ศึกษานั้นส่วนมาก คือสาขาวิชาเอกส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพราะสามารถนำเอาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สถานการณ์การสมรส

ผลการวิจัยในตาราง 2 เกี่ยวกับสถานการณ์สมรส พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (86.00 เปอร์เซ็นต์) เป็นผู้ที่สมรสแล้ว รองลงมาคือ โสด 10.00 เปอร์เซ็นต์ และหย่าร้าง 4.00 เปอร์เซ็นต์ จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการสมรสแล้วนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่ง ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไป (จิราพรหม นินศิริกุล, 2533 : 25) ในทำนองเดียวกัน อารง สุทธาศาสตร์ (2527:244) กล่าวว่า คนโสดกับคนที่สมรสแล้วจะมีความรู้สึกแตกต่างกันในจุดมุ่งหมายของชีวิต นอกจากนั้นการสมรสยังทำให้มีความนึกคิดที่สุ่มรอบคอบ มีเหตุผลมากยิ่งขึ้นการสมรสแล้วนี้ มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร เพราะตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวจะต้องทำงานคลุกคลีอยู่กับบุคคลเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ เกษตรกรหรือแม่บ้านเกษตรกรเป็นจำนวนมาก และเป็นผู้ที่สูงอายุ ดังนั้นเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรจึงควรเป็นผู้ที่มีความนึกคิดที่สุ่มรอบคอบ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์เพื่อให้เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลเป้าหมาย

ตาราง 2 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคล

เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)								
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	เปอร์เซ็นต์						
ตำแหน่ง								
เกษตรกรตำบล	181	90.50						
เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร	19	9.50						
อายุ								
26 - 30 ปี	23	11.50						
31 - 35 ปี	83	41.50						
36 - 40 ปี	84	42.00						
41 - 45 ปี	9	4.50						
46 ปีและมากกว่า	1	0.50						
$\mu = 35.07 \quad \sigma = 3.53$								
เพศ								
ชาย	164	82.00						
หญิง	36	18.00						
<table border="0"> <tr> <td>เกษตรกรตำบล</td><td>17</td><td>8.50</td></tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร</td><td>19</td><td>9.50</td></tr> </table>			เกษตรกรตำบล	17	8.50	เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร	19	9.50
เกษตรกรตำบล	17	8.50						
เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร	19	9.50						
ศาสนา								
พุทธ	197	98.50						
คริสต์	3	1.50						
ระดับการศึกษา								
ปวช. หรือเทียบเท่า	11	5.50						
ปวส. หรือเทียบเท่า	67	33.50						
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	122	61.00						

ตาราง 2 (ต่อ)

เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
วิชาเอกที่จบการศึกษา		
นิเทศศาสตร์	45	22.50
สัตวศาสตร์	8	4.00
ส่งเสริมการเกษตร	118	59.00
คหกรรมศาสตร์	9	4.50
ธุรกิจการเกษตร	5	2.50
อาหารโภชนาการ	10	5.00
เกษตรกรรมทั่วไป	5	2.50
สถานภาพการสมรส		
โสด	20	10.00
สมรสแล้ว	172	86.00
หย่าร้าง	8	4.00

ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ

ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา หมายถึงถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งที่เป็นภูมิลำเนาหรือบ้านเกิดของผู้ให้ข้อมูลซึ่งแบ่งตามภาคการส่งเสริมการเกษตรโดยจำแนกออกเป็น ภาคเหนือ , ภาคกลาง, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ , ภาคตะวันออก,ภาคตะวันตกและภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (83.00 เปอร์เซ็นต์) มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ รองลงมาตามลำดับคือ ภาคกลาง 9.50 เปอร์เซ็นต์ ภาคใต้ 4.50 เปอร์เซ็นต์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2.00 เปอร์เซ็นต์ และภาคตะวันออก 1.00 เปอร์เซ็นต์ จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพื้นที่ในการปฏิบัติงานทำไร่

ความคุ้นเคยกับสภาพพื้นที่ความเป็นอยู่โดยทั่วไปของเกษตรกร นอกจากนี้ในด้านความรู้และความเข้าใจภาษาทางภาคเหนือนั้น ผลการวิจัยพบว่าเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจ-เกษตรส่วนมาก (91.50 เปอร์เซนต์) มีความสามารถพูดภาษาทางภาคเหนือได้ดี และสามารถฟังเข้าใจได้ดี มีเพียงส่วนน้อย (8.50 เปอร์เซนต์) เท่านั้น ที่พูดได้บ้างและฟังเข้าใจพอสมควร ซึ่งนับได้ว่าเป็นผลดีในการใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมทำให้งานส่งเสริมการเกษตรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพดีด้วยเช่นกัน (ตาราง 3)

อายุราชการ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (53.00 เปอร์เซนต์) มีอายุราชการระหว่าง 8-11 ปี รองลงมาตามลำดับคือ 41.00 เปอร์เซนต์ มีอายุราชการระหว่าง 12-15 ปี 5.50 เปอร์เซนต์มีอายุราชการระหว่าง 3-7 ปีและมีอายุราชการ มากกว่า 15 ปีขึ้นไปเพียง 0.50 เปอร์เซนต์ เท่านั้น สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุราชการมากที่สุดคือ 20 ปี และน้อยที่สุดคือ 3 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลมีอายุราชการ เฉลี่ย 11 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.17 ซึ่งกล่าวได้ว่าเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานานพอสมควร และย่อมทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งประสิทธิภาพดังกล่าวอาจเกิดมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง, จากผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบงานได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นด้านการปรับตัวเข้ากับเกษตรกร การสร้างความเชื่อถือ การติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากแหล่งวิชาการไปสู่เกษตรกร โดยใช้วิธีการถ่ายทอดที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้เกษตรกรซึ่งเป็นบุคคลเป้าหมายได้รับผลประโยชน์มากที่สุด สามารถใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้ได้ประโยชน์สูงสุด รวมถึงการกระตุ้นบุคคลเป้าหมายให้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และมีความรับผิดชอบจนสามารถที่จะพึ่งหรือช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด (ตาราง 3)

ระดับขั้นตำแหน่ง (ซี)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องระดับขั้นตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลในตาราง 3 พบว่าส่วนมาก (72.00 เปอร์เซนต์) เป็นข้าราชการระดับ 4 รองลงมาคือ 17.00 เปอร์เซนต์ เป็นข้าราชการระดับ 5 10.00 เปอร์เซนต์เป็นข้าราชการระดับ 3 และ 1.00 เปอร์เซนต์

เป็นข้าราชการ ระดับ 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 4 นั้น วีระพงษ์ วงษ์วีระพันธ์ (2533:37) กล่าวว่า อาจเนื่องมาจากจังหวัดเชียงใหม่ได้เข้าในโครงการปรับปรุงส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2522 เป็นเหตุให้ต้องมีการขยายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล บรรจุเข้ารับตำแหน่งดังกล่าวในจังหวัดเชียงใหม่ค่อนข้างมาก และในปัจจุบันนี้ได้เลื่อนตำแหน่งข้าราชการอยู่ในระดับ 4 ซึ่งนับว่าเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการ, คุณวุฒิและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร ได้เป็นอย่างดี

รายได้ของครอบครัว

รายได้ของครอบครัว หมายถึงจำนวนเงินสดทั้งหมดคิดเฉลี่ยต่อปีที่ได้จากการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพรองของผู้ให้ข้อมูลและคู่สมรส ผลการวิจัยในตาราง 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (37.50 เปอร์เซ็นต์) มีรายได้ระหว่าง 106,465-159,048 บาทต่อปี ต่อครอบครัว รองลงมาตามลำดับคือ 33.00 เปอร์เซ็นต์ มีรายได้ระหว่าง 53,880 - 106,464 บาทต่อปีต่อครอบครัว 23.50 เปอร์เซ็นต์ มีรายได้ระหว่าง 159,049-211,632 บาทต่อปีต่อครอบครัว 4.00 เปอร์เซ็นต์ มีรายได้ระหว่าง 211,633 - 264,216 บาทต่อปีต่อครอบครัว 2.00 เปอร์เซ็นต์ มีรายได้สูงกว่า 264,216 บาทต่อปีต่อครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลมีรายได้ต่ำสุดเท่ากับ 53,880 บาทต่อปีต่อครอบครัว ส่วนรายได้สูงสุดเท่ากับ 316,800 บาทต่อปีต่อครอบครัวและมีรายได้เฉลี่ยคือ 135,936 บาทต่อปีต่อครอบครัว ซึ่งกล่าวได้ว่า เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีรายได้ของครอบครัวที่แตกต่างกันพอสมควร เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้มีรายได้สูงกับผู้มีรายได้ต่ำ นอกจากนี้ยังมีเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีรายได้ต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยทั้งหมดถึง 33.00 เปอร์เซ็นต์ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องด้วยได้รวบรวมข้อมูลจากรายได้ทั้งหมดของครอบครัวซึ่งเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่สมรสแล้วจะมีรายได้ของครอบครัวสูงกว่าผู้ที่ยังเป็นโสดหรือหย่าร้าง เพราะมีรายได้ของคู่สมรสรวมอยู่ด้วย นอกจากนี้ผู้ที่มีรายได้ของครอบครัวในระดับสูงมักจะประกอบอาชีพส่วนตัวซึ่งเป็นรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการเป็นส่วนใหญ่

การฝึกอบรมหรือดูงาน

การฝึกอบรม หรือดูงานด้านการส่งเสริมการเกษตรหรือเคหกิจเกษตร ตั้งแต่ปี

พ.ศ. 2532 เป็นต้นมานั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (82.00 เปอร์เซนต์) เคยฝึกอบรมหรือดูงาน ที่เหลืออีก 18.00 เปอร์เซนต์นั้นไม่เคยได้ฝึกอบรม ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการฝึกอบรมเกือบทั้งหมด (99.39 เปอร์เซนต์) ได้รับการฝึกอบรมภายในประเทศ ที่เหลืออีก 0.61 เปอร์เซนต์นั้นได้รับการฝึกอบรมในต่างประเทศ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการฝึกอบรมหรือดูงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากกรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในปี พ.ศ. 2532 ไว้หลายประการ แต่ในประการหนึ่งนั้นเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งเน้นที่การฝึกอบรมเป็นหลัก (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2532 : 9)

ตาราง 3 จำนวนและเปอร์เซนต์ของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ

ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจ	เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)	
	จำนวน(คน)	เปอร์เซนต์
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	166	83.00
ภาคกลาง	19	9.50
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4	2.00
ภาคตะวันออก	2	1.00
ภาคใต้	9	4.50
ความรู้ความเข้าใจภาษาทางภาคเหนือ		
พูดได้ดี ฟังเข้าใจดี	183	91.50
พูดได้บ้าง ฟังเข้าใจพอสมควร	17	8.50
อายุราชการ (ปี)		
3-7	11	5.50
8-11	106	53.00
12-15	82	41.00
มากกว่า 15	1	0.50
$\mu = 11.20$		$\sigma = 2.17$

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะทางสังคม และเศรษฐกิจ	เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)	
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์
ระดับที่ดินค้ำหนั่ง (ไร่)		
ระดับ 2	2	1.00
ระดับ 3	20	10.00
ระดับ 4	144	72.00
ระดับ 5	34	17.00
รายได้ของครอบครัว		
53,880-106,464 บาทต่อปี	66	33.00
106,465-159,048 บาทต่อปี	75	37.50
159,049-211,632 บาทต่อปี	47	23.50
211,633-264,216 บาทต่อปี	8	4.00
มากกว่า 264,216 บาทต่อปี	4	2.00
$\mu =$	135,936.00	$\sigma =$ 48,758.34
การฝึกอบรมหรือดูงานด้านการส่งเสริม		
การเกษตรหรือเคหกิจเกษตร		
เคย	164	82.00
ไม่เคย	36	18.00
สถานที่ฝึกอบรม		
ภายในประเทศ	163	99.39
ต่างประเทศ	1	0.61

ตอน 2 ฐานพลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอที่ใช้ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรซึ่งจะได้แยกกล่าวดังต่อไปนี้

2.1 การใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การรับรู้เป็นการตีความหรือแปลความหมายของสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความเชื่อของตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และอธิบายสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้ (กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, 2527:239) และในทำนองเดียวกัน วุฒิชัย จานงค์ (2525 : 58) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะบังเกิดผลได้ไม่เพียงแต่จะมีความเชื่อและความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์เป็นไปอย่างถูกต้องเท่านั้น สิ่งที่สำคัญยิ่งก็คือการรับรู้ (Perception) ของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะเข้าใจความคิดและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย ซึ่งการตีความหมายจากความรู้สึกหรือความเชื่อที่เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรได้รับจากการใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอที่ผู้วิจัยกำหนดเพื่อศึกษาครั้งนี้มี 5 ฐานพลังอำนาจคือ การใช้อำนาจหน้าที่, การใช้อำนาจบังคับ, การใช้อำนาจในการให้รางวัล, การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญโดยในแต่ละฐานพลังอำนาจได้กำหนดข้อความ จำนวน 10 ข้อความและให้ผู้กรอกข้อมูล ระบุการรับรู้ในแต่ละข้อความดังนี้

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

จากนั้นนำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) ของแต่ละฐานพลังอำนาจโดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ

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

สำหรับผลการวิจัยจะได้นำมาเสนอในแต่ละฐานพลังอำนาจ ดังรายละเอียดดังนี้

คือ

2.1.1 การใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจหน้าที่เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าการเกษตรอำเภอมีสิทธิตามกฎหมาย, กฎเกณฑ์, ข้อบังคับหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานหรือสังคมที่กำหนดให้พฤติกรรมใดบ้างซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรมและควรเชื่อฟัง การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (46.00 เปอร์เซนต์) รับรู้ว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลาง 28.00 เปอร์เซนต์ รายงานว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับมาก 21.50 เปอร์เซนต์ ระบุว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับน้อย 3.00 เปอร์เซนต์ รายงานว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 1.50 เปอร์เซนต์ รับรู้ว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับน้อยที่สุด (ตาราง 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมากถึง 46.00 เปอร์เซนต์ มีความคิดเห็นว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางภาคผนวก 1 ตามข้อความที่ระบุถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอพบว่าเกษตรอำเภอมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญในการบริหารงานพร้อมกับว่ากล่าวผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานผิดพลาดอยู่เสมอ ส่วนการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นบางครั้งเกษตรอำเภอก็มอบหมายงานให้ตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถโดยไม่ได้อธิบายจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการมอบหมายงานบางครั้งก็ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วยเพราะเกษตรอำเภอมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง คิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้นการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาบางเรื่องจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเกษตรอำเภอ ซึ่ง

บางครั้งเกษตรอำเภออาจจะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเองโดยไม่ปรึกษารือกับ
ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้เกษตรอำเภอยังมาทำงานที่สำนักงานเกษตรไม่สม่ำเสมอแต่มีการตรวจเช็ค
เวลามาปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งบางครั้งเกษตรอำเภออาจจะลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาโดย
กระทำตามกฎหมายระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรนเลย

เหตุผลที่เกษตรอำเภอของจังหวัดเชียงใหม่ใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลางอาจ
เนื่องมาจากค่านิยมของชาวไทยส่วนมากที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชามักถือว่าผู้บริหารมีสิทธิในการ
กำหนดพฤติกรรมของตนได้ตามกฎหมาย, กฎเกณฑ์, ข้อบังคับ หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณี
ของหน่วยงานนั้น ๆ ที่รองรับสิทธิของผู้บริหารสิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้เกษตรตำบลและเจ้าพนักงาน-
เคหกิจเกษตรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจึงให้ความคิดเห็นว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจ
หน้าที่ในระดับที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป ส่วนสาเหตุที่เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับมาก
อาจเนื่องจาก เกษตรอำเภอเหล่านั้นเห็นว่ากฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้เป็นสิ่งที่ควร
ถือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในกรอบของกฎระเบียบดังกล่าว โดยมุ่งเฉพาะความสำเร็จ
ของงานให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีระเบียบวินัย ใน
ทางตรงกันข้ามเกษตรอำเภอที่ใช้อำนาจหน้าที่ในระดับน้อยอาจเนื่องจากสาเหตุคือเกษตร-
อำเภอคิดว่าการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัดนั้น แทนที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ แต่อาจเป็นผลทำให้การดำเนินงานนั้นเกิดความล้มเหลวได้เนื่องจากผู้บริหารใช้
อำนาจหน้าที่มากจนเกินไป ยึดเอาแต่กฎระเบียบที่ทางผู้บริหารในระดับสูงกำหนดไว้ โดยไม่
คำนึงถึงสภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอุปนิสัยของผู้ได้บังคับบัญชาเลยก็อาจเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติ
งานได้เช่นกัน

ตาราง 4 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรกรตำบลและ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับการใช้ อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	6	3.00	มากที่สุด
3.41-4.20	56	28.00	มาก
2.61-3.40	92	46.00	ปานกลาง
1.81-2.60	43	21.50	น้อย
1.00-1.80	3	1.50	น้อยที่สุด

2.1.2 การใช้อำนาจบังคับของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจบังคับ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการกำลัง ไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย, กำลังใจ ซึ่งการใช้อำนาจบังคับของเกษตรกรอำเภอนี้สามารถทำให้ผู้ให้ข้อมูลถูกบีบคั้นจนต้องยอมทำตาม หรือเกิดความหวาดกลัวผลที่จะเกิดจากอำนาจบังคับนั้น ๆ และความศักดิ์สิทธิ์ของพลังอำนาจชนิดนี้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่ามีโทษที่เขาคจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่ไหน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจบังคับของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลในตาราง 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูล 37.50 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อย รองลงมาตามลำดับคือ 29.00 เปอร์เซ็นต์รายงานว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยที่สุด 25.00 เปอร์เซ็นต์รับรู้ว่าการใช้อำนาจบังคับในระดับปานกลาง 6.50 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับมากและอีก 2.00 เปอร์เซ็นต์รายงานว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (37.50 เปอร์เซ็นต์) รับรู้ว่าการใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยเท่านั้น โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามข้อความที่ระบุถึงการใช้อำนาจบังคับของเกษตรกรอำเภอ ตามตารางภาคผนวก 2 พบว่าเกษตรกรอำเภอนายายจะไม่แสดงตนเองให้อยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและปล่อยให้ทำงานอย่างเป็นอิสระในบางครั้ง ส่วนในการมอบหมายงาน

นี้ก็ยังจะถามความสมัครใจของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย เกษตรอำเภอเป็นคนที่มีความหมายแน่นอนในการดำเนินงาน โดยพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและไม่ขัดผู้ได้บังคับบัญชาหรือใช้คำพูดที่รุนแรงถึงแม้จะไม่กระทำตามคำสั่งของเขานอกจากนั้น เกษตรอำเภอมักจะพยายามควบคุมอารมณ์ของตนเองในบางโอกาส และพยายามส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ให้มีผลงานมากยิ่งขึ้น

สาเหตุที่เกษตรอำเภอของจังหวัดเชียงใหม่ใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยและน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากเกษตรอำเภอยุติธรรมหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจบังคับนอกจากจำเป็นจริง ๆ เพราะการใช้อำนาจบังคับนี้อาจจะมีผลทำให้เกิดความไม่พอใจของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ซึ่งถ้าเกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับมาก ๆ อาจทำให้เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรปฏิบัติงานด้วยความไม่เต็มใจอาจจะลาหรือหยุดงานมากขึ้น นอกจากนี้ อาจก่อให้เกิดการแสดงออกในลักษณะก้าวร้าวหรือเป็นศัตรูกับเกษตรอำเภอมากยิ่งขึ้นแต่เกษตรอำเภอก็ยังจำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับร่วมด้วยในการบริหารงาน ดังเช่นในกรณีที่ต้องรักษาระเบียบวินัยหรือกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจริงจังอันเป็นความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่และชื่อเสียงของกรมส่งเสริมการเกษตรซึ่งก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน

ตาราง 5 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรกรตำบลและ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับการใช้ อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	4	2.00	มากที่สุด
3.41-4.20	13	6.50	มาก
2.61-3.40	50	25.00	ปานกลาง
1.81-2.60	75	37.50	น้อย
1.00-1.80	58	29.00	น้อยที่สุด

2.1.3 การใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจในการให้รางวัลมีต้นกำเนิดอยู่ที่ทรัพยากร, สิทธิพิเศษ, เงิน, ความสะดวกสบาย ซึ่งอาจจะเรียกสั้น ๆ ว่า สิ่งที่มีค่า (Values) ในสายตาของผู้ให้ข้อมูล โดยเกษตรกรอำเภอมีความสามารถที่จะแจกจ่ายแบ่งปันสิ่งที่มีค่าให้กับผู้ให้ข้อมูล ไม่ว่าสิ่งมีค่านั้นจะเป็นเงิน (การให้โบนัส, การขึ้นเงินเดือน, การให้รางวัลพิเศษ) สิ่งของ, เกียรติ, การยกย่อง, ชมเชย, ความก้าวหน้า (การให้ตำแหน่งทางวิชาการ, การแต่งตั้งให้ตำแหน่งสูงขึ้น) เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอ ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (51.00 เปอร์เซนต์) ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก รองลงมาคือ 23.50 เปอร์เซนต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัล ในระดับปานกลาง 15.50 เปอร์เซนต์ รายงานว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมากที่สุด 9.00 เปอร์เซนต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับน้อยและอีก 1.00 เปอร์เซนต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ (ตาราง 6) ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ถึง 51.00 เปอร์เซนต์มีความคิดเห็นว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในตารางภาคผนวก 3 ตามข้อความที่ระบุถึงการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอพบว่าเกษตรกรอำเภอมักจะสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาลาศึกษาต่อ หรือเข้าฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ ส่วนในเรื่องการปฏิบัติงานนั้นเกษตรกรอำเภอมักจะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ พร้อมทั้งคอยดูแลให้กำลังใจและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยแสดงความยินดีในความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ และเกษตรกรอำเภอมักจะเสนอผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้หน่วยงานระดับสูงทราบ ซึ่งมีผลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสได้ 2 ขึ้นเมื่อมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ นอกจากนั้นเกษตรกรอำเภอมักจะถามไถ่ความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวพร้อมทั้งให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส

เหตุผลที่เกษตรกรอำเภอของจังหวัดเชียงใหม่ใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมากและมากที่สุดอาจเนื่องมาจากเกษตรกรอำเภอได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการให้รางวัลแก่เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรกรเพราะในระบบราชการของไทยนั้น การได้รับรางวัลเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากที่สุด โดยเฉพาะการได้รับเงินเดือน 2 ขึ้น เป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ดังนั้นเกษตรกรอำเภอคนใดที่สามารถบันดาลสิ่งนี้ให้เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรกรได้ก็จะมีอำนาจเหนือบุคคลเหล่านั้น และทำให้พยายามปฏิบัติงานตาม

ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลของงานที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง แต่การให้รางวัลก็ไม่ใช่จะเป็นผลดีเสมอไปเพราะการให้รางวัลนั้นจะเป็นผลดี ต่อผู้ที่ได้รับรางวัลแต่จะเป็นผลเสียต่อผู้ที่ไม่ได้รับรางวัลดังกล่าวคือ อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่ได้รับรางวัล และเมื่อเป็นเช่นนี้บ่อยครั้งเข้าก็อาจทำให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้น เบื่อหน่ายในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานและหนีงาน ในที่สุดหรืออีกกรณีหนึ่งการใช้รางวัลเป็นสิ่งล่อใจในการทำงานนั้นมักจะทำให้เกิดการทำงาน เพื่อเอาใจผู้บริหารโดยการประจบสอพลอ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับปานกลางเท่านั้น

ตาราง 6 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการให้อำนาจในการให้รางวัลในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรกรตำบลและ เจ้าหน้าที่งานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับการใช้ อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	31	15.50	มากที่สุด
3.41-4.20	102	51.00	มาก
2.61-3.40	47	23.50	ปานกลาง
1.81-2.60	18	9.00	น้อย
1.00-1.80	2	1.00	น้อยที่สุด

2.1.4. การใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

อำนาจอ้างอิงเป็นพลังอำนาจที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของตัวเกษตรกรอำเภอเอง หรือเกษตรกรอำเภออาศัยฐานพลังอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปเป็นเกณฑ์ หรือเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากผู้ให้ข้อมูลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นพวกเดียวกับเกษตรกรอำเภอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (49.50 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมาก 21.50 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับปานกลาง 20.50 เปอร์เซ็นต์ รับรู้ว่าการให้อำนาจอ้างอิงในระดับมากที่สุด 7.50 เปอร์เซ็นต์ รายงานว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับน้อย

ส่วนอีก 1.00 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับน้อยที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้กล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ถึง 49.50 เปอร์เซ็นต์ ให้ความคิดเห็นว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางภาคผนวก 4 ตามข้อความที่ระบุถึงการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอแสดงให้เห็นว่า เกษตรอำเภอเป็นผู้ที่แต่งกายเหมาะสมกับโอกาสกาลเวลา สถานที่และสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ เกษตรอำเภอยังเป็นบุคคลที่ให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชา มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น รักษาคำพูด และเป็นคนที่มีอารมณ์ดีแจ่มใสอยู่เสมอ ส่วนการปฏิบัติงานนั้น เกษตรอำเภอมักจะปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงานและมักจะค้นหาข้อเท็จจริงแล้วจึงตัดสินในปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้

เหตุที่เกษตรอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมากและมากที่สุด อาจเนื่องมาจากเกษตรอำเภอและเกษตรตำบลตลอดจนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรนั้น เป็นศิษย์เก่าจากสถาบันเดียวกันหรือเป็นศิษย์อาจารย์เดียวกันนอกจากนี้ ความเป็นรู้พี่รู้น้องและความนับถือในระบบอาวุโสก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ให้ความคิดเห็นว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ส่วนเหตุผลที่เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับปานกลางนั้นอาจเป็นเพราะว่า อำนาจอ้างอิงนั้นเป็นการใช้ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด (Face to Face Relationship) โดยเกษตรอำเภอต้องระมัดระวังไม่แสดงความใกล้ชิดกับคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ และการใช้อำนาจอ้างอิงเป็นการใช้คำขอร้องส่วนตัว (Personal Appeal) แต่ถ้าขอร้องมากเกินไปเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรจะคิดว่าถูกเอาเปรียบ ซึ่งจะทำให้ลดความเชื่อถือในตัวของเกษตรอำเภอลงได้ ดังนั้นเกษตรอำเภอจึงใช้อำนาจอ้างอิงในระดับปานกลาง

ตาราง 7 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ว่าการใช้อำนาจใน
การบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรกรตำบลและ		ระดับการใช้อำนาจ
	เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	41	20.50	มากที่สุด
3.41-4.20	99	49.50	มาก
2.61-3.40	43	21.50	ปานกลาง
1.81-2.60	15	7.50	น้อย
1.00-1.80	2	1.00	น้อยที่สุด

2.1.5 การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ ข้อมูล

อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าการใช้อำนาจของตนเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่รับผิดชอบอยู่และสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง ดังนั้นอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรกรอำเภอจึงเกิดจากการมีคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญความรู้และความชำนาญของเกษตรกรอำเภอเอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (54.00 เปอร์เซ็นต์) รับรู้ว่าการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ คือ 18.50 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับปานกลาง 15.50 เปอร์เซ็นต์ รายงานว่าการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด 9.50 เปอร์เซ็นต์ รับรู้ว่าการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับน้อย และอีก 2.50 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับน้อยที่สุด (ตาราง 8) ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (54.00 เปอร์เซ็นต์) มีความคิดเห็นว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางภาคผนวก 5 ตามข้อความที่ระบุถึงการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรกรอำเภอแสดงให้เห็นว่าเกษตรกรอำเภอมักจะมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ เนื่องมาจาก

เกษตรอำเภอเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร และมีผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ส่วนในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น เกษตรอำเภอเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ไขหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีและมักจะให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกษตรอำเภอเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยนำเอาเทคนิควิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอ และเป็นบุคคลที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ นอกจากนี้ เกษตรอำเภอยังเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูด ระบายใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดีและเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในตัวเกษตรอำเภอของพวกเขา

สาเหตุที่เกษตรอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก และมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของตัวเกษตรอำเภอเอง เพราะได้ปฏิบัติงานในการส่งเสริมการเกษตรมานานทำให้เกษตรอำเภอเกิดการเรียนรู้มีความชำนาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การที่เกษตรอำเภอมีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีการรับรู้ ว่า เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก และมากที่สุด แต่ในปัจจุบันนี้เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรส่วนใหญ่มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงมีผลทำให้เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรบางส่วนมีระดับการศึกษาที่เท่าเทียม หรือสูงกว่าเกษตรอำเภอ จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรรายงานว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับปานกลางเท่านั้น

