

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นักปรัชญาได้พยายามอธิบายว่าทำไมคนคนหนึ่งจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับก็คือ "อำนาจ" (Power)¹ ซึ่งอำนาจในที่นี้หมายถึงอำนาจทางสังคม (Social Power) อำนาจทางสังคมเป็นผลของการมีความสัมพันธ์ต่อกันในสังคมในลักษณะที่บุคคลหนึ่งยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่ง และเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์การทางสังคมทั้งหลาย แม้ว่าองค์การนั้นจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เช่น ครอบครัวยุทธสน สมาคม หรือองค์การใหญ่ ๆ ก็ตาม กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในองค์การต่าง ๆ นั้นจำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้นำจะต้องมีเทคนิคในการบริหารงานหรือมีเทคนิคในการสั่งการให้คนทำงานลุล่วงไปด้วยดีจนบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ฉะนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามคำสั่ง ดังเช่น แมคเคลแลนด์ และ เบอห์นแฮม (McClelland and Burnham)² กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีความต้องการอำนาจ (Need for Power) เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียว

¹Ralph M. StogDill, Hand Book of Leadership (New York : The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co. Inc., 1964), p.275.

²David C. McClelland, Power : The Inner Experience (New York : Irvington Publishers, Inc., 1975), p.263.

ไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ แต่จะต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจ ฉะนั้นอำนาจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้นำ (Leadership) ส่วนการที่ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้นำแต่ละคน

กระบวนการของอำนาจเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและกระจายอยู่ในสังคมหรือองค์การต่าง ๆ ในสมัยก่อนมีนักทฤษฎีหลายคน¹ เชื่อว่า อำนาจเป็นสิ่งที่มียู่ในตัวบุคคล บุคคลเป็นเจ้าของอำนาจ และบุคคลที่มีอำนาจนั้นสามารถจะบังคับบัญชาคนอื่น ๆ ให้ทำตามที่ตนปรารถนาได้ แต่ในปัจจุบันที่ความคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป นักจิตวิทยาสังคมในปัจจุบันหลายท่าน กล่าวว่า อำนาจไม่ใช่เป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือไม่ใช่ลักษณะของบุคคล และบุคคลไม่สามารถเป็นเจ้าของอำนาจได้ เพราะอำนาจจะเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่ได้ แต่อำนาจจะทองเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ใช้อำนาจ และผู้ยอมรับอำนาจ ซึ่งในที่นี้จะเรียก O แทนบุคคลที่เป็นผู้ใช้อำนาจ และเรียก P แทนบุคคลที่เป็นผู้ยอมรับอำนาจ ซึ่งทั้ง O และ P อาจจะหมายถึงบุคคล กลุ่มคน หรือ บทบาท ก็ได้ อำนาจทางสังคมเปรียบได้กับ พลังงานในทางฟิสิกส์² เพราะอำนาจเป็นของมองไม่เห็น เมื่อไรก็ตามที่พิจารณาอำนาจ นั่นก็คือการพิจารณาถึงผลของอำนาจ เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการใช้พลังงานและอำนาจ แต่แท้จริงแล้วทั้งพลังงานและอำนาจ ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรงเลย เมื่อศึกษาถึงความมีอยู่ธรรมชาติ หรือ กำลังของอำนาจ ก็เป็นเพียงการสรุปผลของอำนาจเท่านั้น การศึกษาความเป็นไปของอำนาจทำได้สองวิธี³ คือ วิธีแรก โดยการพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ใช้อำนาจ และวิธีที่สอง โดยการพิจารณาจากปฏิกิริยาตอบสนองของผู้ยอมรับอำนาจ

¹David J. Lawless, Effective Management : Social Psychology Approach (New Jersey : Practice-Hall, Inc., 1972), p.231.

²McCall and Simons, "Exchange and Power in Interaction," Identities and Interaction (New York:The Free Press,1966),p.172.

³French and Raven, "The Bases of Social Power," in Group Dynamics, ed. Cartwright and Zander (New York:Harper & Row,1968),p.259.

ความหมายของอำนาจ

สต็อกคิลล์ (StogDill)¹ แบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งนักทฤษฎีในแต่ละประเภทก็ให้คำนิยามของคำว่า อำนาจ แตกต่างกันไปดังนี้

1. อำนาจเป็นการจูงใจควบคุมหรือบังคับ นักทฤษฎีประเภทนี้ ได้แก่

รัสเซลล์ (Russell, 1938) นิยามว่า "อำนาจ คือ การจูงใจให้เกิดสิ่ง
ที่ต้องการ"

แบร์สเทคท์ (Bierstedt, 1950) นิยามว่า "อำนาจ คือความสามารถที่
จะใช้การบังคับ"

รอน (Wrong, 1968) นิยามว่า "อำนาจ คือ ความสำเร็จของการควบคุม
บุคคลอื่น"

2. อำนาจเป็นความสัมพันธ์ของอิทธิพลแบบไม่สมมาตร นักทฤษฎีประเภทนี้ นิยาม
อำนาจ โดยการสรุปภาพพจน์จากการสังเกตผลของพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ได้แก่

เฟรนช์ (French, 1956) นิยามว่า "อำนาจของ A ต่อ B จะเท่ากับแรง
สูงสุดซึ่ง A สามารถจะชักจูง B ให้เชื่อฟัง ผนวกด้วย แรงต้านทานสูงสุดซึ่ง B สามารถจะกระทำ
ในทิศทางตรงข้าม"

คาส์ (Dahl, 1957) นิยามว่า "A มีอำนาจเหนือ B เมื่อ A สามารถทำให้
B กระทำในสิ่งซึ่ง B อาจจะไม่กระทำหรือไม่กระทำก็ได้"

ไซมอน (Simon, 1957) นิยามว่า "อำนาจ คือความสัมพันธ์ของอิทธิพล
แบบไม่สมมาตรระหว่างพฤติกรรมของคนสองคน"

3. อำนาจเป็นความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นักทฤษฎีที่นิยามอำนาจ
ในเทอมของความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้แก่

โกลด์เนอร์ (Gouldner, 1960) กล่าวว่า "ความแตกต่างของบทบาททาง

¹ StogDill, Hand Book of Leadership, p.275.

สังคมทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ นั้น มีมูลฐานมาจากความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลง"

ซีบูท และ เคลลี (Thibaut and Kelley, 1959) พิจารณาอำนาจว่าเป็นความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถจะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้

รอมนี (Romny, 1959) นิยามว่า "อำนาจเป็นอิทธิพลหรือการควบคุมพฤติกรรม โดยการให้รางวัลหรือการให้โทษทางบวกหรือทางลบ"

ฮาร์ซานยี (Harsanyi, 1962) นิยามอำนาจโดยการเปรียบเทียบผลกำไรที่ได้รับต่อการลงทุนในทางสังคม

นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีคนอื่น ๆ ให้การนิยาม "อำนาจ" แยกต่างหากดังนี้ แมคคอลล์ และ ซิมมอนส์¹ (McCall and Simmons) นิยามว่า "อำนาจคือ ความสามารถที่จะทำให้เกิดชีวิตสังคมประสบผลสำเร็จ" (ชีวิตสังคม หรือ Social Life หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ในสังคม เช่น การออกคำสั่ง ปฏิบัติกริยาต่าง ๆ หรือวัฒนธรรม) พาร์สันส์² (Parsons) กล่าวว่า "อำนาจ คือ ความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้"

ไฮเคนเบอร์ก และ สนาโดวสกี³ (Seidenberg and Snadowsky) นิยามว่า "อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ"

บาส⁴ (Bass) นิยามว่า "อำนาจ คือ การควบคุมบุคคลอื่น โดยการให้วิธีการให้รางวัล และการให้โทษ"

¹McCall and Simmons, Identities and Interaction, p.172.