ตาราง 8 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งรับรู้ว่าการใช้อำนาจในฐานผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร(N=200)		ระดับการใช้อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	31	45.50	มากที่สุด
3.41-4.20	108	54.00	มาก
2.61-3.40	37	18.50	ปานกลาง
1.81-2.60	19	9.50	น้อย
1.00-1.80	5	2.50	น้อยที่สุด

2.1.6 การใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงการ wield อำนาจของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล โดยศึกษาจากฐานพลังอำนาจ 5 ฐานด้วยกันคือ การใช้อำนาจหน้าที่, การใช้อำนาจบังคับ, การใช้อำนาจในการให้รางวัล, การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจในฐานผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 พบว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงเป็นลำดับที่ 1 ส่วนลำดับที่ 2 นั้น มีด้วยกันสองฐานพลังอำนาจ คือ การใช้อำนาจในการให้รางวัล และการใช้อำนาจในฐานผู้เชี่ยวชาญ ส่วนการใช้อำนาจหน้าที่นั้นอยู่ในลำดับที่ 4 และการใช้อำนาจบังคับอยู่ในลำดับที่ 5 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเกษตรกรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิง, อำนาจในการให้รางวัลและอำนาจในฐานผู้เชี่ยวชาญในระดับมากกว่าอำนาจหน้าที่นั้นเกษตรกรอำเภอใช้ในระดับปานกลาง และอำนาจบังคับเกษตรกรอำเภอใช้ในระดับน้อย อย่างไรก็ตามเมื่อนิยามในภาพรวมแล้วพบว่า เกษตรอำเภอ wield อำนาจทั้ง 5 ฐานพลังอำนาจในระดับปานกลางและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 ซึ่งกล่าวได้ว่าการ wield อำนาจของเกษตรกรอำเภอในการบริหารงานตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลนั้น ไม่แตกต่างกัน สำหรับการ wield อำนาจในลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 นั้น มีผลต่อการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร เนื่องจากการใช้อำนาจอ้างอิงจะทำให้เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความเชื่อถือรักเคารพ, ชื่นชมและศรัทธาในตัวของเกษตรกรอำเภอมากยิ่งขึ้น แต่เกษตรกรอำเภอจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น เป็นบุคคลที่รักษาคำพูด, มีวาจาสุภาพเรียบร้อย, ให้ความเป็นกันเอง, มีความ

กระตือรือร้นและจะต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผลตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ใช่อารมณ์มาเป็นเครื่องตัดสินใจแต่จะต้องค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ แล้ว จึงตัดสินใจในปัญหาเหล่านั้นเป็นต้น ส่วนการใช้อำนาจในการให้รางวัลก็มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร เพราะอำนาจในการให้รางวัลนี้จะช่วยให้เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดียิ่งขึ้น โดยมีรางวัลเป็นสิ่งล่อใจแต่เกษตรกรอำเภอจะต้องพิจารณาด้วยว่า การใช้อำนาจในการให้รางวัลนี้มีความสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรหรือไม่ ถ้าสอดคล้องกันก็จะทำให้การปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญก็มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร เนื่องจากทำให้มีความรู้สึกยอมรับในความรู้, ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของเกษตรกรอำเภอทั้งในด้านการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร และในเรื่องอื่น ๆ ที่เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรยังไม่ทราบมาก่อนว่าเกษตรกรอำเภอของพวกเขามีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่อีกด้วย ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะคงอยู่ภายในจิตใจของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ทั้งนี้ไม่ว่าเกษตรกรอำเภอจะยังคงเป็นผู้บังคับบัญชาของพวกเขาหรือไม่ก็ตาม

ตาราง 9 ลำดับในการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ฐานพลังอำนาจ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการใช้อำนาจ	ลำดับที่
1. การใช้อำนาจหน้าที่	3.13	ปานกลาง	4
2. การใช้อำนาจบังคับ	2.32	น้อย	5
3. การใช้อำนาจในการให้รางวัล	3.66	มาก	2
4. การใช้อำนาจอ้างอิง	3.72	มาก	1
5. การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ	3.66	มาก	2
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40			

2.2. การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

ความคาดหวังเป็นความคาดหวังหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ซึ่งต้องการจะได้รับผลการตอบสนองในอนาคตของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในอนาคตต่อไป ซึ่งความคาดหวังของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอที่ผู้วิจัยกำหนด เพื่อการศึกษาครั้งนี้มี 5 ฐาน พลังอำนาจ คือความคาดหวังในการใช้อำนาจหน้าที่, อำนาจบังคับ, อำนาจในการให้รางวัล, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญโดยในแต่ละฐานพลังอำนาจได้กำหนดข้อความจำนวน 10 ข้อความ และให้ผู้กรอกข้อมูลระบุความคาดหวังในแต่ละข้อความดังนี้คือ

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

จากนี้ให้นำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) ของแต่ละฐานพลังอำนาจโดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ความคาดหวังในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ

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

สำหรับผลการวิจัยจะได้นำมาเสนอในแต่ละฐานพลังอำนาจดังรายละเอียดดังนี้คือ

2.2.1 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ

ความคาดหวังในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอเป็นชี้วัดความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลว่าเกษตรอำเภอควรที่จะใช้สิทธิตามกฎหมาย, กฎเกณฑ์ข้อบังคับหรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงานที่กำหนดไว้ซึ่งผู้ให้ข้อมูลยอมรับว่าถูกต้องชอบธรรมและควรเชื่อฟัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 10 พบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 39.50 เปอร์เซ็นมีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลาง 35.50 เปอร์เซ็นระบุว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับมาก 19.00 เปอร์เซ็น รายงานว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับน้อย 3.00 เปอร์เซ็น มีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจหน้าที่ในระดับมากที่สุดและในทางตรงกันข้ามผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3.00 เปอร์เซ็น ต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้อาจได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (39.50 เปอร์เซ็น) มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางภาคผนวก 6 ตามข้อความที่ระบุถึงความคาดหวังในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอพบว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญในการบริหารงานและเกษตรอำเภอควรที่จะว่ากล่าวผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อทำงานผิดพลาด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเกษตร สำหรับการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชานั้น ในบางครั้งเกษตรอำเภอก็ควรที่จะมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถซึ่งไม่จำเป็นต้องศึกษาจุดอ่อนของผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้ โดยการมอบหมายงานในบางครั้งก็ไม่จำเป็นต้องมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ เพราะผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นหรือเชื่อในความสามารถของเกษตรอำเภอ และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานบางอย่างของผู้ได้บังคับบัญชาก็ควรที่จะผ่านความเห็นชอบจากเกษตรอำเภอด้วยเช่นกัน ส่วนการลงโทษผู้ได้บังคับบัญชานั้นบางครั้งเกษตรอำเภอก็ควรที่จะลงโทษผู้ได้บังคับบัญชา โดยกระทำตามกฎหมายระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่ต้องมีการลดหย่อนผ่อนปรน นอกจากนี้เกษตรอำเภอก็ไม่จำเป็นที่จะต้องมาทำงานในสำนักงานเกษตรสม่ำเสมอแต่ก็ควรที่จะตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาบ้าง

สาเหตุที่เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรของจังหวัดเชียงใหม่มีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลางนั้นอาจเนื่องมาจากลักษณะของระบบราชการไทย จะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นสำคัญ แต่ลักษณะนิสัยของชาวไทยส่วนมากนั้นมักจะต้องการปฏิบัติงาน โดยอิสระ ไม่อยากอยู่ภายใต้กฎ

ระเบียบที่เคร่งครัดมากเกินไป จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความต้องการให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลางเท่านั้น ส่วนเหตุผลที่เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความคาดหวังว่า เกษตรอำเภอควรใช้อำนาจหน้าที่ในระดับมากก็อาจเนื่องมาจากเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเหล่านั้นตระหนักในหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบ และถือเอาคำสั่งของผู้บริหารระดับสูงเป็นสำคัญจึงมีความต้องการให้เกษตรกรอำเภอปฏิบัติงานไปตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัดเพราะถือว่าสิ่งเหล่านั้นคือ ความถูกต้องและชอบธรรมที่สุดแล้ว ในทางตรงกันข้ามเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรที่มีความต้องการให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับน้อย อาจมีสาเหตุมาจากเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างอิสระไม่ต้องการให้มีการควบคุมโดยอาศัยกฎระเบียบที่เคร่งครัดและต้องการให้เกษตรกรอำเภอมอบหมายงานให้พวกเขาโดยมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้ด้วย เพราะเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรอาจคิดว่าตนเองมีคุณภาวะ และมีประสบการณ์ที่มากพอสำหรับการตัดสินใจและการดำเนินงานด้วยตัวของเขาเอง

ตาราง 10 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนน เฉลี่ย	เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับความคาดหวัง ในการใช้อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	6	3.00	มากที่สุด
3.41-4.20	71	35.50	มาก
2.61-3.40	79	39.50	ปานกลาง
1.81-2.60	38	19.00	น้อย
1.00-1.80	6	3.00	น้อยที่สุด

2.2.2 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ

ความคาดหวังในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ เป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจที่เกิดจากกำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกาย, กำลังใจ ในการใช้บังคับให้ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (40.50 เปอร์เซนต์) รายงานว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อย 34.50 เปอร์เซนต์มีความหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยที่สุด 19.00 เปอร์เซนต์ ระบุว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับปานกลาง 5.50 เปอร์เซนต์ มีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจบังคับในระดับมาก ส่วนอีก 0.50 เปอร์เซนต์ รายงานว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับมากที่สุด (ตาราง 11) ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (40.50 เปอร์เซนต์) มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยเท่านั้น โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อความที่ระบุถึงความคาดหวังในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอตามตารางภาคผนวก 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอไม่ควรแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ และสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย ในการมอบหมายงานก็เช่นเดียวกันเกษตรอำเภอควรที่จะถามความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียก่อนและ ไม่ควรที่จะขู่หรือคาดโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในทำนองที่ว่าจะให้ออกจากงานหรือให้ย้ายถ้าไม่กระทำตามคำสั่งของเกษตรอำเภอ ส่วนการดำเนินงานนั้นเกษตรอำเภอไม่ควรที่จะใช้เล่ห์เหลี่ยม ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลและควรเป็นผู้บริหารที่มีเป้าหมายแน่นอนในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตัวเองหรือของพวกพ้อง นอกจากนี้เกษตรอำเภอควรที่จะสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ไม่ควรใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิดและเกษตรอำเภอไม่ควรใช้อารมณ์มาเป็นเครื่องตัดสินในการบริหารงาน

เหตุผลที่เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อย และน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการอยู่อย่างอิสระ ไม่อยากถูกบีบบังคับหรือถูกกดขี่จากผู้ใดผู้หนึ่งเพราะถ้าถูกบีบบังคับมาก ๆ เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรจะเกิดความไม่พอใจ และพยายามที่จะแสดงอาการก้าวร้าว หรือเป็นศัตรูต่อเกษตรอำเภอมากยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรในที่สุด แต่ในบางครั้งอำนาจบังคับก็ใช้ได้ผลดี เช่น กรณีของการดำเนินงานที่แข่งกับเวลาหรือเป็นงานเร่งด่วน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามักจะต้องการผู้บริหาร

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ถึง 47.50 เปอร์เซ็นต์ มีความต้องการให้
 เกษตรอำเภอยให้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน
 ตารางภาคผนวก 8 ตามข้อความที่ระบุถึงความคาดหวังในการให้อำนาจในการให้รางวัลของ
 เกษตรอำเภอบนว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอสับสนุนให้เขาศึกษาต่อเมื่อเขาต้อง
 การและควรที่จะเปิดโอกาสให้เขาได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ
 ส่วนในเรื่องการปฏิบัติงานนั้นเกษตรอำเภควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความ
 คิดเห็นอยู่เสมอพร้อมทั้งควรสนับสนุนและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่ง
 อาจจะกระทำในลักษณะของการเปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น เมื่อผู้ได้บังคับ
 บัญชามีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ หรือเสนอผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ผู้บังคับบัญชาใน
 ระดับสูงทราบรวมทั้งแสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง นอกจากนี้
 เกษตรอำเภควรที่จะถามไถ่ในความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวรวมทั้งให้เกียรติ
 พวเขาอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส

สาเหตุที่เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรของจังหวัดเชียงใหม่มีความ
 ต้องการให้เกษตรอำเภอยให้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมากและมากที่สุดอาจเนื่องด้วยระบบ
 ราชการของไทยนั้น การได้รับรางวัลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากที่สุด
 โดยเฉพาะการได้รับเงินเดือน 2 ขั้นหรือได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมถึง
 การเป็นที่ยอมรับหรือการได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งช่วย
 กระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจ-
 เกษตรที่มีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอยให้อำนาจในการให้รางวัลในระดับปานกลางนั้นอาจ
 เนื่องมาจากเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเหล่านั้นได้เล็งเห็นว่าการใช้รางวัล
 เป็นสิ่งล่อใจจะทำให้เกิดการแข่งขันกันภายในหน่วยงานเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก และทำงาน
 เพื่อเอาใจผู้บริหารโดยการประจบสอพลอเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งรางวัลดังกล่าว เป็นต้น

ตาราง 12 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรตำบลและ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	60	30.00	มากที่สุด
3.41-4.20	95	47.50	มาก
2.61-3.40	38	19.00	ปานกลาง
1.81-2.60	5	2.50	น้อย
1.00-1.80	2	1.00	น้อยที่สุด

2.2.4 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ

ความคาดหวังในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอเป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลซึ่งต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือหรือต้องการให้เกษตรอำเภออาศัยฐานพลังอำนาจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปมาใช้เป็นเกณฑ์ในการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 13 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (51.50 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมาก 35.00 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่ามีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมากที่สุด 9.50 เปอร์เซ็นต์ รายงานว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับปานกลาง 3.00 เปอร์เซ็นต์ มีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจอ้างอิงในระดับน้อย ส่วนอีก 1.00 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับน้อยที่สุด ผลการวิจัยครั้งนี้กล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (51.50 เปอร์เซ็นต์) มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางภาคผนวก 9 ตามข้อความที่ระบุถึงความคาดหวังในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรจะเป็นผู้ที่แต่งกายเหมาะสมกับโอกาส, เวลา, สถานที่ และสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้เกษตรอำเภอก็ควรที่จะเป็นบุคคลที่ให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาทุกคน และในการปฏิบัติงานนั้นเกษตรอำเภอก็ควรเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่ใช้อารมณ์ใน