²Ibid.

³Seidenberg and Snadowsky, "Power and Bargaining," Social Psychology : An Introduction (New York : The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., 1967), p.343.

⁴Marvin E. Shaw, Group Dynamics : The Psychology of Small Group Behavior (New York : McGraw-Hill Book Co., 1976), p.263.

ชอว์¹ (Shaw) นิยามว่า "อำนาจ หมายถึง การควบคุมตัวเสริมแรง
 กังนั้น A จะมีอำนาจเหนือ B ในขณะเวลาที่ A ควบคุมตัวเสริมแรงสำหรับ B อยู่"

อีเมอร์สัน² (Emerson) นิยามว่า "อำนาจของ A ต่อ B จะเท่ากับ
 ความไม่อิสระของ B ที่จะตั้งขึ้นอยู่กับ A และอำนาจของ B ต่อ A จะเท่ากับ ความไม่อิสระ
 ของ A ที่จะตั้งขึ้นอยู่กับ B" อีเมอร์สัน เห็นว่า อำนาจเป็นความสัมพันธ์แบบสองทาง คือ
 บุคคลสามารถมีอำนาจเหนือกันและกันได้

คาแพลน³ (Kaplan) นิยามว่า "อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคล
 หรือกลุ่มคนที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้"

เลวิน⁴ (Lewin) นิยามว่า "อำนาจของ A เหนือ B คือ ผลลัพธ์ระหว่าง
 แรงชักจูงสูงสุด ซึ่ง A สามารถจะทำให้ B ยอมเชื่อฟัง และแรงต้านทานสูงสุดซึ่ง B สามารถ
 จะต่อต้าน A"

เฟรนช์ และ เรเวน⁵ (French and Raven) นิยาม อำนาจในเทอม
 ของอิทธิพล (Influence) และนิยามอิทธิพลในเทอมของการเปลี่ยนแปลงเชิงจิตวิทยา
 (Psychological Change)

¹Ibid.

²Second and Backman, "Social Power," Social Psychology (New
 York : McGraw-Hill Book Co., 1964), p.282.

³Elliott McGinnies, Social Behavior : A Functional Analysis
 (Boston : Houghton Mifflin Company, 1970), p.242.

⁴Marvin E. Shaw, Group Dynamics : The Psychology of Small
 Group Behavior, p.263

⁵French and Raven, Group Dynamics, pp.259-270.

การเปลี่ยนแปลงเชิงจิตวิทยา ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็นทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม และอื่น ๆ ซึ่ง เฟรนซ์ และ เรเวน รวมเรียกว่า ระบบ (System) และนิยามการเปลี่ยนแปลงเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ของสถานะของระบบ (State of the System) ที่เกิดขึ้นเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นขนาดของความเปลี่ยนแปลงจึงสามารถวัดได้จาก ขนาดของความแตกต่างระหว่างสถานะของระบบเมื่อเวลาที่หนึ่งและเวลาที่สองซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$ch(a) = S_2(a) - S_1(a)$$

เมื่อ $ch(a)$ หมายถึง ขนาดของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อระบบ a

$S_2(a)$ หมายถึง สถานะของระบบ a ที่เวลาที่สอง คือเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป

$S_1(a)$ หมายถึง สถานะของระบบ a ที่เวลาที่หนึ่ง คือ เมื่อเวลาเริ่มต้น

การเปลี่ยนแปลงเชิงจิตวิทยาอาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากมีแรงหลายแรงมากระทำร่วมกัน เช่น แรงชักจูงจากบุคคลอื่น แรงที่เกิดจากความต้องการของกลุ่ม และแรงที่เกิดจากความต้องการของบุคคลนั้นเอง เป็นต้น

อิทธิพลทางสังคม ตามทฤษฎีของ เฟรนซ์ และ เรเวน นี้ จำกัดอยู่เฉพาะขอบเขตของอิทธิพลที่มีต่อบุคคล ไม่รวมถึงอิทธิพลที่มีต่อกลุ่มคน ซึ่งผู้ใช้อำนาจ (เรียกว่า O) อาจจะเป็นบุคคล บทบาทหรือกลุ่มคนก็ได้ แต่ผู้ยอมรับอำนาจ (เรียกว่า P) จะต้องเป็นบุคคลเท่านั้น อิทธิพลของ O ที่มีต่อระบบ a ของ P หมายถึง แรงผลักดันที่มีต่อระบบ a ซึ่งมีแหล่งมาจากการกระทำของ O แรงผลักดันนี้ประกอบด้วยแรงที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบไปในทิศทางที่ O ต้องการ และแรงต้านทานที่จะกระทำในทิศทางตรงข้าม ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำอันเดียวกันของ O ดังนั้นจากกานิยามอิทธิพลของ O นี้ จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากแรงชักจูงของ O เท่านั้น ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการของ P เอง หรือแรงชักจูงที่เกิดจากสาเหตุอื่นซึ่งไม่ใช่ O นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงในระบบใดระบบหนึ่งอาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบอื่นต่อไปได้ ฉะนั้น อิทธิพลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในที่นี้ จะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในขั้นแรกซึ่งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงปฐมภูมิ (Primary Change) เท่านั้น จะไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดต่อเนื่อง ซึ่งเรียก

ว่า การเปลี่ยนแปลงทุติยภูมิ (Secondary Change) ง่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้จึงพอจะสรุปความหมายของ "อำนาจ" ตามการนิยามของ เฟรนซ์ และ เรเวน ได้ว่า หมายถึง "อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการของบุคคลอื่น ไปในทิศทางที่ตนต้องการ"

หรืออาจจะนิยามในรูปของแรง ได้ว่า "อำนาจ หมายถึง แรงผลักดันสูงสุดระหว่างแรงชักจูงให้ P กระทำในทิศทางที่ O ต้องการ และแรงต้านทานของ P ที่จะกระทำในทิศทางตรงกันข้ามซึ่งมีสาเหตุมาจากการกระทำเดียวกันของ O" ดังสมการ

$$\text{power of O/P(a)} = (f_{a,x} - f_{a,\bar{x}})^{\max}$$

เมื่อ power of O/P(a) หมายถึง อำนาจของ O ที่มีต่อระบบ a ของ P
 $f_{a,x}$ หมายถึง แรงชักจูงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบไปในทิศทางที่ต้องการ (x)
 $f_{a,\bar{x}}$ หมายถึง แรงต้านทานทำให้ระบบ a เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางตรงกันข้าม (\bar{x})

สาเหตุที่ต้องนิยามอำนาจ โดยจำกัดเฉพาะระบบ a เท่านั้น เนื่องจากบุคคลไม่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้ในทุกกรณีหรือทุกระบบ เช่น O อาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบางอย่างของ P ได้ แต่ O อาจจะไม่มียทธิพลต่อค่านิยมของ P ก็ได้ ฉะนั้นจึงมีคำอีกสองคำที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ คือ

ความแข็งของอำนาจ (Strength of Power) หมายถึง ความสามารถสูงสุดของ O ที่จะมียทธิพลต่อ P

ช่วงของอำนาจ (Range of Power) หมายถึง ขอบเขตของระบบทั้งหลายซึ่ง O สามารถจะมีอิทธิพลต่อ P ได้

มูลฐานอำนาจ (Bases of Power)

ในการศึกษาเรื่องอำนาจนั้น มีหัวแบบ 3 หัวที่จะต้องเกี่ยวข้อง คือ แหล่งของอำนาจ (Resources of Power) ความเกี่ยวข้อง (Dependencies) และทางเลือก (Alternatives)

แหล่งของอำนาจ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคล หรือสิ่งที่มีบุคคลมีอยู่เป็นเจ้าของอยู่ เช่น บุคลิกลักษณะ เงิน เกียรติยศ ชื่อเสียง ความรู้ ฯลฯ ซึ่งบุคคลสามารถใช้เพื่อสร้างอำนาจให้แก่กันได้ แหล่งของอำนาจแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดอำนาจได้ จะต้องมีความเกี่ยวข้องหรือความประทับใจของผู้ที่อยู่ใต้อำนาจต่อแหล่งของอำนาจของผู้ใช้อำนาจด้วย อำนาจจึงจะเกิดขึ้น เช่น ถ้า O มีเงินมากพอที่จะให้แก่บุคคลอื่นได้ เงินของ O เรียกว่าเป็นแหล่งของอำนาจ แต่ O จะมีอำนาจต่อ P ได้ ก็ต่อเมื่อ P มีความต้องการเงินของ O ด้วย หรือ ความสวยของผู้หญิงเป็นแหล่งของอำนาจ แต่ผู้หญิงสวยจะมีอำนาจต่อผู้ชายที่ประทับใจในความสวยของผู้หญิงเท่านั้น นอกจากแหล่งและความเกี่ยวข้องแล้ว อำนาจยังขึ้นอยู่กับความสามารถเลือกได้ของ P อีกด้วย เช่น P อาจจะเปรียบเทียบผลที่ได้รับระหว่างการยอมเชื่อฟัง O กับการไม่เชื่อฟัง O ถ้าผลที่ได้รับไม่แตกต่างกันมากนัก P ก็อาจจะเลือกที่จะไม่เชื่อฟัง O ก็ได้ หรือในบางกรณี P อาจจะมีโอกาสเลือกทางที่ต้องลงทุนน้อยกว่าหรือให้ผลกำไรมากกว่า เช่น กรณีความสวยของผู้หญิง ทางเลือกก็คือ โอกาสที่จะเลือกผู้หญิงที่สวยกว่า เป็นต้น

มูลฐานอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง O และ P ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น แหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้นมีมากมายหลายประเภท เช่น เงินหรือสิ่งของ ตำแหน่งหน้าที่ และความเกะกะกลัว เป็นต้น เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) แบ่งมูลฐานอำนาจออกเป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ ตามแหล่งของอำนาจ ดังนี้

1. อำนาจสิ่งตอบแทน (Reward Power) มีมูลฐานมาจากการรับรู้ของ P ว่า O สามารถจะให้สิ่งตอบแทนแก่ P ได้ ถ้า P เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม O สิ่งตอบแทนได้แก่ เงิน สิ่งของ กำลังใจ ความสุขใจ ฯลฯ

ความแข็งขงอำนาจสิ่งตอบแทนขึ้นอยู่กับกำลังเกดของ P ว่า O สามารถจะให้สิ่งตอบแทนแก่ตนได้มากน้อยเพียงไร ช่วงของอำนาจสิ่งตอบแทน คือ ขอบเขตซึ่ง O

สามารถจะให้สิ่งตอบแทนแก่ P ได้ อำนาจสิ่งตอบแทนเป็นการให้การเสริมแรงทางบวก และการใช้อำนาจสิ่งตอบแทนนาน ๆ จะทำให้ P เกิดความประทับใจต่อ O ซึ่งสามารถทำให้ อำนาจสิ่งตอบแทนของ O กลายเป็นอำนาจความเป็นหมู่พวกต่อ P ได้ แต่การพยายามใช้อำนาจสิ่งตอบแทนนอกช่วงอำนาจจะทำให้อำนาจสิ่งตอบแทนลดลง

2. อำนาจการให้โทษ (Coercive Power) มีมูลฐานมาจากการรับรู้ของ P ว่า O สามารถจะให้โทษแก่ P ได้ ถ้า P ไม่ยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม O การให้โทษ ได้แก่ การหักเงินเดือน การลงโทษ การกลั่นแกล้ง ฯลฯ

ความแข็งของอำนาจการให้โทษขึ้นอยู่กับขนาดของการให้โทษ ซึ่ง P คาดว่าจะได้รับจาก O ถ้า P ไม่ยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม O ช่วงของอำนาจการให้โทษ คือ ขอบเขตที่ O สามารถจะให้โทษแก่ P ได้ อำนาจการให้โทษเป็นการให้การเสริมแรงทางลบ และการใช้อำนาจการให้โทษ จะทำให้ลดความประทับใจของ P ที่มีต่อ O

3. อำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Power) มีมูลฐานอำนาจมาจากการที่ P มีค่านิยมว่า O มีสิทธิอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือ P ได้ สิทธิอันชอบธรรมเกิดจาก ค่านิยมทางวัฒนธรรม โครงสร้างทางสังคม หรือสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย เช่น ความมีอาวุโส การเป็นผู้บังคับบัญชา การได้รับการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ ฯลฯ

ความแข็งของอำนาจอันชอบธรรมขึ้นอยู่กับค่านิยมของ P ว่า O มีสิทธิอันชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือคนใด ช่วงของอำนาจอันชอบธรรมก็คือ ขอบเขตของสิทธิอันชอบธรรมของ O ความค่านิยมของ P ดังนั้นอำนาจหน้าที่ (Authority) ก็คือ อำนาจอันชอบธรรมตามโครงสร้างทางสังคมนั่นเอง

4. อำนาจความเป็นหมู่พวก (Referent Power) มีมูลฐานมาจากความเหมือนกันของ P กับ O หรือความปรารถนาที่จะเหมือนกัน ถ้า O เป็นบุคคลที่ P มีความประทับใจมาก P ก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ O มาก และถ้าหากว่า P ยังไม่ได้เป็นหมู่พวกเดียวกันกับ O เขาก็จะพยายามเข้ามาเกี่ยวข้องกับ O แต่ถ้า P กับ O มีความเป็นหมู่พวกเดียวกันแล้ว P ก็พยายามคงความสัมพันธ์นั้นไว้ โดยยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม O