การตัดสินใจต่าง ๆ โดยต้องค้นหาข้อเท็จจริงแล้วจึงตัดสินใจในปัญหาเหล่านั้น ส่วนในด้านบุคลิกลักษณะก็เช่นเดียวกัน เกษตรอำเภอก็เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือมีอารมณ์ดีแจ่มใสอยู่เสมอ เป็นคนที่มีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบค้าย นอกจากนี้เกษตรอำเภอก็จะเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นและรักษาคำพูดอยู่เสมอ

เหตุผลที่เกษตรตำบล และ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรของจังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมาก และมากที่สุดอาจเนื่องมาจากเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นผู้บริหารที่เอาใจใส่ต่อความรู้สึกของพวกเขา ปกป้องผลประโยชน์และมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด นอกจากนี้เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรยังต้องการให้เกษตรอำเภอกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและในด้านพฤติกรรมซึ่งจะเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่พวกเขาสามารถเลียนแบบได้

ตาราง 13 จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรตำบลและ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	70	35.00	มากที่สุด
3.41-4.20	103	51.50	มาก
2.61-3.40	19	9.50	ปานกลาง
1.81-2.60	6	3.00	น้อย
1.00-1.80	2	1.00	น้อยที่สุด

2.2.5 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของ เกษตรอำเภอ

ความคาดหวังในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอเป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่รับผิดชอบและสามารถให้คำแนะนำได้ถูกต้อง โดยผู้ให้ข้อมูลปรารถนาที่จะให้เกษตรอำเภอเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิ, ความเชี่ยวชาญ, ความรู้และความซื่อซ่งในด้านการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (51.00 เปอร์เซ็นต์) ระบุว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ 34.50 เปอร์เซ็นต์ มีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด 10.50 เปอร์เซ็นต์ รายงานว่า มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับปานกลาง 2.50 เปอร์เซ็นต์ ระบุว่าต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับน้อย ส่วนอีก 1.50 เปอร์เซ็นต์ มีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับน้อยที่สุด (ตาราง 14) ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (51.00 เปอร์เซ็นต์) มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมากโดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางภาคผนวก 10 ตามข้อความที่ระบุถึงความคาดหวังในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอแสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้เกษตรอำเภอมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้ารวมทั้งควรเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อจะได้เป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา โดยอาจจะเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ และนำเอาเทคนิควิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้เกษตรอำเภอก็ควรจะเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งสังเกตได้จากการมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ

สาเหตุที่เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรของจังหวัดเชียงใหม่มีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหนือกว่าพวกเขา เพราะจะทำให้พวกเขาเกิดความมั่นใจและภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถดังนั้นเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรจึงมีความปรารถนาที่จะให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมากและมากที่สุด

ตาราง 14 จำนวน และเปอร์เซ็นต์ของผู้ให้ข้อมูลซึ่งคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	เกษตรตำบลและ เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร (N=200)		ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจ
	จำนวน(คน)	เปอร์เซ็นต์	
4.21-5.00	69	34.50	มากที่สุด
3.41-4.20	102	51.00	มาก
2.61-3.40	21	10.50	ปานกลาง
1.81-2.60	5	2.50	น้อย
1.00-1.80	3	1.50	น้อยที่สุด

2.2.6 ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอโดยศึกษาจากฐานพลังอำนาจ 5 ฐานด้วยกันคือ การใช้อำนาจหน้าที่ การใช้อำนาจบังคับ การใช้อำนาจในการให้รางวัล การใช้อำนาจอ้างอิง และการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 15 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นลำดับที่ 1 และต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงในลำดับที่ 2 อำนาจในการให้รางวัลเป็นลำดับที่ 3 อำนาจหน้าที่เป็นลำดับที่ 4 และอำนาจบังคับอยู่ในลำดับที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิงและอำนาจในการให้รางวัลในระดับมาก สำหรับอำนาจหน้าที่นั้นเกษตรอำเภอควรใช้ในระดับปานกลาง ส่วนอำนาจบังคับนั้นเกษตรอำเภอควรใช้ในระดับที่น้อย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้เกษตรอำเภอใช้พลังอำนาจ ทั้ง 5 ฐานพลังอำนาจในระดับมาก และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 ซึ่งกล่าวได้ว่า ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอในการบริหารงานนั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จะเห็นได้ว่า เกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรต้องการให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจ

ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในการให้รางวัลในระดับมากอาจเนื่องมาจากในสถานการณ์วิกฤติ หรือสถานการณ์ฉุกเฉินเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรต้องการเกษตรกรอำเภอที่มีความรู้ช่างเชี่ยวชาญ, ภูมิปัญญาและมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้านอกจากนั้นเกษตรกรอำเภอควรเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ จากเหตุผลดังกล่าวเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรจึงมีความต้องการให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ส่วนอำนาจอ้างอิงนั้นเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความต้องการให้เกษตรกรอำเภอใช้ในระดับมากเช่นกัน โดยเกษตรกรอำเภอควรจะเป็นผู้บริหารที่กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานของพวกเขา และเกษตรกรอำเภอควรเป็นบุคคลที่น่าเลื่อมใส, น่าเชื่อถือ, มีความกระตือรือร้น, เป็นคนที่รักษาคำพูดและให้ความเป็นกันเองกับพวกเขา นอกจากนี้เกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรยังมีความปรารถนาให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลในระดับมากด้วยเช่นกัน เนื่องมาจากการได้รับรางวัลเป็นสิ่งพึงปรารถนาของมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน, สิ่งของ, โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือของเพื่อนร่วมงานก็ตาม

ตาราง 15 ลำดับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรกรอำเภอ

ฐานพลังอำนาจ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจ	ลำดับที่
1. การใช้อำนาจหน้าที่	3.17	ปานกลาง	4
2. การใช้อำนาจบังคับ	2.14	น้อย	5
3. การใช้อำนาจในการให้รางวัล	3.90	มาก	3
4. การใช้อำนาจอ้างอิง	4.05	มาก	2
5. การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ	4.06	มาก	1
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37			

ตอน 3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ

สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยอีกประการหนึ่งคือ การศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ โดยเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดพลังอำนาจของเกษตรอำเภอ เพื่อการศึกษาครั้งนี้ มี 5 ฐานพลังอำนาจด้วยกันคือ อำนาจหน้าที่, อำนาจบังคับ, อำนาจในการให้รางวัล, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ โดยจะได้แยกกล่าวดังต่อไปนี้

3.1 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ โดยการเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ สอดคล้องกันผลการวิเคราะห์ในตาราง 16 พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอแตกต่างไปจากที่คาดหวัง โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่มากกว่าที่เกษตรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน การพิจารณาข้อมูลในตารางภาคผนวก 11 จะเห็นว่าข้อความที่ระบุถึงการรับรู้และความคาดหวังในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ นั้น ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอตรวจเช็คเวลามาปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ โดยกระทำตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ ไม่ต้องการลดหย่อนผ่อนปรน ส่วนในเรื่องการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน เกษตรอำเภอควรตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเองแล้ว จึงมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ต้องศึกษาจุดอ่อนของพวกเขาที่ได้นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและต้องการให้เกษตรอำเภอพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพวกเขา ส่วนการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอที่ใช้มากกว่าความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลนี้ก็คือเกษตรอำเภอมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญและมักจะมอบหมายงาน แต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมุติฐานในการทดสอบที่กล่าวว่าการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ ในการบริหารงานตามการรับรู้ของ

เกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความสอดคล้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอตามที่คาดหวัง

3.2 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ โดยการเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอว่ามีความสอดคล้องกัน หรือไม่ สอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์ในตาราง 16 พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอแตกต่างไปจากที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวัง โดยในปัจจุบันเกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับมากกว่าที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับนั้น โดยพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อความที่ระบุถึงการรับรู้และความคาดหวังในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอตามตารางภาคผนวก 12 พบว่าเกษตรอำเภอมักจะเป็นคนไม่โหดร้าย ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง พร้อมทั้งมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สมัครใจและไม่เคยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเลย นอกจากนี้เกษตรอำเภอมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อกระทำการผิดแล้วยังพยายามแสดงว่าตัวของเกษตรอำเภอเองนั้นอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ รวมถึงการกดผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้ผลงานมากกว่าตนเอง ส่วนในการปฏิบัติงานนั้นเกษตรอำเภอมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไขข้อมูล ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนในการดำเนินงานรวมทั้งมักจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเกษตรอำเภอเองและพวกพ้องนอกจากนี้เกษตรอำเภอมักจะควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ และมักจะขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะให้ออกจากงานหรือย้ายถ้าไม่ทำตามเขา ผลการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ระบุว่า การใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอในการบริหารงานตามการรับรู้ของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร มีความสอดคล้องกับการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอตามที่คาดหวัง

3.3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอ

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจ

ในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอ โดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอว่า มีความสอดคล้องกันหรือไม่สอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์ในตาราง 16 พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอแตกต่างไปจากที่คาดหวัง โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจในการให้รางวัลมากกว่าที่เกษตรกรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อความที่ระบุถึงการรับรู้และความคาดหวังในการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอตามตารางภาคผนวก 13 พบว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรกรอำเภอถามไถ่ในความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวอยู่เสมอพร้อมทั้งควรสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จหรือเกษตรกรอำเภอควรจะเสนอผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ ส่วนในเรื่องการปฏิบัติงานนั้นเกษตรกรอำเภอควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสได้ 2 ขึ้น เมื่อมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้เกษตรกรอำเภอสับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาลาศึกษาต่อเมื่อเขาต้องการและเกษตรกรอำเภอควรยกย่องให้เกียรติ, ดูแล, แล้วคอยให้กำลังใจในงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ รวมถึงการแสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ผลการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวว่าการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอในการบริหารงานตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความสอดคล้องกับการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอตามที่คาดหวัง

3.4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกรอำเภอ

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกรอำเภอ โดยการเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกรอำเภอว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่สอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์ในตาราง 16 พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกรอำเภอแตกต่างไปจากที่คาดหวัง โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรกรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิงมากกว่าที่เกษตรกรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อความที่ระบุถึงการรับรู้และความคาดหวังในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรกรอำเภอ ตามตารางภาคผนวก 14 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังว่าเกษตรกรอำเภอควรจะค้นหาข้อเท็จจริง

และไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งเกษตรอำเภอควรที่จะปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ, เป็นคนรักษาคำพูด, มีความกระตือรือร้น, เป็นผู้มีอารมณ์ดีแจ่มใสอยู่เสมอ, เป็นผู้มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังคาดหวังว่าเกษตรอำเภอควรที่จะให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความจาสุภาพเรียบร้อยไม่หยาบคาย และเกษตรอำเภอควรจะต้องกายให้เหมาะสมกับโอกาส, กาลเวลา, สถานที่และสถานการณ์ต่างๆ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบที่ระบุว่า การใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ ในการบริหารงานตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความสอดคล้องกับการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอตามที่คาดหวัง

3.5 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอ

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอ โดยการเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่สอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 16 พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอแตกต่างไปจากที่คาดหวัง โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญมากกว่าที่เกษตรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน การพิจารณาข้อมูลในตารางภาคผนวก 15 พบว่าข้อความที่ระบุถึงการรับรู้และความคาดหวังในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอนั้น ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่ขอบพอของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดีด้วย นอกจากนี้เกษตรอำเภอควรที่จะมีผลงานทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของผู้เหนือรวมทั้งมีความสามารถที่จะนำเอาเทคนิควิชาการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งควรจะเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร ส่วนในเรื่องการปฏิบัติงานนั้นผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกษตรอำเภอเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ นอกจากนี้เกษตรอำเภอควรจะเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรจะเป็นผู้ที่มีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่น ๆ มาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ ผลการวิจัยครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กล่าวว่าการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอในการบริหารงานตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรมีความสอดคล้องกับ

การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรกรอำเภอตามที่มีความหวัง

ตาราง 16 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้
พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรกรอำเภอ

ฐานพลังอำนาจ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
1. การใช้อำนาจหน้าที่	3.13	3.17
2. การใช้อำนาจบังคับ	2.32	2.14
3. การใช้อำนาจในการให้รางวัล	3.66	3.90
4. การใช้อำนาจอ้างอิง	3.72	4.05
5. การใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ	3.66	4.06

แต่ละหมวดผู้วิจัยได้สร้างข้อความขึ้น 15 ข้อความแล้วเลือกเอาเฉพาะข้อความที่มีค่าอำนาจการจำแนกโดยพิจารณาจากข้อความที่มีค่า t_c ตั้งแต่ 2.29 ขึ้นไป ไว้ในแต่ละหมวดจำนวน 10 ข้อความ

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 35 ปี เกษตรตำบลส่วนมากเป็นเพศชาย ส่วนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเป็นเพศหญิงทั้งหมด ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ และส่วนมากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีทางการเกษตร หรือเทียบเท่าสาขาวิชาเอกส่งเสริมการเกษตร นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดได้สมรสแล้ว

ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ และมีอายุราชการระหว่าง 8 -11 ปี โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 11 ปี ปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเป็นข้าราชการ ระดับ 4 โดยมีรายได้เฉลี่ย 135,936 บาทต่อปีต่อครอบครัว ส่วนประสบการณ์ในการฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการเกษตร หรือเคหกิจเกษตรตั้งแต่ ปี พ.ศ.2532 จนถึงปัจจุบันนี้พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รายงานว่าเคยเข้ารับการฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน และผู้ที่เคยฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานนี้มักจะฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานภายในประเทศเกือบทั้งหมด

การใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รับรู้ว่าการเกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิง, อำนาจในการให้รางวัล และอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ส่วนอำนาจหน้าที่อื่น ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเกษตรอำเภอใช้ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยเท่านั้น ส่วนความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ฐานพลังอำนาจต่าง ๆ ในการบริหารงานของเกษตรอำเภอเห็น ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมากคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในการให้