ความแข็งและช่วงของอำนาจความเป็นหมู่พวก ขึ้นอยู่กับขนาดของความประทับใจ



ที่ P มีต่อ O ถ้า P มีความประทับใจต่อ O มาก O ก็จะมีอำนาจเหนือ P มากด้วย

5. อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Power) มีมูลฐานมาจากการรับรู้ของ P ว่า O เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าตน หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญอย่างมากในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และ P ยอมรับนับถือในความสามารถของ O ฉะนั้น P จึงยอมเชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม O อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒินี้เป็นการรับรู้เกี่ยวกับตัว O เท่านั้น จึงแตกต่างจากอำนาจข่าวสาร (Informational Power) ซึ่งมีมูลฐานมาจากการที่ P ยอมรับในเหตุผลของ O ซึ่ง เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) กล่าวว่า อำนาจข่าวสารเป็นการเปลี่ยนแปลงทุติยภูมิ (Secondary Change) จึงไม่จัดเป็นประเภทของมูลฐานอำนาจตามทฤษฎีนี้ เพราะทฤษฎีนี้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นการเปลี่ยนแปลงปฐมภูมิ (Primary Change) เท่านั้น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับ O ความแข็งของอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ขึ้นอยู่กับความเชื่อถือของ P ต่อ O และช่วงของอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำกัดอยู่ในขอบเขตความรู้ของ O และการพยายามใช้อำนาจนอกช่วงของอำนาจ จะทำให้อำนาจลดลงเช่นกัน

เมื่อกล่าว โดยสรุปตามทฤษฎีของ เฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) อำนาจ (Power) หมายถึง อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ตนต้องการ อำนาจจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ยอมรับอำนาจ และมีตัวแปร 3 ตัวที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แหล่งของอำนาจ คือ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคคล เช่น เงิน เกียรติยศชื่อเสียง หรือความรู้ ซึ่งผู้ใช้อำนาจใช้สิ่งเหล่านี้เพื่อสร้างอำนาจ ตัวแปรที่สองคือ ความเกี่ยวข้อง หมายถึง ความสนใจหรือความพอใจของผู้ยอมรับอำนาจที่มีต่อแหล่งของอำนาจของผู้ใช้อำนาจ และตัวแปรที่สาม คือ ทางเลือกของผู้ยอมรับอำนาจที่จะเลือกยอมรับอำนาจของผู้ใช้อำนาจหรือไม่ ดังนั้น มูลฐานของอำนาจจึงหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจ (O) กับผู้ยอมรับอำนาจ (P) ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ อำนาจสิ่งตอบแทน มีมูลฐานมาจากการรับรู้ของ P ว่า O สามารถให้สิ่งตอบแทนแก่ตนได้ ถ้า P เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม O อำนาจการให้โทษ มีมูลฐานมาจากการรับรู้ของ P ว่า O สามารถจะให้โทษแก่ตนได้ ถ้า

P ไม่เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม O อำนาจชั้นชอบธรรม มีมูลฐานมาจากการที่ P มีค่านิยมว่า O มีสิทธิชั้นชอบธรรมที่จะมีอิทธิพลเหนือตนได้ ฉะนั้น P จึงยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม O อำนาจความเป็นหมู่พวก มีมูลฐานมาจากความเป็นพวกเดียวกัน หรือความปรารถนาที่จะเหมือนกันของ P กับ O หรือ O เป็นบุคคลที่ P มีความประทับใจ ฉะนั้น P จึงเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม O และอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีมูลฐานมาจากการรับรู้ของ P ว่า O เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ P ยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของ O ฉะนั้น P จึงยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม O

นายแพทย์โสรัจ แสนศิริพันธ์¹ เขียนเรื่องของอำนาจไว้ดังนี้คือ อำนาจเป็นของมองไม่เห็น จะทราบได้ก็ต่อเมื่อมีการใช้อำนาจขึ้น อำนาจจึงเป็นเพียงพลังงานที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลหนึ่งทีไปออกพฤติกรรมแสดงกับอีกฝ่ายหนึ่ง จึงถึงกับต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนมีความรู้สึกและความคิดขึ้น

อำนาจย่อมมาจากผู้ที่ตำแหน่งสูงกว่า สำคัญกว่าผู้ถูกใช้อำนาจ (ผู้ใต้บังคับบัญชา) พฤติกรรม ความคิดเห็น ความรู้สึกที่ออกมา จะเป็น ของผู้ใช้อำนาจเป็นส่วนใหญ่ มีผู้ให้ข้อคิดที่มาจากของอำนาจว่าส่วนใหญ่มาจาก

1. ความเลื่อมใสศรัทธาในตัวคน
2. ความทกกฎหมายที่ระบุไว้
3. ประเพณีนิยมที่เคยทำกันมา

ในค่านความรู้สึกและประสบการณ์ในชีวิตของเรา ๆ ก็พบว่าอำนาจนั้นมาจาก

1. อำนาจที่เกิดจากปัญญา นักวิชาการที่จะสั่ง (ซึ่งมาในรูปแบบเสนอแนะ) ผู้ที่มีอาวุโสตำแหน่งสูงกว่าได้
2. อำนาจแฝงเงาผู้อื่น เช่น
 - 2.1 เป็นญาติกับนักการเมือง หรือ ผู้ใหญ่

¹ โสรัจ แสนศิริพันธ์, "เรื่องของอำนาจ," วารสารสารานุกรม 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2520) : 175 - 178.

- 2.2 เป็นคนสนิทของผู้ใหญ่ เช่น เพื่อน ลูกศิษย์ เลขานุการ
- 2.3 เป็นหัวหน้ากลุ่ม ที่รับหน้าที่ครองและมีพลังเป็นกลุ่ม
3. พระคุณ โดยได้สร้างความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือคนอื่นไว้
4. อำนาจที่มีลักษณะเป็นแบบแผนของหน่วยงานนั้น ๆ

สำหรับในคำร่าต่างประเทศได้แบ่งที่มาของอำนาจไว้ 5 ประเภทคือ

1. การใช้กำลัง อำนาจเช่นนี้ท่าง่าย ผู้มีกำลังเงิน ความคิด ญาณิมาลจะชนะ เป็นอำนาจที่คนข้างจะเค็ดชากรุนแรง ผลสำเร็จนั้นไค้ทันอกทันใจ
2. ความศรัทธา เป็นสิ่งที่ทำให้คนเลื่อมใสนับถืออยากอยู่ใกล้ อยากรับใช้ เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพหรือเสน่ห์ในตัวผู้มีอำนาจเอง
3. ความรู้ความสามารถ คนขนาดปริญญาสูง ๆ มีทักษะและประสบการณ์มากรากก็ยอมรับกัน แม้ว่าท่านเหล่านั้นจะมีอายุน้อยก็พอมีอำนาจสั่งผู้มีอายุคราวพ่อให้ปฏิบัติตามไค้
4. ทั้วบทกฎหมาย ระเบียบไค้ใคร สิ่งไค้ไร ทำอะไรผู้้นอยก็ต้องทำตาม
5. แรงจูงใจ เช่น การจูงใจโดยให้รางวัล หรือทางลบจากการลงโทษ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของงานและคำสั่งไค้