รางวัลในระดับมาก ส่วนอำนาจหน้าที่ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้ในระดับปานกลาง และในทางตรงกันข้ามผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อย

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ

ผลการเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอ พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการใช้นิยามอำนาจทั้ง 5 ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอแตกต่างไปจากที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวัง โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่, อำนาจในการให้รางวัล, อำนาจอ้างอิง และอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญมากกว่าที่เกษตรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ในปัจจุบันนี้เกษตรอำเภอมักใช้อำนาจบังคับมากกว่าที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวัง

อภิปรายผลการวิจัย (Implication)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจอ้างอิง, อำนาจในการให้รางวัล และอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก ซึ่งการใช้อำนาจอ้างอิงนี้ French and Raven (1959) ใน นวล กัลยาณธรรม (2531:97) กล่าวว่าอำนาจอ้างอิงเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นพวกเดียวกับผู้บริหารหรือเกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่จะเอาอย่างผู้บริหารและขอบข่ายของอำนาจอ้างอิงขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชา และความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีสิ่งเหล่านี้มากเท่าใด ก็จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น และอิทธิพลของอำนาจอ้างอิงนี้ อรุณ รักธรรม (2526 : 391) ได้กล่าวไว้ว่า สามารถแสดงออกมาได้หลายลักษณะ แต่ที่สำคัญที่สุด คือความผูกพันระหว่างเป้าหมายกับสิ่งที่อ้างอิงซึ่งอาจเป็นผู้ใช้อำนาจหรือผู้อื่นก็ได้ทั้งนี้โดยอาศัยความรัก, ความชื่นชม, ความเมตตาสงสาร, ความใกล้ชิดเป็นเกณฑ์และ วิธีสร้างอิทธิพลของอำนาจอ้างอิงจะเป็นไปในทำนองชักชวนมากกว่าคุกคาม ส่วนการใช้อำนาจในการให้รางวัลนั้น French and Raven (1959) กล่าวถึงประสิทธิภาพของการใช้อำนาจในการให้รางวัลว่า ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

แต่ละคนด้วย หากสิ่งที่ได้บังคับบัญชาได้รับนั้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขา ในขณะนั้น ได้ก็ถือว่าผู้บริหารยังไม่มีประสิทธิภาพที่สูงพอ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาใช้อำนาจ ในการให้รางวัลสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ทำนองเดียวกันกับ นวล กัลยาณธรรม (2531:95) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการใช้อำนาจในการให้รางวัลว่า อำนาจ ในการให้รางวัลจะครอบคลุมทุกพฤติกรรมหรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่บุคคลรับรู้ ถ้า ยอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รับรางวัลที่ตนต้องการ นอกจากนี้ French and Raven (1959) ยังได้กล่าวถึงการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นพลังอำนาจที่เกิด จากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า ผู้บริหารเป็นคนมีความรู้, ความสามารถหรือมีความชำนาญใน เรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในงานที่หน่วยงานนั้น รับผิดชอบอยู่ และสามารถให้คำแนะนำ ได้ถูก ต้อง ซึ่งอิทธิพลของพลังอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความชำนาญของผู้บริหารที่เหนือกว่าผู้ใต้ บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งไว้ นอกจากนี้อิทธิพลของพลังอำนาจ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญา (Cognitive) ในตัวของผู้ใต้ บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความรู้, ความเชี่ยวชาญของผู้ บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่าผู้บริหารมีความรู้, มีความเชี่ยวชาญนั้น ๆ หรือไม่อีกด้วย ความคงทนของความรู้, ความคิดหรือพฤติกรรมอันเกิดจากพลังอำนาจชนิดนี้จะ คงอยู่ตราบเท่าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดการลืมทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ก็ตาม

ส่วนอำนาจหน้าที่นั้น ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเกษตรอำเภอใช้อำนาจ หน้าที่ในระดับปานกลาง ซึ่งการใช้อำนาจหน้าที่เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ว่าคุณบริหารมีสิทธิตามกฎหมาย หรือตามขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน หรือสังคมที่ จะกำหนดให้เขามีพฤติกรรมได้บ้าง และอิทธิพลของพลังอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับ บัญชา ยังถืออยู่ว่าคุณบริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน โครงสร้าง ทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทั้งโครงสร้างตามรูปแบบ หรือนอกรูปแบบก็ตาม รวมทั้งกฎหมายที่รับรองอำนาจและสิทธิของผู้บริหาร (French and Raven, 1959) ในทำนองเดียวกันกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 239) กล่าวว่าอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจของ ผู้บริหารที่จะสั่งการ (Power to Command) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ผู้มีอำนาจหน้าที่จะเห็นสมควร ทั้งนี้การสั่งการดังกล่าวนี้จะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าผู้ให้ข้อมูลรายงานว่า เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับ ในระดับน้อย สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2525:7) ที่กล่าวว่าผู้บริหารมักจะใช้อำนาจ

บังคับในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นภาระกระทำซึ่งขัดกับกฎเกณฑ์ของกฎหมาย การใช้อำนาจบังคับมักจะเกิดขึ้นในสภาพการทำงาน หรือสังคมที่ถืออำนาจเป็นธรรม โดยกฎหมายมิได้มีความศักดิ์สิทธิ์พอจะคุ้มครองผู้ถูกใช้อำนาจหรือลงโทษผู้ใช้อำนาจได้ ส่วน French and Raven (1959) ระบุถึงอำนาจบังคับว่าเป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการความศักดิ์สิทธิ์ของการใช้อำนาจบังคับขึ้นอยู่กับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่า โทษที่เขาจะได้รับจากการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่า ผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแต่ไหนและพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาอื่น ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะการใช้อำนาจบังคับนี้จะคงอยู่ตราบเท่าที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงพฤติกรรมของเขาได้ถ้ารับรู้ว่าคุณบริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการทำของเขาได้แล้วเขาจะหยุดพฤติกรรมนั้นทันที นอกจากนั้นผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจบังคับนี้มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นตามความสามารถของบุคคลและทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย

สำหรับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอได้พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในการให้รางวัลในระดับมากที่สุด ความคาดหวังในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญนี้สอดคล้องกับการศึกษา ของ Yukl (1981) ที่กล่าวว่าในสถานการณ์วิกฤติหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้ใต้บังคับบัญชามักต้องการผู้บริหารที่มีความรู้อย่างเชี่ยวชาญรู้ทันในกลุ่มในการเผชิญปัญหา, มีความมั่นใจในตัวเอง, อารมณ์มั่นคงและในกรณีที่ผู้บริหารไม่รู้ทันกับสถานการณ์ก็ต้องไม่แสดงความสงสัยหรือสับสนซึ่งเสี่ยงต่อการสูญเสียอิทธิพลของพลังอำนาจนี้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (นวล กัลยาณธรรม, 2531 : 100) ส่วนความคาดหวังในการใช้อำนาจอ้างอิงนั้น นวล กัลยาณธรรม (2531 : 99) ได้อ้างข้อความของ Sayles (1979) ที่ระบุว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อความต้องการ และความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมปกป้องผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด (Face to Face Relationship) และสนใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ Yukl (1981) ได้กล่าวถึงวิธีการใช้อำนาจในการให้รางวัลซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามโดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้คือ การยอมทำตามนั้นต้องตรวจสอบได้, คำสั่งนั้นต้องสามารถนำมาปฏิบัติได้, รางวัลที่ให้อาจดึงดูดความสนใจ, ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ว่ามีอำนาจที่จะให้รางวัล และคำสั่งนั้นจะต้องเหมาะสม โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ส่วนอำนาจหน้าที่นั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่ในระดับปานกลาง ทำนองเดียวกับ Yukl (1981) ที่กล่าวว่า การใช้อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการผู้บริหารที่ออกคำสั่งอย่างสุภาพด้วยน้ำเสียงที่มั่นคง คำสั่งนั้นต้องชัดเจนและถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารควรที่จะอธิบายเหตุผลในการออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจด้วย ส่วน จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2513:30) กล่าวว่าคนบริหารยอมรับว่าคนที่ตำแหน่งอยู่ในสายบังคับบัญชาระดับสูงจะมีอำนาจหน้าที่เหนือกว่าคนในระดับต่ำกว่า ดังคำกล่าวที่ว่า "บุคคลจะมีอำนาจหากว่าเขาดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ" โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งทางราชการ

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าผู้ให้ข้อมูลคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับในระดับน้อยซึ่งถ้าผู้บริหารใช้อำนาจบังคับมาก ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำด้วยความไม่เต็มใจ อาจจะลาออกจากงาน และหยุดงานมากขึ้น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอาจแสดงความเป็นศัตรูต่อผู้บริหาร และ มีความก้าวร้าวมากยิ่งขึ้น (Yukl (1981) ระบุใน นวล กัลยาณธรรม, 2531 : 101)

การศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจในแต่ละฐานของเกษตรอำเภอ โดยเปรียบเทียบน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอพบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ถึงการ wield power ทั้ง 5 ฐานพลังอำนาจของเกษตรอำเภอแตกต่างกันที่คาดหวัง โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังให้เกษตรอำเภอใช้อำนาจหน้าที่, อำนาจในการให้รางวัล, อำนาจอ้างอิงและอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญมากกว่าที่เกษตรอำเภอกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Giffin อ้างใน นวล กัลยาณธรรม (2531:42) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีความน่าเชื่อถือนั้น จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ มีความน่าไว้วางใจ มีความตั้งใจในการบริหารงาน มีความเป็นมิตร และสร้างบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองมีความคล่องตัว และมีความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ French and Raven (1959) ได้กล่าวว่าพลังอำนาจหน้าที่นั้นเกิดจากตำแหน่งที่ผู้บริหารครอบครองอยู่ตามปกติ ถ้าผู้บริหารมีตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใด อำนาจหน้าที่ก็จะมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจหน้าที่สูงก็สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปฏิบัติเพื่อมิให้เป็นการระเมิดต่อกฎระเบียบขององค์การพลังอำนาจในการให้รางวัล เกิดจากความสามารถของผู้บริหารที่จะให้รางวัลตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับความสำเร็จของงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อว่าการยอมปฏิบัติตาม

จะนำไปสู่การได้รับรางวัลอาจจะด้วยวิธีได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน, ค่าจ้าง, เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับคำชมเชยยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น พลังอำนาจอ้างอิงเกิดจาก คุณลักษณะพิเศษของผู้บริหาร เป็นพลังอำนาจที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเอาแบบอย่างพฤติกรรม ผู้บริหารที่มีพลังอำนาจอ้างอิงจะเป็นที่รักใคร่และนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะ, การชอบพอ, การนับถือและยกย่องซึ่งเป็นอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสิ้น ส่วนพลังอำนาจในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญนั้นเกิดจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญ, มีทักษะและมีความรู้ซึ่งผู้บริหารที่มีพลังอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับทำตามเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ และมีความสามารถเห็นเอง (นวล กัลยาณธรรม, 2531:52-53)

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าในปัจจุบันเกษตรอำเภอใช้อำนาจบังคับมากกว่าผู้ให้ข้อมูลคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ นวล กัลยาณธรรม (2531:101) ได้อ้างถึงการศึกษาของ Yukl (1981) ที่ระบุว่าผู้บริหารควรใช้อำนาจบังคับในกรณีที่ต้องการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และกรณีที่การฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างจงใจ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การโดยส่วนรวม ในทางตรงกันข้าม อรุณ วัชรธรรม (2526 : 390) เสนอแนะว่าการใช้อำนาจบังคับไม่ควรใช้ติดต่อกันเพราะหากใช้ติดต่อกันเป็นระยะเวลานานแล้ว ในไม่ช้าองค์การก็อาจจะเกิดความขัดแย้ง, ขาดประสิทธิภาพ และล้มเลิกไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการใช้อำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอื่น ๆ ที่สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และกำหนดนโยบายในการบริหารงานของเกษตรอำเภอเกี่ยวกับการใช้อำนาจที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความคาดหวัง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเกษตรตำบล ตลอดจนเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรเพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมการเกษตร ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมายมากที่สุดจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. เกษตรอำเภอกว่จะพยายามปรับปรุงการใช้พลังงานในการบริหารงานของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรดังนี้ คือ

1.1 เกษตรอำเภอ ควรใช้อำนาจหน้าที่ให้มากกว่าที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยพยายามตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ และลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาตามกฎหมายที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่ต้องมีการลดหย่อนผ่อนปรนเป็นต้น เนื่องจากอำนาจหน้าที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีระเบียบวินัยและปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของกรมส่งเสริมการเกษตร

1.2 เกษตรอำเภอกว่จะใช้อำนาจในการให้รางวัลมากกว่าที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบันเช่น เกษตรอำเภอกว่จะถามไถ่ในความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งควรจะสนับสนุนหรืออยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนี้เกษตรอำเภอควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับเงินเดือน 2 ขึ้น เมื่อมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ เป็นต้น ซึ่งอำนาจในการให้รางวัลนี้จะเป็นสิ่งล่อใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

1.3 เกษตรอำเภอกว่จะใช้อำนาจอ้างอิงในระดับมากกว่าที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบันตัวอย่างเช่น เกษตรอำเภอกว่จะพยายามค้นหาข้อเท็จจริงโดยไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งควรที่จะปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาโดยกระทำให้เป็นคนรักษาคำพูดมีความกระตือรือร้นและเป็นบุคคลที่มีอารมณ์แจ่มใสอยู่เสมอเป็นต้น เนื่องด้วยอำนาจอ้างอิงนี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเคารพและให้ความเชื่อถือในตัวเกษตรอำเภอมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเลียนแบบได้

1.4 เกษตรอำเภอกว่จะพยายามใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญให้มากกว่าที่กำลังใช้อยู่ปัจจุบัน โดยเกษตรอำเภอควรเป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งควรมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และควรจะเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตรเป็นต้น เนื่องจากอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมั่นใจ และภูมิใจเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานกับเกษตรอำเภอที่มีความรู้ความสามารถ

2. เกษตรอำเภอกควรปรับปรุงการบริหารงานของตนเองในด้านการใช้อำนาจ บังคับให้น้อยลงกว่าที่กำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร โดยเกษตรอำเภอไม่ควรแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ นอกจากนี้เกษตรอำเภอ ไม่ควรที่จะข่มขู่หรือคาดโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในทำนองที่ว่า จะให้ออกจากงาน หรือให้ย้ายถ้าไม่ กระทำตามคำสั่งของเกษตรอำเภอ เป็นต้น เนื่องจากพลังอำนาจบังคับนั้นอาจทำให้เกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรแสดงออกในลักษณะก้าวร้าวหรือเป็นศัตรูกับเกษตรอำเภอมากยิ่งขึ้น