นอกจากนี้ ออร์ทัย ชีนมนุษย์¹ ยังไค้แบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจหน้าที้ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจหน้าที่อย่างมีรูปแบบ (Formal Authority Theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจหน้าที่จะเป็นในลักษณะที่ว่า อำนาจหน้าที่จะหมายถึงอำนาจ เป็นทางการเป็นพิธีรีตองที่ผู้นำไค้รับมาจากสถาบันทางสังคมที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย อำนาจอย่างมีแบบแผนเป็นพิธีการนี้ เป็นอำนาจที่ผู้นำไค้รับมาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน จะเห็นไค้ว่าในทางทฤษฎีนั้น การมอบอำนาจหน้าที่เป็นการมอบให้แก่ตำแหน่งที่บุคคลนั้นไค้รับ ไม่ใช่

¹ออร์ทัย ชีนมนุษย์, "อำนาจหน้าที่กับความเป็นผู้นำ," จิตวิทยาสังคมขั้นสูง (โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์ปากเกร็ด กรมประชาสงเคราะห์, 2519), หน้า 210-213.

ให้แก่นักคิด

2. ทฤษฎีว่าด้วยการยอมรับ (Acceptance Theory) ทฤษฎีอำนาจหน้าที่
ทฤษฎีนี้กล่าวว่าอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา หรืออำนาจหน้าที่แท้จริงในการเป็นผู้นำที่จะไป
บริหารกิจการงานใด ๆ นั้น มาจากผู้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชา หมายความว่า ผู้นำจะมีอำนาจหน้าที่
อย่างแท้จริง โดยสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้อำนาจบังคับบัญชายอมรับผู้นำ ให้มีสิทธิหรือให้มี
อำนาจเหนือตน เชสเตอร์ เบิร์นาร์ค (Chester Bernard) ได้เสนอความคิดว่า ผู้อยู่
ใต้อำนาจบังคับบัญชายอมรับอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้นำ ก็ต่อเมื่อ

ก. เข้าใจคำสั่งของผู้นำ
ข. เชื่อว่าคำสั่งของผู้นำตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ
ค. คำสั่งของผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชาที่ให้ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ
ไม่ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง จะไม่ทำให้เขาเสียผลประโยชน์ หรือไม่ทำให้เสียประโยชน์ โดย
เกินไปตลอดเวลา

ง. คำสั่งนั้นต้อง เป็นคำสั่งที่เขาสามารถปฏิบัติตามได้ และไม่เป็นคำสั่งที่เขา
รู้สึกว่าเป็นการเอาเปรียบของผู้นำ หรือเป็นคำสั่งที่สั่งมาด้วยความเห็นแก่ตัวที่แฝงเร้นอยู่ในตัว
ผู้นำนั้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีอำนาจหน้าที่แบบการยอมรับ (Acceptance Theory)
เน้นว่าอำนาจหน้าที่ของผู้นำจะสมบูรณ์ไม่ได้ถ้าผู้ใต้อำนาจอยู่ในลักษณะที่ไม่ยอมรับ อำนาจ
จากการยอมรับจะเป็นอำนาจที่จำเป็นต่อความมั่นคงของผู้นำ และผู้นำจะต้องชวนขยายเสาะแสวง
หามา โดยอาศัยวิธีการแบบจริงใจอย่างสม่ำเสมอ และทั้งต้องมีการสนับสนุนผู้ตาม ให้เกียรติ
แก่ผู้ตามต่อผลงานที่ปฏิบัติเพื่อหน่วยงาน อำนาจจากการยอมรับดังกล่าว จะไม่ใช่สิ่งที่ได้มาพร้อม
กับตำแหน่งหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำนั้น ๆ

3. ทฤษฎีว่าด้วยความสามารถ (The Competence Theory) ทฤษฎีนี้มีแนว
ความคิดว่าอำนาจหน้าที่จะเกิดขึ้นจากความสามารถพิเศษ หรือด้านความเชี่ยวชาญ อันเป็นเหตุ
ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นยอมรับอำนาจของตน ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญนั้น
จะต้องมีอยู่จริง ๆ ให้ผู้ตามเห็นได้ในการดำเนินงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะ
"เสมือนหนึ่ง" ว่ารอบรู้หรือมีความสามารถ หรือมีความเชี่ยวชาญนั้น จะปกปิดข้อเท็จจริงไว้ได้

ไม่นาน ซึ่งมีผลต่อความศรัทธาที่ผู้บังคับบัญชาจะพึงมีให้ ถ้าจะยกตัวอย่างง่าย ๆ ที่มีผู้เคยยกมาอ้างอิงแล้วก็คือ ตัวอย่างของวิศวกรหรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ โรคที่มีความสามารถพิเศษ สามารถให้คำขอแนะนำปัญหาเทคนิคขั้นสูงเฉพาะอย่างได้ และด้วยความรู้ความสามารถพิเศษ จึงทำให้เขามีอำนาจขึ้นมา โดยอัตโนมัติ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามข้อเสนอแนะเหมือนเป็นคำสั่ง

อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่จะบริหารงานของตนได้โดยสะดวกราบรื่น จำเป็นจะต้องมีอำนาจหน้าที่ให้ได้อย่างน้อย 2 ประการคือ ต้องได้รับอำนาจอย่างเป็นทางการ และต้องชวนชวายเป็นสาระหาให้ใ้มาซึ่งอำนาจว่าด้วยการยอมรับซึ่งสำคัญที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปี ค.ศ. 1965 บัคแมน และเพื่อน¹ (Bachman et.al) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบมูลฐานอำนาจการนิเทศขององค์กรต่าง ๆ 5 องค์กร" (Bases of Supervisory Power : A Comparative Study in Five Organizational Settings) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบมูลฐานอำนาจในการนิเทศงานของหัวหน้างานในองค์กรต่าง ๆ 5 องค์กร คือ หน่วยงานฝ่ายขาย (Branch Offices) วิทยาลัย (Colleges) องค์กรประกันภัย (Insurance Agencies) ฝ่ายผลิตย่อย (Production Work Units) และฝ่ายซ่อม (Utility Company Work Groups) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 5 ชุดที่สร้างขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร ซึ่งในแบบสอบถามที่ใช้กับหน่วยงานฝ่ายขาย วิทยาลัย และฝ่ายซ่อมนั้นใช้วิธีการให้ผู้อยอมรับอำนาจจัดอันดับ (Ranking) เหตุผลที่สำคัญตามลำดับที่ทำให้ท่านเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามหัวหน้างานของท่าน เหตุผลที่กำหนดให้จัดอันดับในแบบสอบถามนั้นจำแนกเป็น 5 ประเภท ตามทฤษฎีที่ว่าด้วย

¹Jerald G. Bachman, David G. Powers and Philip M. Marens, "Bases of Supervisory Power : A Comparative Study in Five Organizational Settings," in Control in Organizations, ed. Arnold S. Tannenbaum (New York : McGraw-Hill Book Co., 1968), pp.229-238.

มูลฐานอำนาจของ เฟรนช์และเรเวน (French and Raven) คือ อำนาจสิ่งตอบแทน (Reward Power) อำนาจการให้โทษ (Coercive Power) อำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Power) อำนาจความเป็นหมู่พวก (Referent Power) และอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Power) ส่วนแบบสอบถามที่ใช้กับองค์การประกันภัยและฝ่ายผลิตย่อยนั้นใช้วิธีการให้ผู้ยอมรับอำนาจประเมินค่า (Rating) มูลฐานอำนาจแต่ละประเภทของหัวหน้างานของคนที่ทำให้คน เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม ผลปรากฏว่าในหน่วยงานฝ่ายขาย มูลฐานอำนาจของหัวหน้างานที่ทำให้ผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชา เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจอันชอบธรรม รองลงมาคืออำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ อำนาจความเป็นหมู่พวก อำนาจสิ่งตอบแทน และอำนาจการให้โทษ ตามลำดับ ในวิทยาลัย มูลฐานอำนาจของหัวหน้างานที่ทำให้ผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชา เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รองลงมาคืออำนาจอันชอบธรรม อำนาจความเป็นหมู่พวก อำนาจสิ่งตอบแทน และอำนาจการให้โทษ ตามลำดับ ในองค์การประกันภัย มูลฐานอำนาจของหัวหน้างานที่ทำให้ผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชา เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจความเป็นหมู่พวก และอำนาจการให้โทษ ตามลำดับ ในองค์การฝ่ายผลิตย่อย มูลฐานอำนาจของหัวหน้างานที่ทำให้ผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชา เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจอันชอบธรรมและอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รองลงมาคือ อำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจความเป็นหมู่พวก และอำนาจการให้โทษ ตามลำดับ ส่วนในองค์การฝ่ายซ่อม มูลฐานอำนาจของหัวหน้างานที่ทำให้ผู้อยู่ใต้งค์บังคับบัญชา เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจอันชอบธรรม รองลงมาคือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ อำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจการให้โทษ และอำนาจความเป็นหมู่พวก ตามลำดับ

005692

นอกจากนี้บัคแมนและเพื่อนยังได้หาความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจประเภทต่างๆ กับความพึงพอใจของผู้ใต้งค์บังคับบัญชา พบว่า อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และอำนาจความเป็นหมู่พวกมีค่าสหสัมพันธ์บวกกับความพึงพอใจมากที่สุด และอำนาจการให้โทษมีค่าสหสัมพันธ์ลบกับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนอำนาจอันชอบธรรมและอำนาจสิ่งตอบแทน มีค่าสหสัมพันธ์บวกกับความพึงพอใจในองค์การประกันภัยและฝ่ายผลิตย่อย แต่มีค่าสหสัมพันธ์ลบกับความพึงพอใจในองค์การ

ฝ่ายชาย วิทยาลัย และฝ่ายช่อม ทั้งนี้บาคแมนกล่าวว่าอาจจะเป็นเพราะวิธีการจัดอันดับทำให้
อำนาจชั้นช่อมธรรมและอำนาจสิ่งคอบแทนมีค่าสหสัมพันธ์ลบกับความพึงพอใจก็เป็นได้

ในปีค.ศ. 1975 อัดัมส์¹ (Adams) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงสร้างของการควบคุม
องค์การและมูลฐานอำนาจของแผนกวิชาของมหาวิทยาลัย และความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน
งานและผลงานทางวิชาชีพของอาจารย์" (Organizational Control Structures and
Bases of Power in University Departments and their Faculty Job
Satisfaction and Professional Output Correlates) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างใน
การวิจัยครั้งนี้คือศาสตราจารย์ จำนวน 238 คน จาก 20 แผนกวิชาของมหาวิทยาลัยของรัฐ
ต่าง ๆ คอบแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวกับ โครงสร้างของการควบคุมและมูลฐานอำนาจที่ปรากฏใน
แผนกวิชาของตน รวมทั้งความพอใจในงานที่ทำและผลของการทำงาน ซึ่งปรากฏผลดังนี้คือ
การควบคุมในระดับสูงของแผนกและระหว่างบุคคลมาจากคณบดี (Deans) คณะกรรมการ
บริหาร (Chairman) และอาจารย์ (Faculty) ซึ่ง โครงสร้างของการควบคุมแตกต่างกัน
ไปตามชนิดของงาน ถ้าเป็นการควบคุมเกี่ยวกับการสอนและการวิจัย หรือการวางวัตถุประสงค์
หรือโครงการงานของแผนกวิชา จะมีโครงสร้างของการควบคุมเป็นแบบประชาธิปไตย ถ้าเป็นการ
ควบคุมมหาวิทยาลัย กิจกรรมการบริการชุมชนการเงิน การประเมินผล หรือการเลื่อนชั้น
การควบคุมจะมีโครงสร้างแบบคณาธิปไตย (Polyarchically) ทั้งคณบดีและคณะกรรมการ
บริหารควบคุมบุคคลอื่น โดยใช้มูลฐานอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและอำนาจชั้นช่อมธรรมมากที่สุด
ใช้มูลฐานอำนาจความเป็นหมู่พวกปานกลาง ส่วนอำนาจสิ่งคอบแทนและอำนาจการให้โทษมีการ
ใช้น้อยที่สุด ความพอใจในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับการควบคุมและมูลฐานอำนาจ โดยอำนาจ
ความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและอำนาจความเป็นหมู่พวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพอใจ และ
อำนาจสิ่งคอบแทนกับอำนาจการให้โทษ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพอใจ ส่วนอำนาจชั้นช่อม-

¹ David R. Adams, "Organizational Control Structures and Bases of Power in University Departments and their Faculty Job Satisfaction and Professional Output Correlation," Dissertation Abstracts International, 36 (December 1975) : 3428-A.

กรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจ ผลงานทางวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับ โครงสร้างของการควบคุมและมาตรฐานอำนาจ โครงสร้างของการควบคุม ประเภทของมาตรฐานอำนาจ และความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานและผลงานทางวิชาชีพจะแตกต่างกันไปตามชนิดของบุคลิกภาพของศาสตราจารย์และสภาพแวดล้อมของแต่ละแผนกวิชา