3. เกษตรอำเภอจะต้องพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้งในด้านวิชาการ , ในด้านการบริหาร และในด้านเทคโนโลยีซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมา ปรับปรุงการดำเนินงานของตนเอง และสามารถนำเอาเทคโนโลยีวิชาการหรือความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นมาถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารในระดับสูงของกรมส่งเสริมการเกษตรควรจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งควรสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่สังกัดในกรมส่งเสริมการเกษตร โดยการให้ งบประมาณสนับสนุน เพื่อให้ทราบถึงการ wield อำนาจของผู้บริหารงานส่งเสริมการเกษตรใน แต่ละระดับนั้นมีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนากรมส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

5. ผู้บริหารของหน่วยงานอื่น ๆ ในแต่ละระดับที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นควรจะเพิ่ม การใช้อำนาจหน้าที่, อำนาจในการให้รางวัล, อำนาจอ้างอิง และอำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญให้ มากขึ้น ส่วนการใช้อำนาจบังคับนั้นผู้บริหารควรจะใช้ในระดับน้อย เพื่อให้การดำเนินงานของ หน่วยงานเหล่านั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการ wield อำนาจของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ ของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น การวิจัยครั้ง

ต่อไปควรที่จะขยายสถานที่ในการวิจัยให้ครอบคลุมหลายจังหวัดจะทำให้ผลการวิจัยมีประโยชน์
ต่องานส่งเสริมการเกษตรมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการบริหารงานราชการส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการเกษตรเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะศึกษาถึงการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานส่งเสริมของกรมส่งเสริมการเกษตรต่อไป

3. ควรศึกษาถึงการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงาน-
เคหกิจเกษตรเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอในฐานะพลังอำนาจอื่น ๆ ที่นอกเหนือ
จากการวิจัยครั้งนี้

4. ควรศึกษาในเรื่องการตัดสินใจของเกษตรกรอำเภอว่าอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย
ใดบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานของกรมส่งเสริมการเกษตร ให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ใต้-
บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในฐานะพลังอำนาจใด มีผลทำให้ผู้-
ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การ หรือ
หน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. 2532. นโยบายและแนวทางการส่งเสริมการเกษตรประจำปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

_____. 2533. บันทึกกรมส่งเสริมการเกษตรปี 2533. กรุงเทพมหานคร : จรัสแสงการพิมพ์.

กรรณิการ์ ภูประเสริฐ. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่:ภาควิชาจิตวิทยา, คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. 2531. ข้อมูลทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่เกี่ยวกับการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษร.

กมลรัตน์ หล้าสว่าง. 2527. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร:ภาควิชาการแนะแนวการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ประสานมิตร.

จักรกฤษณ์ นรดิพดุงการ. 2513. บุคคลชั้นนำ: โครงสร้างแห่งอำนาจและการเมืองในชุมชนไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิราวรรณ พินศิริกุล. 2533. พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. เชียงใหม่:วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

จุมพล ภูมิพานิช. 2532. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 9-15 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฉายศิลป์ เขียวชาญนิพนธ์ และคณะ. 2527. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2530. ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา-
ธิราช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2523. องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

ธรรมบุญ ศิริพันธ์. 2530. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทในการสื่อสาร
ของเกษตรกรตำบลในจังหวัดนันทบุรี. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, ภาควิชาส่งเสริม
การเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

นวล กัลยาณธรรม. 2531. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาช่วยในการ
ปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
ภาควิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2528. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิพนธ์ ศศิธร. ไม่ระบุปี พ.ศ.. การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ประสานมิตร.

นำชัย ทนผล. 2531. วิธีการเตรียมโครงการวิจัย. เชียงใหม่ : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร,
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

บรรณสิทธิ์ สลับแสง. 2515. คู่มือผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิรัช ส. พยุพงค์.

บุญเดิม พันรอบ. 2528. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.

บุญส่ง นิลแก้ว. 2530. เครื่องมือวัดเจตคติ. เชียงใหม่ : เอกสารการวิจัยเบื้องต้น ภาควิชา
ประเมินผลและวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญสม วราเอกศิริ. 2529. ส่งเสริมการเกษตร: หลักและวิธีการ. เชียงใหม่ : ภาควิชา
ส่งเสริมการเกษตร, สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

วีระพงษ์ วงษ์วีระชัย. 2533. พฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าพนักงานการเกษตรระดับตำบล
ในจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยาลัยนวัตวิทยาโท, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร,
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

วุฒิชัย จำนงค์. 2517. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : คณะบริหารธุรกิจ, สถาบัน-
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

_____. 2525. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สมปราชญ์ จอมเทศ. 2516. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.

_____. 2524. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไนศาลศิลป์การพิมพ์.

สงวนศรี วิรัชชัย. 2527. จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทศึกษาพรจำกัด.

สมัย จิตหมวด. 2524. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่. 2531. รายงานประจำปี 2530. เชียงใหม่ : เอกสารโรเนียว.

สุชา จันทน์เอม. 2522. จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

_____. 2527. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนิลา ทนพล. 2531. การศึกษาเกษตรกรผู้ใหญ่. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีการเกษตร-แม่โจ้.

โสภา ชูพิกุลชัย. 2521. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

อวยชัย ชะบา. 2532. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : เอกสารการสอนชุดวิชาหน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อบรม สันนิบาต. 2521. รวมทฤษฎีจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคชั่นส์ไตร์.

อรุณ วัชรธรรม. 2525. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2526. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษร.

_____. 2530. องค์การที่ไม่เป็นทางการ. กรุงเทพมหานคร: เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อารง สุกาศาสน์. 2527. ปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์.

เอนา กรีนสง. 2519. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์โลก: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Peng-ont, Jirapron. 1985. Correlates of Perception and Attitudes of Farmers toward Community Leadership Training Program in Chiang-Mai, Thailand. Unpublished M.S.Thesis. Central Luzon State University, Muñoz, Nueva Ecija, Philippines.

Thanupon, Sunila. 1986. Extension and Client's System Perception of Training Need of Rice Farmer in Chiang-Mai Province, Thailand.

Unpublished Ph.D.Dissertation, Central Luzon State University,
Muñoz, Nueva Ecija, Philippines.







แบบสอบถาม

เรื่อง

"การใช้พลังอำนาจ ของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบลและพนักงาน-
เคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่"

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ต้องการข้อมูลที่เป็นจริงจากท่านและขอรับรองว่าจะ
เก็บเป็นความลับ ข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ประโยชน์ในงานวิจัยเท่านั้น เพื่อความสมบูรณ์ของ
วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาส่งเสริมการเกษตร

☐ 1

☐ 2

☐ 3

เลขที่แบบสอบถาม.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ สำนักงานเกษตรอำเภอ.....ประจำตำบล.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อ
ศึกษา "การใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบล และเจ้าพนักงาน-
เคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่" มีทั้งหมด 2 ตอนโดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
() และในตาราง หรือเติมคำลงในแต่ละข้อความตามความเป็นจริง

ตอน 1 เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจของเกษตรกรตำบลและเจ้า-
พนักงานเคหกิจเกษตร

ตอน 2 เกี่ยวกับการรับรู้และความคาดหวังของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจ-
เกษตรในการใช้พลังอำนาจของเกษตรกรอำเภอ

ตอน 1

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล, สังคม และเศรษฐกิจของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงาน-
เคหกิจเกษตร

1. ตำแหน่ง

- () 1. เจ้าพนักงานการเกษตร/เจ้าหน้าที่การเกษตร
() 2. เจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร

☐
4

2. ปัจจุบันทำนมีอายุ.....ปี(ถ้าเกิน 6 เดือนให้ถือเป็น 1ปี)

☐ 5 ☐ 6

3. เพศ.

- () 1. ชาย
() 2. หญิง

☐
7

4. ศาสนา

- () 1. พุทธ
() 2. อิสลาม
() 3. คริสต์
() 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

☐
8

5. ภูมิภาคเดิมที่ท่านเกิด(ตามภาคส่งเสริมการเกษตร)

- () 1. ภาคเหนือ
() 2. ภาคกลาง
() 3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
() 4. ภาคตะวันออก
() 5. ภาคตะวันตก
() 6. ภาคใต้

☐
9

6. ความรู้ความเข้าใจภาษาทางภาคเหนือ

- () 1. พูดได้ ฟังเข้าใจดี
() 2. พูดได้บ้าง ฟังเข้าใจพอสมควร
() 3. พูดไม่ได้ แต่ฟังเข้าใจ

☐
10

() 4. พูดไม่ได้ ฟังไม่เข้าใจ

7. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ปวช. หรือเทียบเท่า
() 2. ปวส. หรือเทียบเท่า
() 3. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
() 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

☐
11

วิชาเอก (Major) ที่จบการศึกษา

- () 1. วิทยาศาสตร์
() 2. สังคมศาสตร์
() 3. ส่งเสริมการเกษตร
() 4. คหกรรมศาสตร์
() 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

☐
12

8. สถานภาพการสมรส

- () 1. โสด
() 2. สมรสแล้ว
() 3. หย่าร้าง
() 4. อื่น ๆ (ระบุ).....

☐
13

9. การรับราชการในกรมส่งเสริมการเกษตร

ท่านรับราชการในกรมส่งเสริมการเกษตรมาแล้ว...ปี
(นับถึงวันที่เก็บข้อมูล)

☐ 14 ☐ 15

10. ปัจจุบันท่านรับราชการในระดับ (พ.ช.).....

อัตราเงินเดือน.....บาท

ค่าเบี้ยเลี้ยง.....บาท

ค่าเช่าบ้าน.....บาท

☐ 16
☐ 17 ☐ 18 ☐ 19 ☐ 20
☐ 21 ☐ 22 ☐ 23 ☐ 24
☐ 25 ☐ 26 ☐ 27 ☐ 28

11. นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ
เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง,ค่าเช่าบ้าน,
ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น แล้วท่าน
มีรายได้ทางอื่นอีกประมาณเดือนละ
.....บาท

☐ 29 ☐ 30 ☐ 31 ☐ 32 ☐ 33

12. คู่สมรสของท่านมีรายได้เดือนละ
.....บาท

☐ 34 ☐ 35 ☐ 36 ☐ 37 ☐ 38

13. ภายในปี พ.ศ. 2532 จนถึงปัจจุบัน
ท่านเคยรับการฝึกอบรมหรือดูงานด้าน
การส่งเสริมการเกษตรหรือเคหกิจ-
เกษตร

☐ 39

- () 1. เคย
() 2. ไม่เคย

- 13.1 ถ้าเคย โปรดระบุ

- () ภายในประเทศ
() ต่างประเทศ

☐ 40

ตอน 2

ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ตามสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังซึ่งเป็นสภาพที่
ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตตามความคิดเห็นของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตร
ในการใช้พลังอำนาจของเกษตรอำเภอ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด แต่ต้องการ
คำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดทั้งตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ท่านต้องการ
จะให้เกิดขึ้น โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน ตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุก
ข้อความ ซึ่งมีความหมายของคะแนนดังนี้คือ

หมวด 1 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสถานที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 45					5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคล ที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเอง ปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้อื่น					☐ 20
☐ 46					6. เกษตรอำเภอตรวจเช็คเวลา มาปฏิบัติงานของท่านเสมอ					☐ 21
☐ 47					7. เกษตรอำเภอว่ากล่าวท่าน หรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงาน ผิดพลาด					☐ 22
☐ 48					8. เกษตรอำเภอมาทำงานที่ สำนักงานเกษตรอำเภอ ไม่สม่ำเสมอ					☐ 23
☐ 49					9. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ท่าน แต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจ ในงานนั้น ๆ ด้วย					☐ 24
☐ 50					10. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความ พึงพอใจของเกษตรอำเภอเสมอ					☐ 25

หมวด 2 เกี่ยวกับการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ

การรับรู้ (ตามสถานที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 51					1. เกษตรอำเภอขู่ว่าจะให้ท่าน ออกจากงานหรือย้ายถ้าท่าน ไม่กระทำตามเขา					☐ 26
☐ 52					2. เกษตรอำเภอควบคุมการทำงาน ของท่านโดยไม่ปล่อยให้ทำงาน อย่างอิสระ					☐ 27
☐ 53					3. เกษตรอำเภอนายงามแสดงว่า ตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ					☐ 28
☐ 54					4. เกษตรอำเภอของท่านมักจะ ใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไข ข้อมูล ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน ดำเนินการในสิ่งที่เห็นประโยชน์ สำหรับตัวของเขาเอง และ พวกพ้อง					☐ 29
☐ 55					5. เกษตรอำเภอไม่เคยให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานของท่านและเพื่อน ร่วมงานเลย					☐ 30

หมวด 2 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 56					6. เกษตรอำเภอกองท่ามะกักจะกด ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ เพื่อไม่ให้ผลงานมากกว่าตนเอง					☐ 31
☐ 57					7. เกษตรอำเภอกองท่ามะกักจะเป็นคนที่ ไม่ให้อยู่เสมอไม่รู้จักควบคุม อารมณ์ของตนเอง					☐ 32
☐ 58					8. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยที่ ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจ					☐ 33
☐ 59					9. เกษตรอำเภอกองท่ามะกักจะใช้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวของเกษตร- อำเภอเอง					☐ 34
☐ 60					10. เกษตรอำเภอมักใช้คำพูดที่ รุนแรงต่อผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อกระทำผิด					☐ 35

หมวด 3 เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรกรอำเภอ

การรับรู้ (ตามสถานที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)					
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5	
☐ 61					1. เกษตรอำเภอมีทักษะก่อให้เกิดเกียรติท่านอยู่เสมอเมื่อมีโอกาส						☐ 36
☐ 62					2. เกษตรอำเภอดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ท่านปฏิบัติ						☐ 37
☐ 63					3. เกษตรอำเภอแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่านอย่างจริงใจ						☐ 38
☐ 64					4. เกษตรอำเภอได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้อื่นระดับหมู่บ้านในระดับสูงทราบ						☐ 39
☐ 65					5. เกษตรอำเภอเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ						☐ 40
☐ 66					6. เกษตรอำเภอสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ						☐ 41
☐ 67					7. ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ						☐ 42