ในปีเดียวกันนี้ สเตฟเฟอรัค¹ (Stefferd) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจและอำนาจหน้าที่ในมหาวิทยาลัยอาร์แคนซัส (Perceptions of Power and Authority at the University of Arkansas) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชนิดของอำนาจที่ถูกใช้ อยู่ในมหาวิทยาลัยอาร์แคนซัส และศึกษาความแตกต่างระหว่างเจ้าหน้าที่และนักศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับอำนาจ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามสองชุด แบบสอบถามชุดแรก ออกแบบเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับชนิดของอำนาจ โดยมีทฤษฎีว่าด้วยอำนาจทางสังคมของ เฟรนช์ และเรเวนเป็นหลัก แบบสอบถามชุดที่สองถูกสร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ในมหาวิทยาลัยของบุคคลสามกลุ่ม คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่คณะ และ นักศึกษา ผลของการวิจัยปรากฏว่า เจ้าหน้าที่และนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเจ้าหน้าที่เห็นว่า นักศึกษามีอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ อำนาจอันชอบธรรมและอำนาจความเป็นหมู่พวกเหมือนคน และเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและอำนาจอันชอบธรรมเมื่อนักศึกษา แต่นักศึกษาเห็นว่าเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจการให้โทษต่อคนและเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นไปในทิศทางอำนาจการให้โทษ ส่วนเจ้าหน้าที่เห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นไปในทิศทางอำนาจสิ่งตอบแทน แบบสอบถามชุดที่สองให้ข้อมูลที่แสดงว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่พอใจกับขบวนการตัดสินใจหรือการใช้อำนาจหน้าที่ในมหาวิทยาลัย แต่นักศึกษาไม่เห็นด้วย

¹ John A. Stefferud, "Perception of Power and Authority at the University of Arkansas," Dissertation Abstracts International, 36 (December 1975) : 3459-A.

และในปีค.ศ. 1975 เช่นเดียวกันนี้ เนทมีเยอร์¹ (Natemeyer) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "การสืบสวนเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ มูลฐานอำนาจของผู้นำกับการกระทำและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา" (An Empirical Investigation of the Relationships between Leader Behavior, Leader Power Bases, and Subordinate Performance and Satisfaction) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำและการกระทำและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจของผู้นำและการกระทำและความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ลูกจ้างในองค์การการวิจัยและพัฒนาการของรัฐบาล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และผลของการวิจัยปรากฏว่า ผู้นำที่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งตอบแทนในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่ใช้ความเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ใช้อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและอำนาจความเป็นหมู่พวก มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และอำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจการให้โทษ และอำนาจอันชอบธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ต่อมาในปี ค.ศ. 1977 ซาร์พลิน² (Sharplin) ได้ศึกษาเรื่อง "การรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของมูลฐานอำนาจ" (Power Base Effectiveness Perceptions :

¹Walter E. Natemeyer, "An Empirical Investigation of the Relationships between Leader Behavior, Leader Power Bases, and Subordinate Performance and Satisfaction," Dissertation Abstracts International, 36 (December 1975) : 3473-A.

²Arthur D. Sharplin, "Power Base Effectiveness Perceptions: An Empirical Study," Dissertation Abstracts International, 38 (June 1978) : 7436-A.

An Empirical Study) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือผู้บริหารและพนักงานในร้านขายของและโรงงานเครื่องเหล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุผลที่ทำให้พนักงานเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามหัวหน้างาน โดยยึดทฤษฎีว่าด้วยมูลฐานอำนาจของเฟรนช์และเรเวน (French and Raven) เป็นหลักในการศึกษา แบ่งมูลฐานอำนาจออกเป็น 5 ประเภท คือ อำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจการให้โทษ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจความเป็นหมู่พวก และอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้พนักงานจัดอันดับประเภทของมูลฐานอำนาจที่ทำให้ตนเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม ปรากฏว่ามูลฐานอำนาจที่ทำให้พนักงานเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจความเป็นหมู่พวก อำนาจสิ่งตอบแทน และอำนาจการให้โทษ ตามลำดับ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้นี้ตรงกับข้อค้นพบของ ริงโรส¹ (Ringrose) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูถึงมูลฐานอำนาจของครูใหญ่ ระบบการบริหารในโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ (An Exploratory Study of the Relationship between the Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Elementary Principals, the Management Systems of their Schools, and Selected Characteristics of the Principals) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำแนกมูลฐานอำนาจออกเป็น 5 ประเภท ตามทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน คือ อำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจการให้โทษ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจความเป็นหมู่พวก และอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ครูโรงเรียนประถม จำนวน 323 คน และครูใหญ่โรงเรียนประถม จำนวน 20 คน จาก 12 เมืองในรัฐคอนเนคติกัต (Connecticut) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสองชุด ชุดที่หนึ่งใช้เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมและวิธีการรับรู้ของบุคคลสองฝ่าย คือครูและครูใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามของลิเคอร์ท

¹Carol K. Ringrose, "An Exploratory Study of the Relationship between the Teacher's Perception of the Bases of Power Used by Selected Elementary Principals, The Management Systems of their Schools, and Selected Characteristics of the Principals," Dissertation Abstracts International, 38 (July 1977) : 59-A.

(The Likert School Profile Questionnaire) แบบสอบถามชุดที่สองสร้างขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมูลฐานอำนาจ ซึ่งได้ข้อค้นพบดังนี้คือ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ฐานนิยม (Mode) พบว่า มูลฐานอำนาจของครูใหญ่ที่ครูยอมรับคืออำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและอำนาจอันชอบธรรม และถาพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย (Mean) มูลฐานอำนาจที่ครูใหญ่ใช้มากที่สุดคือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รองลงมาคือ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจความเป็นหมู่พวก อำนาจสิ่งตอบแทน และอำนาจการให้โทษ ตามลำดับ ครูใหญ่เห็นว่าตนใช้อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรืออำนาจอันชอบธรรม หรืออำนาจความเป็นหมู่พวก ไม่มีครูใหญ่คนใดเห็นว่าตนใช้อำนาจการให้โทษ แต่มีร้อยละห้าของจำนวนครูที่เห็นว่าครูใหญ่ใช้อำนาจการให้โทษ นอกจากนี้ยังพบว่าครูใหญ่ที่ใช้อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจะมีคะแนนความเป็นผู้นำสูงกว่าครูใหญ่ที่ใช้อำนาจอันชอบธรรม ซึ่งทำให้สามารถควบคุมครูได้ดีกว่า และครูใหญ่ที่ใช้อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นกว่าครูใหญ่ที่ใช้อำนาจอันชอบธรรมอีกด้วย

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่าผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมูลฐานอำนาจส่วนมากเป็นไปทางตรงเดียวกัน คือ มูลฐานอำนาจที่ทำให้บุคคลเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุดคือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และอำนาจอันชอบธรรม มูลฐานอำนาจที่ทำให้บุคคลเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามพอประมาณคือ อำนาจความเป็นหมู่พวก ส่วนมูลฐานอำนาจที่ทำให้บุคคลเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามน้อยที่สุด คือ อำนาจสิ่งตอบแทน และอำนาจการให้โทษ ซึ่งงานวิจัยทั้งหมดนี้เป็นงานวิจัยของต่างประเทศทั้งสิ้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ทฤษฎีว่าด้วยมูลฐานอำนาจของเฟรนช์และเรเวน เมื่อนำมาศึกษากับคนไทยจะให้ผลอย่างไร จะแตกต่างกับผลการศึกษาของต่างประเทศหรือไม่ เนื่องจากยังไม่เคยมีผู้ใดทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องมูลฐานอำนาจนี้ในประเทศไทยมาก่อน และเนื่องจากผู้วิจัยคำนึงถึงว่าการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องมูลฐานอำนาจนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหาร ดังที่ ออร์ทัย ชีนมุนษย์¹ กล่าวว่า อำนาจจากการยอมรับจะเป็น

¹ ออร์ทัย ชีนมุนษย์, จิตวิทยาสังคมขั้นสูง, หน้า 210.