หมวด 3 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 68					8. เกษตรอำเภอมักเปิดโอกาสให้ ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่อง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ					☐ 43
☐ 69					9. เกษตรอำเภอมักถามไถ่ใน ความเป็นอยู่ของท่านและ ครอบครัวอยู่เสมอ					☐ 44
☐ 70					10. เกษตรอำเภอสืบสวนและ อยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบ ผลสำเร็จของท่าน					☐ 45

หมวด 4 เกี่ยวกับการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 71					1. เกษตรอำเภอของท่านแต่งกาย เหมาะสมกับโอกาส , กาลเวลา สถานที่ และสถานการณ์					☐ 46

หมวด 4 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 72					2. เกษตรอำเภอปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ					☐ 47
☐ 73					3. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนรักษาคำพูด					☐ 48
☐ 74					4. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนกระตือรือร้น					☐ 49
☐ 75					5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใสและน่าเชื่อถือ					☐ 50
☐ 76					6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย					☐ 51
☐ 77					7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใสอยู่เสมอ					☐ 52
☐ 78					8. เกษตรอำเภอให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา					☐ 53
					9. เกษตรอำเภอของท่านมักค้นหา					

หมวด 4 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 4					ข้อเท็จจริง แล้วจึงตัดสินใจ ในปัญหาต่าง ๆ					☐ 54
☐ 5					10. เกษตรอำเภอไม่ใช้อารมณ์ ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการ บริหารงาน					☐ 55

หมวด 5 เกี่ยวกับการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอ

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 6					1. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่ มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ					☐ 56
☐ 7					2. เกษตรอำเภอของท่านมีความ สามารถในการตัดสินใจในปัญหา เฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					☐ 57

หมวด 5 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 8					3. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร					☐ 58
☐ 9					4. เกษตรอำเภอของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					☐ 59
☐ 10					5. เกษตรอำเภอของท่านมักจะมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ					☐ 60
☐ 11					6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ					☐ 61
☐ 12					7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี					☐ 62
☐ 13					8. เกษตรอำเภอของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น					☐ 63

หมวด 5 (ต่อ)

การรับรู้ (ตามสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน)					ข้อความ	ความคาดหวัง (ที่ท่านต้องการ ให้เกิดในอนาคต)				
5	4	3	2	1		1	2	3	4	5
☐ 14					9. เกษตรอำเภอของท่าน เป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีและเป็นที่ยอมรับของ ผู้ได้บังคับบัญชา					☐ 64
					10. เกษตรอำเภอของท่านได้นำเอา เทคนิค , วิธีการ , หรือความรู้ใหม่ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา					
☐ 15										☐ 65



การทดสอบค่าอำนาจการจำแนก
(Discrimination)

หมวด 1 เกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	t_c	Prob
1. เกษตรอำเภอของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ	2.69*	.018
2. เกษตรอำเภอให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของท่าน	2.55*	.023
3. เกษตรอำเภอลงโทษท่านโดยกระทำตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน	2.51*	.025
4. เกษตรอำเภอของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง	3.37**	.005
5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.69**	.002
6. เกษตรอำเภอตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของท่านเสมอ	2.29*	.038
7. เกษตรอำเภอว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด	3.00**	.010
8. เกษตรอำเภอมาทำงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอไม่สม่ำเสมอ	3.15**	.007

หมวด 2 (ต่อ)

ข้อความ	t_c	Prob
6. เกษตรอำเภอก่อนที่ท่านมักจะกดผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้ผลงานมากกว่าตนเอง	2.51 [*]	.022
7. เกษตรอำเภอก่อนที่ท่านเป็นคนที่ไม่ไว้ใจอยู่เสมอ ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง	3.28 ^{**}	.004
8. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติโดยผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจ	3.31 ^{**}	.004
9. เกษตรอำเภอก่อนที่ท่านมักจะให้ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเกษตร- อำเภอเอง	4.42 ^{***}	.000
10. เกษตรอำเภอมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ได้บังคับ- บัญชาเมื่อกระทำผิด	4.73 ^{***}	.000

หมวด 3 เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	t_c	Prob
1. เกษตรอำเภอมักจะชักย่องให้เกียรติท่านอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาส	2.29 [*]	.036
2. เกษตรอำเภอคุณดูแล และคอยให้กำลังใจในงาน ที่ท่านปฏิบัติ	4.11 ^{***}	.001

หมวด 3 (ต่อ)

ข้อความ	t_c	Prob
3. เกษตรอำเภอสื่อความยินดีในความสำเร็จ ของท่านอย่างจริงใจ	4.27***	.001
4. เกษตรอำเภอสื่อผลงานของท่านให้ทั้งระดับ นักชาในระดับสูงทราบ	5.37***	.000
5. เกษตรอำเภอบเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ารับการฝึก อบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ	2.00 ^{NS}	.063
6. เกษตรอำเภอสับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่าน ต้องการ	2.04 ^{NS}	.058
7. ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่เด่น ๆ	2.41*	.028
8. เกษตรอำเภอมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1.70 ^{NS}	.109
9. เกษตรอำเภอมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่าน และครอบครัวอยู่เสมอ	2.32*	.034
10. เกษตรอำเภอสสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงาน ที่ประสบผลสำเร็จของท่าน	4.00***	.001

หมวด 4 เกี่ยวกับการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	t_c	Prob
1. เกษตรอำเภอของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส กาลเวลา สถานที่ และสถานการณ์	2.68*	.020
2. เกษตรอำเภอปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับ บัญชาเสมอ	2.73*	.018
3. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนรักษาคำพูด	3.54**	.004
4. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนกระตือรือร้น	3.32**	.006
5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส และน่าเชื่อถือ	5.29***	.000
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย	2.91*	.013
7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใส อยู่เสมอ	2.42*	.032
8. เกษตรอำเภอให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.57*	.024
9. เกษตรอำเภอของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริงแล้วจึง ตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ	5.54***	.000
10. เกษตรอำเภอไม่ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน	2.67*	.020

หมวด 5 เกี่ยวกับการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรกรอำเภอ

ข้อความ	t_c	Prob
1. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่การวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ	3.02**	.007
2. เกษตรอำเภอของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	3.57*	.019
3. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	6.40***	.000
4. เกษตรอำเภอของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.46***	.000
5. เกษตรอำเภอของท่านมักจะมีบุคลากรนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	2.45*	.025
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	3.88***	.001
7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี	5.46***	.000
8. เกษตรอำเภอของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	4.57***	.000
9. เกษตรอำเภอของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ชอบพอของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97***	.001

หมวด 5 (ต่อ)

ข้อความ	t_c	Prob
10. เกษตรอำเภอของท่านได้นำเอาเทคนิค,วิธีการ หรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้บ้างนับกี่ราย	4.21***	.001

หมายเหตุ

p	<	.05	*
p	<	.01	**
p	<	.001	***



ตารางภาคผนวก 1 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ	3.91	0.93
2. เกษตรอำเภอว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด	3.41	0.96
3. เกษตรอำเภอให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของท่าน	3.28	0.99
4. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ท่านแต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย	3.20	1.15
5. เกษตรอำเภอตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.09	1.10
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูงคิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.01	1.12
7. เกษตรอำเภอลงโทษท่านโดยกระทำตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน	2.90	1.03

ตารางภาคผนวก 1 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
8. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเกษตรกรอำเภอเสมอ	2.90	1.13
9. เกษตรอำเภอมาทำงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอไม่สม่ำเสมอ	2.81	1.17
10. เกษตรอำเภอของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง	2.80	1.06
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย รวม	3.13	0.61

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย

ระดับการใช้อำนาจหน้าที่

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

ตารางภาคผนวก 2 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอพยายามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ	2.59	1.17
2. เกษตรอำเภอไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย	2.51	1.09
3. เกษตรอำเภอควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ	2.43	1.09
4. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สมัครใจ	2.42	1.07
5. เกษตรอำเภอของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไขข้อมูล, ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน, ดำเนินการในสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับตัวของเขาเอง และพวกพ้อง	2.30	1.05
6. เกษตรอำเภอขู่ว่าจะให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้าท่านไม่กระทำตามเขา	2.25	1.11
7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนที่ไม่ไว้วางใจ อยู่เสมอ ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง	2.25	1.13

ตารางภาคผนวก 2 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
8. เกษตรอำเภอกองท่ามนักจะกดผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้ผลงานมากกว่าตนเอง	2.20	1.07
9. เกษตรอำเภอมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด	2.19	1.14
10. เกษตรอำเภอกองท่ามนักจะใช้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเกษตรอำเภอเอง	2.11	1.00
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.32	0.80

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย

4.21 - 5.00

3.41 - 4.20

2.61 - 3.40

1.81 - 2.60

1.00 - 1.80

ระดับการใช้อำนาจบังคับ

มากที่สุด

มาก

ปานกลาง

น้อย

น้อยที่สุด

ตารางภาคผนวก 3 **น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N=200)**

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอสนับสนุนให้ท่านมาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ	3.93	0.89
2. เกษตรอำเภอเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ	3.82	0.91
3. ท่านมีโอกาสดำเนิน 2 ขึ้น เมื่อท่านมีผลการทำงานในหน้าที่ที่เด่น ๆ	3.77	0.92
4. เกษตรอำเภอมักเปิด โอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.76	0.88
5. เกษตรอำเภอสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของท่าน	3.64	0.96
6. เกษตรอำเภอได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงทราบ	3.61	0.94
7. เกษตรอำเภอแสดงความยินดีในความ สำเร็จของท่านอย่างจริงจัง	3.60	1.00
8. เกษตรอำเภอดูแลและคอยให้กำลังใจ ในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.56	0.99

ตารางภาคผนวก 3 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
9. เกษตรอำเภอมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ ของท่านและครอบครัวอยู่เสมอ	3.53	0.98
10. เกษตรอำเภอมักจะขยักย่องให้เกียรติท่าน อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส	3.43	0.94
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.66	0.67

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย

ระดับการใช้อำนาจในการให้รางวัล

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

ตารางภาคผนวก 4 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอของท่านแต่งกายเหมาะสมกับโอกาส เวลา สถานที่ และสถานการณ์	4.02	0.83
2. เกษตรอำเภอให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชา	3.85	0.89
3. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพเรียบร้อย ไม่หยาบคาย	3.76	0.92
4. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส และน่าเชื่อถือ	3.72	0.87
5. เกษตรอำเภอปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.71	0.92
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีแจ่มใส อยู่เสมอ	3.69	0.90
7. เกษตรอำเภอไม่ใช้อำนาจในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน	3.64	0.97
8. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนกระตือรือร้น	3.64	0.98
9. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนรักษาคำพูด	3.62	0.91

ตารางภาคผนวก 4 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
10. เกษตรอำเภอยกของทำนบกักน้ำเข้าเท็จจริงแล้วจึงตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ	3.59	0.95
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.72	0.68

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย

ระดับการใช้อำนาจอ้างอิง

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

ตารางภาคผนวก 5 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอของท่านมักจะมีความคล่องตัวหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	3.75	0.85
2. เกษตรอำเภอของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นอย่างดี	3.72	0.95
3. เกษตรอำเภอของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.88
4. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	3.69	0.89
5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ	3.68	0.92
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเข้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี	3.65	0.90
7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นที่ชอบพอของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65	0.94
8. เกษตรอำเภอของท่านได้นำเอาเทคนิควิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	0.94

ตารางภาคผนวก 5 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
9. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	3.60	0.92
10. เกษตรอำเภอของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	3.57	0.90
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.66	0.75

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
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

ตารางภาคผนวก 6 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจหน้าที่และของเกษตรอำเภอ (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ	3.79	0.95
2. เกษตรอำเภอว่ากล่าวท่านหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด	3.43	1.01
3. เกษตรอำเภอให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของท่าน	3.36	1.10
4. เกษตรอำเภอ ตรวจเช็คเวลามาปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.27	1.10
5. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ท่านแต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย	3.10	1.19
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูง คิดว่าตนเอง ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.06	1.14
7. เกษตรอำเภอลงโทษท่านโดยกระทำตามกฎหมายระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่มีการลดหย่อนผ่อนปรน	2.99	1.10

ตารางภาคผนวก 6 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
8. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเกษตรกรอำเภอเสมอ	2.95	1.15
9. เกษตรอำเภอของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง	2.93	1.10
10. เกษตรอำเภอมาทำงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอไม่สม่ำเสมอ	2.88	1.22
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.17	0.63

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจหน้าที่
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

ตารางภาคผนวก 7 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอยุติธรรมแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ๆ	2.38	1.18
2. เกษตรอำเภอควบคุม การทำงานของท่านโดยไม่ปล่อยให้ทำงานอย่างอิสระ	2.33	1.12
3. เกษตรอำเภอไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย	2.27	1.12
4. เกษตรอำเภอขู่ว่าจะให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้าท่านไม่กระทำตามเขา	2.21	1.15
5. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สมัครใจ	2.17	1.00
6. เกษตรอำเภอของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุง แก้ไขข้อมูล, ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนดำเนินการในสิ่งที่เห็นประโยชน์สำหรับตัวของเขาเองและพวกพ้อง	2.15	1.05
7. เกษตรอำเภอของท่านมักจะกดผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้ผลงานมากกว่าตนเอง	2.00	1.03

ตารางภาคผนวก 7 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
8. เกษตรอำเภอของท่านมักจะใช้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของเกษตรอำเภอเอง	1.97	0.99
9. เกษตรอำเภอมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด	1.97	1.08
10. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนที่ไม่ให้ร้ายอยู่เสมอ ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง	1.95	1.01
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.14	0.77

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจบังคับ

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

ตารางภาคผนวก 8 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอ (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อท่านต้องการ	4.11	0.92
2. เกษตรอำเภอมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.07	0.85
3. เกษตรอำเภอเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ารับการศึกษาอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ	4.06	0.89
4. ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีเด่น ๆ	4.02	0.91
5. เกษตรอำเภอสนับสนุนและอยู่เบื้องหลังในผลงานที่ประสบผลสำเร็จของท่าน	4.00	0.92
6. เกษตรอำเภอได้เสนอผลงานของท่านให้ผู้นับคัมภีร์ในระดับสูงทราบ	3.95	0.91
7. เกษตรอำเภอมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวอยู่เสมอ	3.89	0.94
8. เกษตรอำเภอแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่านอย่างจริงใจ	3.67	1.12

ตารางภาคผนวก 8 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
9. เกษตรอำเภอดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ ทำปฏิบัติ	3.65	1.16
10. เกษตรอำเภอมักจะยกย่องให้เกียรติทำอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาส	3.55	1.11
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.90	0.69

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจในการให้รางวัล

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

ตารางภาคผนวก 9 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ
(N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนน เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอของท่านแต่งกายเหมาะสมกับ โอกาส,กาลเวลา,สถานที่และสถานการณ์	4.15	0.85
2. เกษตรอำเภอให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่ บังคับบัญชา	4.13	0.78
3. เกษตรอำเภอปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดี ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	4.12	0.88
4. เกษตรอำเภอไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน	4.10	0.81
5. เกษตรอำเภอของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริง แล้วจึงตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ	4.07	0.84
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่า เลื่อมใสและน่าเชื่อถือ	4.02	0.82
7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี แจ่มใสอยู่เสมอ	4.00	0.84
8. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพ เรียบร้อย, ไม่ท้อหวั่น	3.99	0.91

ตารางภาคผนวก 9 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
9. เกษตรอำเภอกของท่านเป็นคนที่ระมัดระวังวัน	3.98	0.90
10. เกษตรอำเภอกของท่านเป็นคนที่รักษาคำพูด	3.97	0.90
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	4.05	0.68

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจอ้างอิง

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

ตารางภาคผนวก 10 น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
ความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของ
เกษตรอำเภอ (N=200)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนน เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. เกษตรอำเภอของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	4.13	0.80
2. เกษตรอำเภอของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา	4.10	0.82
3. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเข้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี	4.09	0.82
4. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ	4.09	0.84
5. เกษตรอำเภอของท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.77
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	4.08	0.84
7. เกษตรอำเภอของท่านได้นำเอาเทคนิควิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา	4.08	0.86
8. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	4.02	0.82

ตารางภาคผนวก 10 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
9. เกษตรอำเภอยุทธศาสตร์ของงานมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	4.01	0.86
10. เกษตรอำเภอยุทธศาสตร์ของงานมีบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	3.98	0.87
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	4.06	0.71

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความคาดหวังในการใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

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

ตารางภาคผนวก 11 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ และคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล
ในการใช้อำนาจหน้าที่ของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
1. เกษตรอำเภอตรวจเช็คเวลาปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.09	3.27
2. เกษตรอำเภอของท่านตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตามลำพังตนเอง	2.80	2.93
3. เกษตรอำเภอลงโทษท่านโดยกระทำตามกฎระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้โดยไม่มี การลดหย่อนผ่อนปรน	2.90	2.99
4. เกษตรอำเภอให้ท่านทำงานตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของท่านโดยไม่ศึกษาจุดอ่อนของท่าน	3.28	3.36
5. เกษตรอำเภอมาทำงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอไม่สม่ำเสมอ	2.81	2.88
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองสูง, คิดว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น	3.01	3.06
7. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของเกษตรอำเภอเสมอ	2.90	2.95

ตารางภาคผนวก 11 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
8. เกษตรอำเภอล่าช้ากว่าทำหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานผิดพลาด	3.41	3.43
9. เกษตรอำเภอของท่านมักถือเอาคำสั่งการปฏิบัติงานจากหน่วยงานระดับสูงเป็นสำคัญ	3.91	3.79
10. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ท่าน แต่ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจในงานนั้น ๆ ด้วย	3.20	3.00
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.13	3.17

ตารางภาคผนวก 12 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจบังคับของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
1. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนไม่โห่ร้ายอยู่เสมอ ไม่รู้จักควบคุม อารมณ์ของตนเอง	2.25	1.95
2. เกษตรอำเภอมอบหมายงานให้ท่านได้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยที่ท่านได้บังคับบัญชาไม่สมัครใจ	2.42	2.17
3. เกษตรอำเภอไม่เคยให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงานเลย	2.51	2.27

ตารางภาคผนวก 12 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
4. เกษตรอำเภอมักใช้คำพูดที่รุนแรงต่อผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อกระทำผิด	2.19	1.97
5. เกษตรอำเภอสายตามแสดงว่าตนเองอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ ๆ	2.59	2.38
6. เกษตรอำเภอของท่านมักจะกดขี่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเพื่อไม่ให้ มีผลงานมากกว่าตนเอง	2.20	2.00
7. เกษตรอำเภอของท่านมักจะใช้เล่ห์เหลี่ยมปรับปรุงแก้ไขข้อมูล, ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน, ดำเนินการในสิ่งที่ประไรประโยชน์ สำหรับตัวของเขาเอง และพวกพ้อง	2.30	2.15
8. เกษตรอำเภอของท่านมักจะใช้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สำหรับส่วนตัวของเกษตรอำเภอเอง	2.11	1.97
9. เกษตรอำเภอควบคุมการทำงานของท่านโดยไม่ให้ปล่อยใหทำงานอย่างอิสระ	2.43	2.33
10. เกษตรอำเภอขู่ว่าจะให้ท่านออกจากงานหรือย้ายถ้าท่านไม่กระทำตามเขา	2.25	2.21
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.32	2.14

ตารางภาคผนวก 13 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลใน
การใช้อำนาจในการให้รางวัลของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
1. เกษตรอำเภอมักถามไถ่ในความเป็นอยู่ของท่าน และครอบครัวอยู่เสมอ	3.53	3.89
2. เกษตรอำเภอสนับสนุน และอยู่เบื้องหลังในผลงาน ที่ประสบผลสำเร็จของท่าน	3.64	4.00
3. เกษตรอำเภอได้เสนอผลงานของท่านให้ขยับขึ้น- บัญชาในระดับสูงทราบ	3.61	3.95
4. เกษตรอำเภอมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการบริหารงานอยู่เสมอ	3.76	4.07
5. ท่านมีโอกาสได้ 2 ชั้น เมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่เด่น ๆ	3.77	4.02
6. เกษตรอำเภอเปิดโอกาสให้ท่านไปเข้ารับการ ฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามแหล่งวิชาการต่าง ๆ	3.82	4.06
7. เกษตรอำเภอสนับสนุนให้ท่านลาศึกษาต่อเมื่อ ท่านต้องการ	3.93	4.11
8. เกษตรอำเภอมักจะยกย่องให้เกียรติท่านอยู่เสมอ เมื่อมี โอกาส	3.43	3.55

ตารางภาคผนวก 13 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
9. เกษตรอำเภอดูแลและคอยให้กำลังใจในงานที่ ท่านปฏิบัติ	3.56	3.65
10. เกษตรอำเภอแสดงความยินดีในความสำเร็จ ของท่านอย่างจริงใจ	3.60	3.67
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.66	3.90

ตารางภาคผนวก 14 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการใช้อำนาจอ้างอิงของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
1. เกษตรอำเภอของท่านมักค้นหาข้อเท็จจริงแล้วจึง ตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ	3.59	4.07
2. เกษตรอำเภอได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการบริหารงาน	3.64	4.10
3. เกษตรอำเภอปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับ บัญชาเสมอ	3.71	4.12
4. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนรักษาคำพูด	3.62	3.97

ตารางภาคผนวก 14 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนกระตือรือร้น	3.64	3.98
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีแจ่มใส อยู่เสมอ	3.69	4.00
7. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่น่าเลื่อมใส และน่าเชื่อถือ	3.72	4.02
8. เกษตรอำเภอให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชา	3.85	4.13
9. เกษตรอำเภอของท่านเป็นคนมีวาจาสุภาพ เรียบร้อย, ไม่หยวนคาย	3.76	3.99
10. เกษตรอำเภอของท่านแต่งกายเหมาะสม กับโอกาส, กาลเวลา, สถานที่ และสถานการณ์	4.02	4.15
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.72	4.05

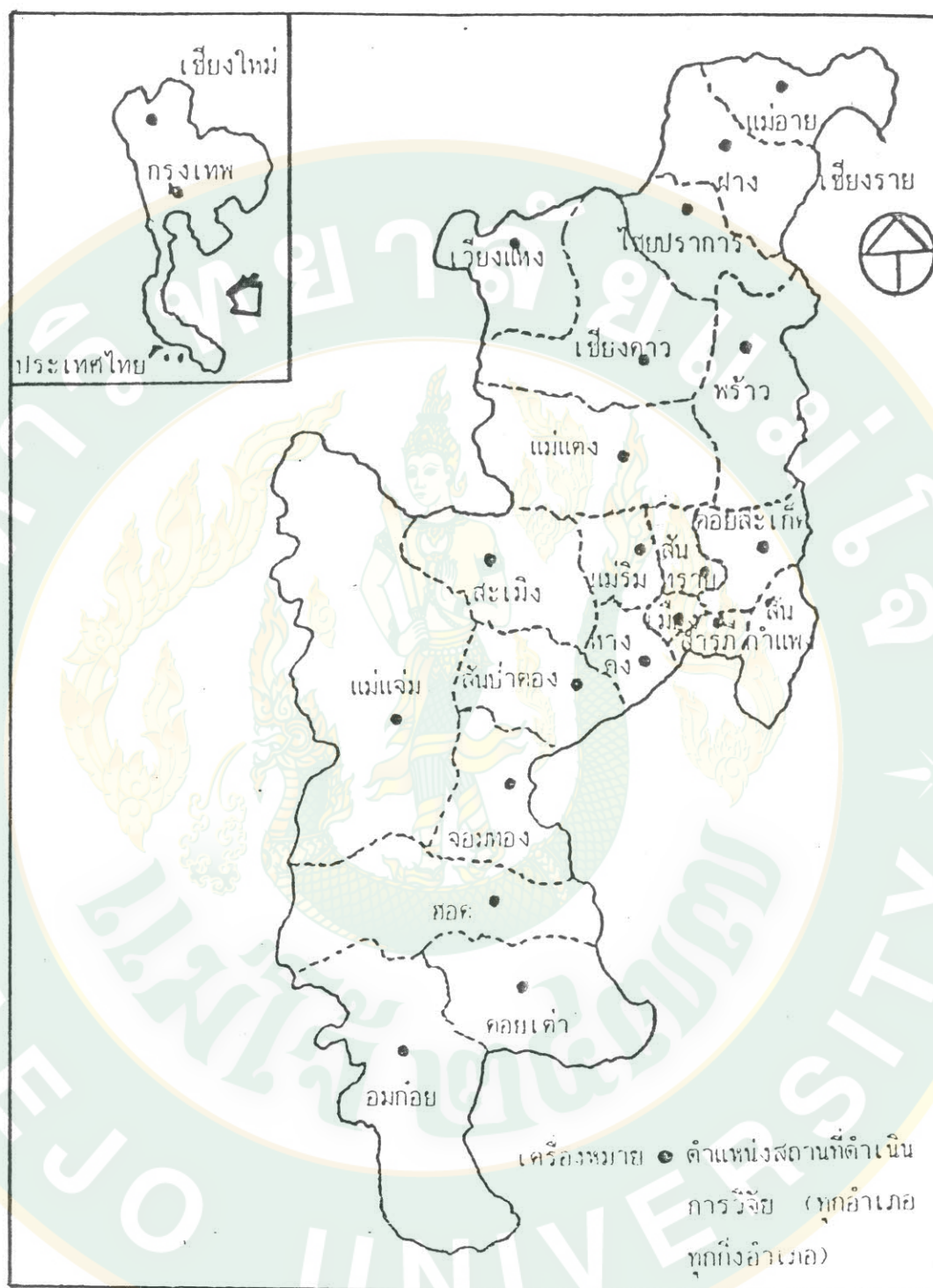
ตารางภาคผนวก 15 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้ และความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลในการ
ใช้อำนาจในฐานะผู้เชี่ยวชาญของเกษตรอำเภอ

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
1. เกษตรอำเภอของท่านเป็นนักบริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นที่ชอบพอของผู้ได้บังคับบัญชา	3.65	4.10
2. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการพูดเร้าใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี	3.65	4.09
3. เกษตรอำเภอของท่านมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	3.57	4.01
4. เกษตรอำเภอของท่านได้นำเอาเทคนิควิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชา	3.64	4.08
5. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานส่งเสริมการเกษตร	3.60	4.02
6. เกษตรอำเภอของท่านเป็นผู้ที่มีการวางแผนปฏิบัติงานที่รอบคอบ	3.68	4.09
7. เกษตรอำเภอของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	3.72	4.13
8. เกษตรอำเภอของท่านเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	3.69	4.08

ตารางภาคผนวก 15 (ต่อ)

ข้อความ	น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย	
	การรับรู้	ความคาดหวัง
9. เกษตรอำเภอกองท่านมักจะเป็นผู้ให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานของท่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	4.08
10. เกษตรอำเภอกองท่านมักจะมีบุคลากรนอกหรือ หน่วยงานอื่นมาขอคำแนะนำปรึกษาอยู่เสมอ	3.75	3.98
น้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.66	4.06





ภาพ 3 แผนที่จังหวัดเชียงใหม่: แสดงสถานที่ดำเนินการวิจัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายวีระพล ทองมา

วัน เดือน ปีเกิด : 4 พฤศจิกายน 2505

จังหวัดที่เกิด : ลำพูน

วุฒิการศึกษา : - มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.ศ.3) โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน 2522

- มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.5) โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน 2524

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาเกษตรกรรม วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย จังหวัดเชียงราย 2525

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาพืชกรรม วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย จังหวัดเชียงราย 2527

- เทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต (ทษ.บ) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง สาขาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมอาหาร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 2529

- เทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต (ทษ.ม) สาขาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 2534

ประวัติการทำงาน : - อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย จังหวัดเชียงราย 2530

- ฝ่ายควบคุมคุณภาพน้ำนม ไร่ฝักโคนมไทย-เดนมาร์ก วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย สาขาน้ำนม จังหวัดเชียงราย 2530
- ครูที่ปรึกษา องค์การเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย (อ.ก.ท.) หน่วยเชียงราย วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงราย จังหวัดเชียงราย 2531

ผลงานทางวิชาการ :

- ปัญหาพิเศษเรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบการหมักกล้วยน้ำว้าโดยใช้จุลินทรีย์และแคลเซียมคาร์ไบด์ (CaC_2)" 2529
- วิทยานิพนธ์เรื่อง "การใช้พลังงานของเกษตรกรอำเภอตามการรับรู้ของเกษตรกรตำบลและเจ้าพนักงานเคหกิจเกษตรในจังหวัดเชียงใหม่ " 2534