อำนาจที่จำเป็นต่อความมั่นคงของผู้นำ ฉะนั้นถ้าผู้นำรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชายอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามตนเพราะเหตุผลใดก็ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อผู้นำในการบริหารงานใหม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้โดยราบรื่น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยครั้งนี้ขึ้น และเลือกศึกษามูลฐานอำนาจของนักวิชาการ เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่ผู้วิจัยมีความใกล้ชิดและคุ้นเคยอยู่มากพอสมควร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาพิจารณามูลฐานอำนาจที่ทำให้นักวิชาการเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม
2. ศึกษาพิจารณามูลฐานอำนาจของนักวิชาการที่ทำให้ผู้อื่น เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม

นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ชั้นรอง ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากการควบคุมตัวแปรเกิน (Extraneous Variables) คือ

3. เปรียบเทียบมูลฐานอำนาจที่ทำให้นักวิชาการเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามระหว่างเพศ
4. เปรียบเทียบมูลฐานอำนาจที่ทำให้นักวิชาการเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามระหว่างผู้ที่เคยทำหน้าที่บริหาร และผู้ที่ไม่เคยทำหน้าที่บริหาร
5. เปรียบเทียบมูลฐานอำนาจของนักวิชาการที่ทำให้ผู้อื่น เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามระหว่างเพศ
6. เปรียบเทียบมูลฐานอำนาจของนักวิชาการที่ทำให้ผู้อื่น เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามระหว่างผู้ที่เคยทำหน้าที่บริหารและผู้ที่ไม่เคยทำหน้าที่บริหาร

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การวิจัยนี้ถือว่า มูลฐานอำนาจสามารถวัดได้จากกรกระทำและความคิดเห็นของบุคคล โดยสามารถวัดได้ 2 วิธีคือ

- 1.1 ใช้วิธีการถามผู้ยอมรับอำนาจถึง เหตุผลที่เขายอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้ใช้อำนาจ

1.2 ใช้วิธีการถามผู้ใช้อำนาจถึง เหตุผลที่ผู้ยอมรับอำนาจยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามตน

2. มุขฐานอำนาจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ อำนาจสิ่งตอบแทน อำนาจการให้โทษ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจความเป็นหมู่พวก และอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผู้ใช้อำนาจ จะหมายถึง บุคคลใดก็ได้ซึ่งผู้นั้น เป็นบุคคลที่ผู้ยอมรับอำนาจยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม

4. ผู้ยอมรับอำนาจ จะหมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้ใช้อำนาจ

สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัยของ บัคแมนและเพื่อน¹ (Bachman et.al.) อัดัม (Adams) และ สเตฟเฟอร์วูด (Stefferd) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องมุขฐานอำนาจในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ข้อค้นพบตรงกันคือ มุขฐานอำนาจที่ทำให้บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุด คือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอาศัยผลการวิจัยเหล่านี้เป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. มุขฐานอำนาจที่ทำให้นักวิชาการเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุด คือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

2. มุขฐานอำนาจของนักวิชาการที่ทำให้ผู้อื่น เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามมากที่สุด คือ อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ขอบเขตของการวิจัย

1. แบบวัดมุขฐานอำนาจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำแนกมุขฐานอำนาจออกเป็น 5 ประเภท

¹ดูรายละเอียดได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.

เท่านั้น ความทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน (French and Raven)

2. การวิจัยนี้จะศึกษาพิจารณามูลฐานอำนาจที่ทำให้นักวิชาการเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม และมูลฐานอำนาจของนักวิชาการที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม จะไม่พิจารณาถึงสาเหตุอื่น ๆ

3. ประชากรในการวิจัยนี้คือ อาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในภาคปลาย ปีการศึกษา 2521 จำนวน 150 คน ยกเว้นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความจำกัดของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้อาจจะเกิดความคลาดเคลื่อนได้ เนื่องจากสาเหตุดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนจากวิธีแบบวัดมูลฐานอำนาจ คือ ผู้ตอบอาจจะตอบไม่ตรงตามความเป็นจริง เพราะจะคำนึงถึงผลใดผลเสียของการตอบด้วย

2. ในขณะที่ผู้ตอบแบบวัดมูลฐานอำนาจนั้น ผู้ตอบอาจจะนึกถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะ ทำให้คำตอบที่ได้รับอาจจะเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบที่บุคคลนั้น

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

อำนาจ หมายถึง อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือ ความต้องการของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ตนต้องการ

อำนาจการนิเทศ หมายถึง อำนาจในการที่จะให้คำชี้แจงหรือคำแนะนำใด ๆ

มูลฐานอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจและผู้ยอมรับอำนาจ ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจสิ่งตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้ที่เขาเชื่อฟังและ/หรือ

- ปฏิบัติความนั้น สามารถจะให้สิ่งตอบแทน เช่น เงิน สิ่งของ ความสุขใจ ความชื่นชมยินดี ฯลฯ แก่เขาได้ ฉะนั้นเขาจึงยอม เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความบุคคลนั้น
2. อำนาจการให้โทษ หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความผู้อื่น เพราะ ถ้าเขาไม่เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความบุคคลนั้นสามารถจะให้โทษ เช่น การตัดเงินเคียน การกลั่นแกล้ง การเขียนที่ ฯลฯ แก่เขาได้ ฉะนั้นเขาจึงยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความบุคคลนั้น
 3. อำนาจอันชอบธรรม หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีค่านิยมว่าบุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความนั้น มีสิทธิอันชอบธรรมตามกฎหมาย ความวัฒนธรรม และ ความโครงสร้างทางสังคม ที่จะมีอิทธิพลเหนือเขาได้ เช่น เป็นผู้นั่งคัมภีรศาสตร์ตามกฎหมาย เป็นผู้มีอาวุโส เป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ เป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ ฯลฯ เป็นต้น ฉะนั้นเขาจึง เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความบุคคลนั้น
 4. อำนาจความเป็นหมู่พวก หมายถึง การที่บุคคลยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความนั้น เป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกันกับเขา หรือเป็นบุคคลที่เขามีความประทับใจ บรรดาคนที่จะเป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกัน เช่น เป็นญาติพี่น้อง เป็นเพื่อนสนิท เป็นคนที่สังกัดสถาบันเดียวกัน มีทัศนคติเหมือนกัน ฯลฯ เป็นต้น ฉะนั้นเขาจึงยอมเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความบุคคลนั้น
 5. อำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง การที่บุคคลเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติความนั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมาก ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเขายอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ

ของบุคคลนั้น ฉะนั้น เขาจึงขอม เชื้อหัง และ/หรือปฏิบัติตาม
บุคคลนั้น

นักวิชาการ หมายถึง อาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย