

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทที่ 2 นี้ผู้ศึกษาได้จำแนกออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการเมือง
 - 1.1 ความหมายของผู้นำทางการเมือง
 - 1.2 วิธีการศึกษาภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. การตัดสินใจ
 - 2.1 ความหมายของการตัดสินใจ
 - 2.2 ทฤษฎีการตัดสินใจ
3. พฤติกรรมการเลือกตั้งแบบความสำนึกเชิงเหตุผล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำทางการเมือง

ความหมายของผู้นำทางการเมือง

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน ตั้งการ ควบคุมและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้เข้าใจ ภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำดีขึ้น จึงเสนอความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

แม็คฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979 : 214) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ยูก (Yukl, 1989 : 3) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

อีคอน กูบาร์ท (Egon Guba, 1990 : 89 ; อ้างถึงใน สถิต วังสุวรรณ, 2529 : 239) ให้ทัศนะว่า บุคคลที่ใช้อำนาจที่ติดมากับตำแหน่งจะเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร ถ้าบุคคลใดใช้อำนาจของตนเองที่ดำรงตำแหน่งอยู่จะเป็นผู้นำ เพราะฉะนั้นหัวหน้าที่มีความเป็นผู้นำอยู่ด้วยจะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ดีกว่าหัวหน้าที่เป็นผู้บริหารอย่างเดียว และในทำนองเดียวกันผู้นำที่ไม่มีตำแหน่ง หรือไม่ได้เป็นผู้บริหารก็อาจจะแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำกลุ่มไม่ราบรื่นนัก

ฉลอง ภิมย์รัตน์ (2521 : 61) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของกลุ่มดีกว่าสมาชิกคนอื่น

เยวพา เดชะคุปต์ (2522 : 129) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่พยายามรวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิกในกลุ่มเข้าด้วยกัน ผู้นำจะมีส่วนช่วยให้กลุ่มได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น โดยวิธีที่เหมาะสม ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่มีอำนาจสูงสุด แต่คือผู้ที่สามารถกระตุ้นให้คนทำงานร่วมกันได้

ประทุม เป็นสุวรรณ (2522 : 122) กล่าวว่า ผู้นำเป็นตำแหน่งของบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวที่เหมาะสม สามารถนำสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี

โสภา ชูพิกุลชัย และอรทัย ชื่นมนุชย์ (2518 : 219) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูง และนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่ม

กวี วงศ์พุด (2535 : 14-15) สรุปความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

บุญทัน ดอกไธสง (2535 : 266) สรุปเกี่ยวกับความหมายของผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ
2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ
3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 19) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะนำผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ โดยใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ที่มีอยู่ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะบรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการ ไปสู่จุดหมายหมายของตนได้

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่ม สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ ปลัดกระทรวง ประธานสภา นายกสภา นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล นายกเทศมนตรี เป็นต้น

สำหรับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จของผู้นำ (The American Heritage Dictionary. 1985 : 719) ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำ มีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) อำนาจ (Power) และพฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ ปัจจุบันยังคงมีการศึกษาภาวะผู้นำ อยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ ต่างๆ กัน

ความหมายของภาวะผู้นำ มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน

ยุก (Yukl. 1989 : 3) กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกัน เพราะสาเหตุสำคัญ คือ ขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำในการศึกษาของนักวิจัย มีความแตกต่างกันนั่นเอง

คูนท์ และดอลแนล (Koontz and Donnell. 1964 : 437) อธิบายถึงภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายหมายของกลุ่ม

สโตกิลล์ (Stogdill. 1974 : 411) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นความริเริ่ม และ ชำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

แม็คฟาร์แลนด์ (McFarland. 1979 : 303) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ อำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

เดวิด (David. 1980 : 491) อธิบายว่าภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจ

มิชเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson. 1987 : 435) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมาย ขององค์การ

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman. 1989 : 459) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่ม

โรบบินส์ (Robbins. 1991 : 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพล ต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหมายที่ตั้งไว้

เบนนิส (Bennis. Online. 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถส่วนบุคคลของผู้นำ ที่จำเป็นต้องรู้จักตนเอง การมีวิสัยทัศน์ในการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจ ท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน

ดริคเกอร์ (Drucker. Online. 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่บุคคลมีพรรคพวกบริวาร ที่สามารถใช้อำนาจชักจูงลูกน้องได้

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 196) อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่ เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลของคน หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2540 : 19) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

สงวน ช้างฉัตร (2541 : 172) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งพยายาม ที่จะใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น โดยอาศัยอำนาจที่เกิดจากการบังคับ (Coercive) ให้คนอื่นกลัว อำนาจ ที่เกิดจากการให้รางวัล (Reward Power) หรือการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) อำนาจทางกฎหมาย (Legitimist Power) หรืออำนาจที่ผู้ครอบครองตำแหน่งได้รับมอบหมายจาก องค์การอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) และอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง (Reference Power) คำสั่งของผู้บังคับบัญชา จุดประสงค์ของการใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นดังกล่าว ก็เพื่อให้

การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร เทคโนโลยี และความสามารถของสมาชิกกลุ่มหรือบุคลากรในองค์กร

จากลักษณะความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น เห็นได้ว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ในการนี้มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่างๆ จากบุคคลอื่นๆ ของกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (Followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง (Subordinates) หรือผู้ปฏิบัติ ส่วนความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามในกลุ่มหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรม และอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการหรือระบบการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มของตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

มิลเชลล์ และลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987 : 435) ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ สำหรับการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่ 1) ผู้นำเป็นกระบวนการ 2) มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล และ 3) มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใดๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำทางจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทั้ง 3 ประการ หรือเปล่า ในทางตรงข้าม ผู้ที่แสดงภาวะผู้นำ อาจจะไม่เป็นผู้นำที่แบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำ นอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่า ไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญหรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำ จะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

วิธีการศึกษาภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้กระทำกันมานานแล้ว และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษาเหล่านั้น จะมีแนวทางการศึกษาไม่แตกต่างกันนัก ดังที่ Yukl (1989 : 7-8) สรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. แนวการศึกษาอำนาจ - อิทธิพล (Power - Influence Approach)

การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากอำนาจ - อิทธิพลของผู้นำ ส่วนใหญ่จะเน้นหรือพิจารณาที่ขนาด ชนิด และการใช้อำนาจของผู้นำ ดังที่ยอมรับกันแล้วว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะนอกจากจะทำให้มีอิทธิพลต่อลูกน้องแล้ว ยังสามารถมีอิทธิพลต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกันต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง รวมทั้งบุคคลภายนอกหน่วยงานและองค์กรได้ ในการศึกษาวิจัยชนิดนี้ นักวิจัยจะมีคำถามที่ต้องการคำตอบอยู่หลายคำถาม ได้แก่ 1) อะไรคือแหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะใดของผู้นำ และในสถานการณ์เช่นไรที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ 2) ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำจากกระบวนการแลกเปลี่ยนอิทธิพลเป็นอย่างไร นอกจากนี้ การที่ต้องวิเคราะห์อำนาจของผู้นำพร้อมๆ กับการวิเคราะห์อำนาจของหน่วยงานและกลุ่มคน ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป อันเนื่องมาจากการใช้กลยุทธ์อิทธิพลของผู้นำ

2. แนวการศึกษาคุณลักษณะ (Trait Approach)

การศึกษาวิจัยแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม เช่น การทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย การสามารถหยั่งรู้ใจคนได้ การคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำอย่างน่ามหัศจรรย์ และมีพรสวรรค์ในการชักจูงคนได้อย่างเหลือเชื่อ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำได้มีมากในระหว่าง ค.ศ. 1930 - 1940 แต่ก็ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยให้ความสนใจในคุณลักษณะของผู้นำน้อยลงตามลำดับ อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำชนิดที่จำเป็นสำหรับงานของผู้นำแต่ละประเภทอย่างไร และในสถานการณ์ที่แตกต่างกันคุณลักษณะใดที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้

3. แนวการศึกษาพฤติกรรม (Behavior Approach)

การศึกษาประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจากพฤติกรรม หรือแบบของผู้นำนั้นมักจะมุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบางของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือผู้นำทำอะไรบางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำจะแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ โดยกลุ่มแรกจะทำการศึกษากิจกรรมต่างๆ ของงานบริหารของผู้นำและเวลา

ที่ผู้นำใช้ในแต่ละกิจกรรมในระยะต้น ส่วนในปัจจุบันจะมุ่งเน้นศึกษาภาระหน้าที่หรืองานของผู้นำแต่ละชนิด เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม หรือทำให้แต่ละภารกิจประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยกลุ่มที่สอง จะศึกษามุ่งเน้นไปที่ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม พฤติกรรมของผู้นำที่นำมาพิจารณามักเป็นพฤติกรรมที่สำคัญๆ (Critical Incident) ของการบริหาร

4. แนวการศึกษาเชิงสถานการณ์ (Situational Approach)

การศึกษาวิจัยสถานการณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้น จะมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญๆ เช่น อำนาจหน้าที่ และความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงานของผู้นำ ความสามารถ และแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวัง และข้อเรียกร้องต่างๆ เกี่ยวกับงานของลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก องค์กร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์นี้ แยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ โดยกลุ่มแรกจะมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร ดังนั้น การวิจัยประเภทนี้จึงต้องศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำต่างองค์กร ต่างระดับเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร สำหรับกลุ่มที่สอง มุ่งที่จะศึกษาว่าสถานการณ์ลักษณะใดจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมหรือแบบของผู้นำ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ เพราะนักวิจัยกลุ่มนี้มีพื้นฐานความคิดที่ว่าพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่งไม่เหมาะสมสำหรับทุกสถานการณ์ หรือประสิทธิภาพของผู้นำ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เป็นที่ไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ หรือเหมาะสมกับสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มต้นขึ้นเมื่อต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีการศึกษาตามแนวความคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง และนำมาใช้ในการพัฒนาผู้นำกลุ่มและองค์กร ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์และทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ ซึ่งสรุปทฤษฎีในแต่ละแนวคิด ได้ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เริ่มตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำ โดยมีข้อสังเกตว่า คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ในการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีวิธีการศึกษา 2 แบบ คือ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 44)

1.1 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ

1.2 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนั้น สโตกิลล์ (Stogdill, 1974 : 40) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำสรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถบ่งชี้ภาวะความเป็นผู้นำได้อย่างพอเพียง ไม่สามารถวิเคราะห์หรือพยากรณ์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ และคุณลักษณะของภาวะผู้นำจะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ธรรมชาติของกลุ่มและความต้องการของกลุ่ม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดีมีประสิทธิผลได้ การวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการนั้น มีวิธีการศึกษา 2 แบบ คือ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536 : 48-50)

2.1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions) มุ่งเน้นการศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่ม ด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการกิจ (Ask - Related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา เช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น และ 2) หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคม เช่น การแก้ปัญหาคัดแย้ง เป็นต้น

2.2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task - Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงาน มักจะสั่งการชี้แนะ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนา หรือการสร้าง ความเจริญให้แก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee - Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

ส่วน เลวิน ลิปปี และไวท์ (Lewin, Lippit and White, 1939 : 271-299 ; อ้างถึงใน สุเทพ นิลมูล, 2552 : 22) จำแนกภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการเป็น 3 แบบ คือ แบบเผด็จการ (Autocratic) แบบประชาธิปไตย (Democratic) และแบบตามสบาย (Laissez - faire) โดยที่ผู้นำแบบเผด็จการ จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่มและตัดสินใจ โดยผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่ม และกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ และผู้นำแบบตามสบายจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ น้อยมาก

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ในทศวรรษ 1970 เริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์

ในสถานการณ์ที่ต่างกัน ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน ดังที่ อาโนส และเฟลด์แมน (Arnold and Feldman, 1986 : 10) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับความต้องการของสภาพการณ์ต่างๆ ซึ่งได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ไว้หลายรูปแบบ ได้แก่

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler, 1965 : 538-551) ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ กล่าวคือ หากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจน และมีอำนาจผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

3.2 ทฤษฎีสถิตของเรดดิน (Reddin, 1970 : 11-12) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรมผู้นำ ได้แก่ มิติพฤติกรรมด้านงาน มิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์และมิติประสิทธิผล ซึ่งได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 8 แบบ จำแนกเป็นแบบที่มีประสิทธิผลต่ำ จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้หนีงาน (Deserter) แบบนักบุญ (Missionary) แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) และแบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) แบบที่มีประสิทธิผลสูง จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) แบบนักพัฒนา (Developer) แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) และแบบนักบริหาร (Executive)

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เชย์ และบลองชาด (Hersey and Blanchard, 1993 : 158-170) กล่าวโดยสรุปว่า คือ ความพยายามที่จะทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตามฐานคิดต้น คือ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยกันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของกลุ่มหรือของบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ

3.3.1 พฤติกรรมผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบการมอบหมาย (Delegating) แบบการมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบการสั่ง (Telling)

3.3.2 สถานการณ์จากมีวุฒิภาวะไปจนถึงไม่มีวุฒิภาวะ ซึ่งจำแนกเป็นวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน และวุฒิภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ มีความสามารถมากที่สุด มีความสามารถค่อนข้างมาก มีความสามารถบ้าง มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อย และวุฒิภาวะทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ มีความเต็มใจเป็นประจำหรือเสมอ มีความเต็มใจบ่อยๆ มีความเต็มใจบ้างในบางครั้ง และไม่ค่อยมีความเต็มใจ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือองค์การให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมายังไม่สามารถ

อธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน ยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน (Exchange Process) อันเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน (First Order Change) เท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

4.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของเบิร์น (Burns, 1987 : 55-80) ได้เสนอความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำจะต้องนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมารวมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นมโนทัศน์ร่วม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตาม และให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ การทำให้ผู้ตามปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็น ความคาดหวังของทั้งผู้นำและผู้ตาม และมีความเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ

4.1.1 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) คือ ภาวะผู้นำที่ใช้วิธีการติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ด้วยกระบวนการต่อรอง โดยผู้นำใช้รางวัลสนองความต้องการของผู้ตาม เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถือว่าทั้งผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับแรกของระดับความต้องการของมาสโลว์

4.1.2 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) คือ ภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และเปลี่ยนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไปเป็นผู้นำจริยธรรม

4.1.3 ภาวะผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย โดยที่ผู้นำตระหนักถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิธีการปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการอย่างแรงกล้า และเป็นความต้องการที่สูงกว่าเดิมตามระดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ตามร่วมมือกันเคลื่อนไหวไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูง และยังประโยชน์ทั้งแก่ผู้นำและผู้ตาม

4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของเบส และอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1990 : 13-20) โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจำแนกเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังนี้

4.2.1 แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Change Theory) โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์บางอย่าง ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำและจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อที่จะได้รับ อะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน ในสภาพเช่นนี้ ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจ ทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะพัฒนาวิธีการรักษาคุณภาพและปริมาณ ของการปฏิบัติงาน วิธีปรับเปลี่ยนเป้าหมายขององค์กร วิธีลดแรงต่อต้านการปฏิบัติงานและวิธี ตัดสินใจ องค์กรประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบ คือ

1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เป็นการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำจะให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงาน ตามข้อตกลงหรือใช้ความพยายามในการทำงาน ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสาน สัมพันธ์ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น การให้รางวัล ตามสถานการณ์นั้น จะเป็นการจูงใจโดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน เป็นการจูงใจเพื่อสนอง ความต้องการขั้นต้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ และเป็นการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นหากผู้นำมีชื่อเสียงไม่เพียงพอ หรือขาดทรัพยากรที่จะสนองความต้องการ ของผู้ตามได้ ก็จะทำให้เป็นผู้นำที่หย่อนประสิทธิภาพไป และยิ่งไปกว่านั้นการให้รางวัลตามสถานการณ์ อาจทำให้บุคคลตอบสนองความต้องการเฉพาะตน มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนทำงานเพื่อตนเอง มิใช่เพื่อกลุ่มหรือองค์กร

2) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) เป็นการบริหารงาน ที่ปล่อยให้ไปไปตามสภาพเดิม (Status Quo) คือ ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว จะเข้าไปแทรกก็ต่อเมื่อ มีอะไรเกิดผิดพลาดขึ้นหรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักจะเป็นทางลบ คือ ตำหนิ และให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ บริหารงานโดยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ปล่อยให้ทำงาน เหมือนเดิม จะเข้าไปแก้ไขต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน

4.2.2 แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและ ระบบให้ดีขึ้น เป็นแนวคิดทางการศึกษาของผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำอย่างชัดเจน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเกิดขึ้นเมื่อผู้นำขยายขอบเขตและยกระดับความสนใจของผู้ตาม ผู้นำ จะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของกลุ่ม ผู้นำจะชี้แนะ

ให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ขององค์การหรือของกลุ่ม องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความเสน่ห์ (Charisma) เป็นความสามารถของผู้นำที่จะทำให้ผู้อื่นอยากที่จะยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถในการชักนำ เคลี้ยกล่อม และมีพลังที่จะกระตุ้นให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตาม การพิจารณาภาวะผู้นำโดยเสนหานั้นดูได้จากวิธีที่ผู้ตามรับรู้และปฏิบัติตนต่อผู้นำ ผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตนมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย คลองให้เกิดความภักดี ผู้นำโดยเสนหามักจะพบในองค์กรที่กำลังตกต่ำ และกำลังเปลี่ยนแปลง คืบคลานเพื่อความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรที่มีความสำเร็จสูง โดยสรุปแล้วความเสน่ห์ในองค์ประกอบนี้ หมายถึง ปฏิบัติการของผู้ตามที่มีต่อผู้นำด้วยการแสดงตนเป็นพวกด้วย เลียนแบบหรือเอาอย่างยอมรับในเป้าหมายของภารกิจ ผู้นำโดยเสนหานี้จะได้รับการยกย่อง มีอำนาจบารมี มีมาตรฐานในการทำงาน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ตาม

2) การคลลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เป็นการอธิบายให้ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร โดยจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามมากขึ้น การคลลใจผู้ตามนั้นผู้นำจะให้แรงหนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) ทั้งด้วยการพูดและการกระทำ การคลลใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตาม อาจทำได้โดยสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ และเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่จะทำนั้นทำไปเพื่ออะไร ทำไม ต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมาย โดยสร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ เพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จก็จะมีความมานะพยายามในการทำงาน กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำจะคลลใจผู้ตามโดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย เห็นคุณค่าของเป้าหมายและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน (Proactive) มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา (Reactive) ในการกระตุ้นการใช้ปัญญานั้น ผู้นำมีความเต็มใจและมีความสามารถที่จะแสดงให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าอุปสรรค

คือปัญหาที่จะต้องแก้ไข และเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล กล่าวโดยสรุปคือ ผู้นำจะกระตุ้นผู้ตาม ให้ใช้ปัญญา ใช้ความคิด โดยกระตุ้นผู้ตามให้สงสัยวิธีการทำงานแบบเก่า หรือวิธีการทำงานตามแบบเดิม ผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้ประเมินค่านิยม ความเชื่อและความคาดหวังของตน ของผู้นำและขององค์กร นอกจากนั้นผู้ตามจะได้รับการสนับสนุนให้คิดเอง พัฒนาตนเองในการ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4) การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) เป็นลักษณะ ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลถึงความพอใจของผู้ตาม การมุ่งสัมพันธ์ อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การมุ่งสัมพันธ์โดยเน้นที่กลุ่ม ปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม และการมุ่งสัมพันธ์ที่เน้นเป็นรายบุคคล ผู้นำสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สำหรับผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายคน ในการมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนั้น ผู้นำจะสนใจผู้ตาม แต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้ตาม ซึ่งต้องการจะพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ตามทำงานได้ดีชี้ให้เห็นจุดอ่อน ของการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้จะให้ประสบการณ์ ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตาม ซึ่งจะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ เป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถช่วยคลี่คลายความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตาม ในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้นำจะแสดงให้เห็นว่าตนสนใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องระดับความต้องการและเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำไม่เพียงจะบอกได้ว่าความต้องการของผู้ตามคืออะไร แต่ยังยกย่องระดับความต้องการให้มีระดับสูงขึ้น ผู้นำจะไม่แยกผู้ตามเป็นคนวงในหรือวงนอก จะเอาใจใส่ผู้ตามแต่ละคนอย่างสมดุลและเท่าเทียมกัน กล่าวโดยสรุป การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายคนนี้ ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามเป็นรายคนแตกต่างกัน แต่ปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เพียงแต่การตั้งเป้าหมาย ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและพัฒนา ผู้ตาม ส่งเสริมวิธีการตั้งเป้าหมายและวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วย ในการมุ่งสัมพันธ์ เป็นรายคนนั้น ผู้นำจะมอบหมายภารกิจให้ผู้ตามปฏิบัติเพื่อให้มีโอกาสจะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เริ่มมีความชัดเจนขึ้น เมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 แนวทาง ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิบัติการ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ

การตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ (Decision Making)

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ต่างๆ กัน แต่ผู้รู้ทางวิชาการเรื่องนี้ ซึ่งได้รางวัลโนเบลโดยตรง ได้แก่ ไฮมอนต์ (Simon, 1960 : 82 ; อ้างถึงใน พิทยา บรรรัตน์, 2535 : 111-113) ได้อธิบายว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่ประกอบไปด้วยเชาวน์ปัญญา (Intelligent Activity) หรือการหาโอกาสที่จะตัดสินใจ หมายถึง การสืบเสาะหาข่าวสารสภาพทางสิ่งแวดล้อม สำหรับการใช้ในการตัดสินใจกิจกรรมออกแบบ (Design Activity) หรือการหาแนวทางเลือกที่พอเป็นไปได้ ซึ่งหมายถึง การสร้าง พัฒนา วิเคราะห์ แนวทางต่างๆ ที่จะนำไปปฏิบัติได้ กิจกรรมคัดเลือก (Choice Activity) หรือการเลือกทางเลือกจากทางเลือกที่มีอยู่ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมจะนำไปปฏิบัติได้จริง การตัดสินใจเป็นเรื่องของการจัดการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และในการจัดการนั้น การตัดสินใจเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานทุกๆ เรื่อง ทุกๆ กรณี เพื่อดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ อาจมีเครื่องมือมาช่วยในการพิจารณา มีเหตุผลส่วนตัว อารมณ์ ความรักใคร่ ชอบพอ เข้ามามีส่วนร่วมในการเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การตัดสินใจมีลักษณะเป็นกระบวนการอันประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ต่อเนื่องกันไป ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem Identification) ในขั้นตอนแรกของการตัดสินใจนั้น จึงเป็นเรื่องราวของการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง ก็เพราะเหตุว่ากระบวนการตัดสินใจจะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรก เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมีความรู้สึกว่าได้เกิดปัญหาขึ้นมา นั่นก็คือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่า ได้มีปรากฏบางสิ่งบางอย่าง มิได้เป็นไปตามที่คาดคิด
2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information Search) การเสาะหาข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหานั้น ซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้
3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of Information) เป็นความจำเป็นที่จะต้องประเมินค่าดูว่า ข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสม เพียงพอตรงเวลาและสามารถที่จะไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่
4. การกำหนดทางเลือก (Listing Alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจ คือ การกำหนดทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นการที่จะพยายามจะครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้หลายๆ วิธี ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาแต่ละเรื่อง เราอาจจะกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริง

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อได้กำหนดทางเลือกต่างๆ ออกมาแล้ว พร้อมทั้งกำหนดลำดับความสำคัญและความเหมาะสมในการแก้ปัญหา ขั้นตอนต่อไป คือ การเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติการต่อไป (Selection of a Course of Action) และขั้นนี้เองที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of Decision) เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกเข้ามาแล้ว ก็เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจหรือทางเลือก

ทฤษฎีการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2548 : 38) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีการตัดสินใจเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำได้ นโยบายสาธารณะที่ดี ในกระบวนการทางนโยบายสาธารณะส่วนหนึ่ง คือ การตัดสินใจที่รอบคอบ อยู่บนพื้นฐานหลักของเหตุและผล ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญๆ ได้แก่

1. ทฤษฎีการตัดสินใจเชิงเหตุผล (Rational Decision Making)
2. ทฤษฎีตัวแบบการเปลี่ยนแปลงจากเดิมบางส่วน (Incremental Decision Making)
3. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบผสมผสาน (Mixed - Scanning)

1. ทฤษฎีการตัดสินใจเชิงเหตุผล (Rational - Comprehensive) ทฤษฎีการตัดสินใจเชิงเหตุผลมีหลักการประเมินทั้งหมด มีขั้นตอนดังนี้

1.1 วิเคราะห์ปัญหา เช่น ปัญหานั้นสำคัญมากน้อยเพียงใด อะไรคือปัญหาของสังคม ปัญหาที่เกิดขึ้นนำไปสู่การแก้ไขปัญหายังไร

1.2 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ เช่น เราจะกำหนดนโยบายต่อไปอย่างไรเพื่อแก้ไขปัญหาลงได้ เช่น ปัญหาความยากจน เราต้องการทำการวิเคราะห์ความยากจน อะไรคือความจน เป็นความยากจนคือไม่มีเงิน หรือจนเพราะไม่มีปัญญา (ความจนที่เงินที่สุด) ต้องแก้ไขปัญหาลงถูกจุด

1.3 วิเคราะห์ทางเลือก เป็นทางเลือกที่นักวิเคราะห์คิดได้ จะมีกี่ทางเลือกก็ได้เท่าที่นักวิเคราะห์จะคิดวิเคราะห์ได้ แล้วทำการวิเคราะห์แต่ละทางเลือก เช่น ใช้แนวทางวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ เช่น การลงทุน - กำไรคุ้มหรือไม่ (Cost Benefit) โดยนำทางเลือกทั้งหมดมาเปรียบเทียบ (ในรูปแบบของมูลค่า) แล้วตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เห็นว่าดีที่สุด

ทฤษฎีการตัดสินใจเชิงเหตุผล จะเป็นการวิเคราะห์เชิงนโยบายสาธารณะทางหนึ่ง ก่อนการตัดสินใจ เพื่อให้ได้นโยบายสาธารณะที่ดี เพราะตั้งอยู่บนหลักของเหตุและผล ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เปรียบเทียบได้ชัดเจน ทำให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของหลักข้อเท็จจริง (ความจริง) โดยอาศัยข้อมูล / ข้อเท็จจริง (Fact) เพื่อนำมาวิเคราะห์ในแต่ละทางเลือก การตัดสินใจทำให้ได้ทางเลือกที่ดีและนโยบายสาธารณะที่ดี โดยสรุปภาพรวมของทฤษฎีการตัดสินใจเชิงเหตุผลได้ดังนี้

1.1 เป็นนโยบายมุ่งผลประโชชน์สูงสุดของสังคมแยกค่านิยม (Value) ของสังคมออกจากข้อเท็จจริง / ความจริง (Fact) เพื่อไม่ให้ค่านิยมแฝงอยู่ในการตัดสินใจ เพราะค่านิยมเป็นแนวโน้มของความคิดที่นำไปสู่พฤติกรรมกระทำต่างๆ ดังนั้นค่านิยมของสังคม สามารถประเมินแยกออกจากข้อเท็จจริงได้ โดยการทำให้ค่านิยมให้เป็นตัวเลขทั้งหมด เช่น โครงการใดเกิดขึ้นจะมีคำถามว่า ผลกระทำจากโครงการที่เกิดขึ้นกับสังคม เช่น ถ้าต้องอพยพย้ายบ้าน / ย้ายถิ่นฐาน ท่านพึงพอใจค่าตอบแทนเป็นเงินเท่าไรจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของท่าน / การอพยพของท่าน เป็นการแปลงคุณค่า (คือค่านิยม) ให้เป็นมูลค่า คุณค่า เช่น วัฒนธรรม เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความค่า เมื่อรัฐบาลต้องการแปลงคุณค่า (วัฒนธรรม) เป็นมูลค่าโดยการขายวัฒนธรรมในลักษณะการท่องเที่ยว เพื่อให้ได้เงินมาเป็นมูลค่า จากปัญหาที่ตามมามากมาย

1.2 ระบบการตัดสินใจเชิงเศรษฐศาสตร์ เช่น เรื่องของ Cost Benefit

1.3 เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

1.4 มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ตั้งแต่การจำแนกปัญหา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม

ต้นทุน

1.5 ผลประโยชน์เปรียบเทียบผลลัพธ์

1.6 เลือกลำดับ

2. ทฤษฎีตัวแบบการเปลี่ยนแปลงจากเดิมบางส่วน (Incremental Decision Making)

โดยมีแนวคิดดังนี้

2.1 นโยบายเป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากอดีต ยอมรับค่านิยม

2.2 มีการปรับปรุงจากของเดิมเป็นบางส่วน เพราะผู้พิจารณานโยบายไม่ได้ดูทั้งหมด

2.3 ข้อจำกัดต่างๆ มีมาก

2.4 สานต่อนโยบายเดิม

2.5 มักเกี่ยวข้องกับเชิงการเมืองค่านิ่งข้อจำกัด

2.6 มีการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา

2.7 การตัดสินใจไม่มีเพียงครั้งเดียว

2.8 แก้ปัญหาความไม่สมบูรณ์ทางสังคม

2.9 มีลักษณะอนุรักษ์นิยม ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง

3. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบผสมผสาน (Mixed - Scanning) มีแนวคิดที่เป็นการประนีประนอม

ระหว่างหลักเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงจากของเดิมบางส่วน แก่จุดอ่อนของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงบางส่วนจากของเดิมบางส่วน วิธีการตัดสินใจผสมผสานลักษณะนี้เหมือนกับการดูดาวบนท้องฟ้า โดยการส่องกล้องสำรวจดาวบนท้องฟ้าว่ามีดาวอะไรบ้าง แล้วตัดสินใจเลือกเฉพาะกลุ่มดาว

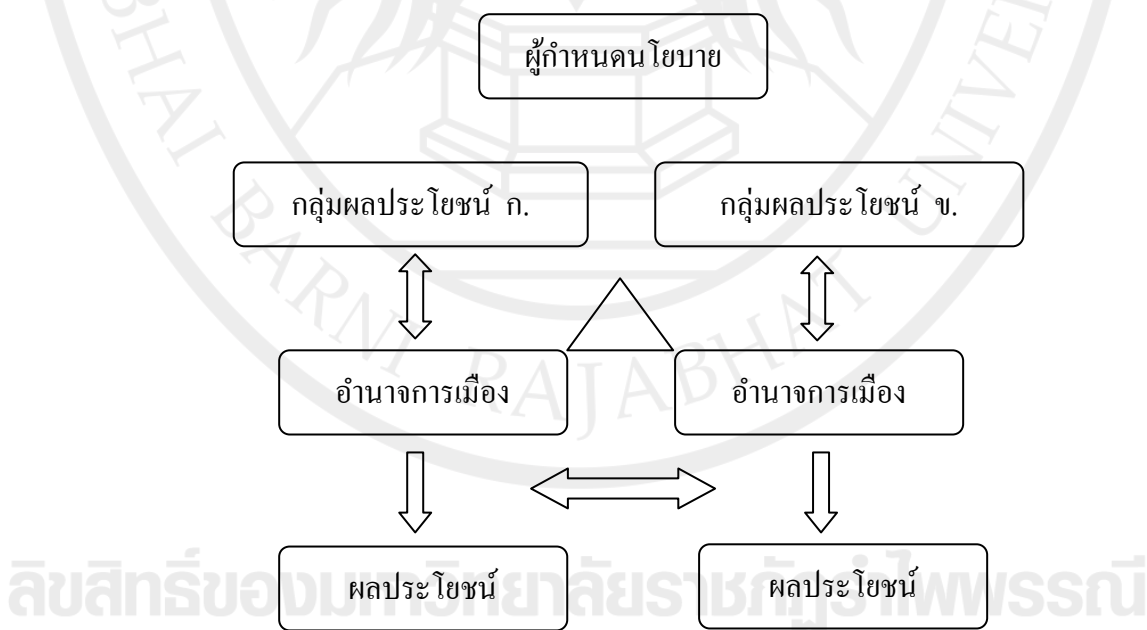
ที่เราสนใจมาศึกษา เช่นเดียวกับการสำรวจทางเลือกว่ามีทางเลือกอะไรบ้าง ทางเลือกใดเป็นทางเลือกที่น่าสนใจก็ศึกษาทางเลือกนั้น ทฤษฎีตัวแบบการวิเคราะห์นโยบาย : พฤติกรรมการเมือง ได้แก่

3.1 ทฤษฎีชนชั้นนำ อธิบายว่า นโยบายที่ได้มาจากการตัดสินใจจากชนชั้นนำ ถ้าผู้นำดี มีจริยธรรมศีลธรรมก็ส่งผลให้นโยบายดี ในทางกลับกันถ้าผู้นำไม่ดี ไม่มีจริยธรรมศีลธรรม ไม่เห็นประโยชน์สาธารณะ / ประโยชน์สุขของสังคม นโยบายสาธารณะที่ออกมา ก็จะตกอยู่กับกลุ่มของตน เช่น โครงการสนามบิงสุววรรณภูมิ โครงการแหลมผักเบี้ย โครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน โครงการโคกด้านตัว โครงการ SML เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีชนชั้นนำมีแนวคิดว่า

- 3.1.1 เป็นอำนาจนิยม
- 3.1.2 ให้ความสำคัญเฉพาะชนชั้นนำ
- 3.1.3 ใช้ค่านิยมหรือความพอใจของผู้นำเป็นหลัก

3.2 ทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์ เป็นทฤษฎีที่ทำให้เราเข้าใจว่า การได้นโยบายสาธารณะที่ดี มาจากกระบวนการการต่อรองผลประโยชน์ ทำให้ Policy Stakeholder ทั้งหลายที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์เข้าไปขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ การกำหนดนโยบาย นโยบายสาธารณะที่ดีส่วนหนึ่งอาจจะได้มาจากกระบวนการการต่อรองผลประโยชน์ การรักษาผลประโยชน์ต่อรองของกลุ่มต่างๆ ซึ่งมีแนวคิดว่า

- 3.2.1 เป็นสังคมประชาธิปไตย
- 3.2.2 มีกลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์
- 3.2.3 มีการเรียกร้องและรักษาสิทธิ ผลประโยชน์ เจริญต่อรอง ผลักดัน



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบทางการเมืองของทฤษฎีกลุ่มผลประโยชน์

พฤติกรรมกรรมการเลือกตั้งแบบความสำนึกเชิงเหตุผล

นักสังคมศาสตร์ได้แบ่งทฤษฎีของการเลือกตั้งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ทฤษฎีปัจจัยตัวกำหนด (Deterministic Theories) ทฤษฎีความสำนึกเชิงเหตุผล (Consciously Rational Theories) และทฤษฎีระบบ (Systems Theories) (วิญญู สะตะ. 2544 : 34)

การศึกษาค้นคว้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเมืองตราดในครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความสำนึกเชิงเหตุผล (Consciously Rational Theory) ของแอนโทนี ดาวน์ส์ (Anthony Downs) มาใช้ในการศึกษาโดยมองไปที่อิทธิพลของ “ความสำนึกเชิงเหตุผล” ของบุคคลที่มีผลต่อการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นแนวทางในการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวให้ความสำคัญเกี่ยวกับผู้สมัครรับเลือกตั้ง พรรคการเมือง การรณรงค์หาเสียง การแถลงนโยบาย อิทธิพลทางการเงินและการแจกจ่ายสิ่งของ รวมถึงอิทธิพลของเทคนิคต่างๆ ของการบริหารการเลือกตั้ง แนวคิดทฤษฎีความสำนึกเชิงเหตุผล ที่จะนำมาใช้ในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

แอนโทนี (Anthony. 1957 : 78) ซึ่งระบุว่าความสำนึกเชิงตรรกะของบุคคลผู้ไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งที่มีต่อการบริหารการเลือกตั้ง นโยบาย และสภาพของผู้สมัครรับเลือกตั้ง มีลักษณะเช่นเดียวกับแนวคิดเชิงเหตุผล การตัดสินใจของผู้บริโภคในทางเศรษฐศาสตร์

เคย์ (Kay. 1920 : 67 ; อ้างถึงใน สุจิต บุญบงการ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2525 : 14) ศึกษาพบว่า บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำจะไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยการชักจูง (Mobilized) เป็นสำคัญ ไม่ใช่เพราะไปด้วยความสำนึกของตนแต่อย่างใด

เมอร์ริแอม และกอสเนลล์ (Merriam and Gosnell. 1924 : 132-135 ; อ้างถึงใน สุจิต บุญบงการ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2525 : 71) ได้ทำการศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล (ที่มุ่งชีวิตโดยระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และเพศ) มีผลต่อการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง คือ ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ มีความรู้สึกนึกคิดทางการเมืองคล้ายกัน และมักมีพฤติกรรมในทางการเมืองคล้ายคลึงกัน

แคมเบลล์ (Campbell. 1954 : 95 ; อ้างถึงใน สุจิต บุญบงการ และพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2525 : 71) ศึกษาพบว่า

1. บุคคลที่มีลักษณะทางสังคมต่างกัน ทำให้เขามีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อันนำไปสู่ความแตกต่างกันในพฤติกรรมด้วย บุคคลที่มีลักษณะทางสังคมอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเหมือนกันโดยไม่ตั้งใจเลียนแบบกันเลย

2. ค่านิยมทางวัฒนธรรมในสังคมเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานเฉพาะอย่าง คือ บุคคลที่มีลักษณะทางสังคมอย่างหนึ่งจะต้องมีความสนใจหรือพฤติกรรมอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

จากการศึกษาดังกล่าวเห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้ไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ล้วนแต่เป็น พฤติกรรมที่มีสาเหตุหลักคั่นให้กระทำออกมาตามพื้นฐานของแต่ละคน กล่าวคือ บุคคลที่มีปัจจัย ทางเศรษฐกิจและสังคมอีกอย่างหนึ่ง ก็มีพฤติกรรมทางการเมืองออกไปในอีกลักษณะหนึ่ง

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของประชาชนนั้น ได้มีการศึกษาวิจัย โดยนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศ กล่าวคือ (กรมการปกครอง. 2539 : 1-11)

เมอร์เรียม และกอสเนลล์ (Merriam and Gosnell. 1924 : 132-135 ; อ้างถึงใน วิญญู สะตะ. 2544 : 33-35) มุ่งศึกษาอิทธิพลของสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล (ที่บ่งชี้โดยระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้ และเพศ) ที่มีต่อการ ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ที่มี ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำจะมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมในทางการเมืองคล้ายคลึงกัน

ลาซาร์เฟลด์ (Lazarsfeld. 1944 : 69 ; อ้างถึงใน วิญญู สะตะ. 2544 : 33-35) และการศึกษา โดยวิธีเดียวกันของเบอร์เรลสัน (Berelson. 1954 : 107 ; อ้างถึงใน วิญญู สะตะ. 2544 : 33-35) และ คณะได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหลายประการ เป็นต้นว่า การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งทำให้คนที่ตัดสินใจไว้แล้วว่าจะเลือกผู้สมัครคนใด เปลี่ยนใจไปเลือก ผู้สมัครคนอื่นมีจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และในจำนวนที่เปลี่ยนใจไปนั้นเป็นพวกที่ ได้รับอิทธิพล จากความกดดันของกลุ่มที่นิยมพรรคการเมือง (กลุ่มปฐมภูมิ) ยิ่งกว่าจะเป็นอิทธิพลของประเด็น นโยบายที่ใช้ในการหาเสียงนอกจากนี้ยังพบว่า มีคนจำนวนเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่มีการติดต่อสื่อสาร กับพรรคการเมืองที่ตนไม่สังกัด และที่สำคัญคือ อาชีพ ที่อยู่อาศัย (ชนบท ในเมือง) ศาสนา และ อุปนิสัยการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของบุคคลในอดีต เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรม การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของบุคคล

ลาซาร์เฟลด์ ได้สรุปผลการศึกษาของเขาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนความนิยมพรรค ของประชาชนว่า การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการนิยมพรรคการเมืองของประชาชน ทำให้ทราบ อัตราจำนวนของความนิยมพรรค และการเปลี่ยนแปลงการนิยมพรรคในแต่ละช่วงสมัยมีเพียงเล็กน้อย

กลุ่มบุคคล ที่เปลี่ยนความนิยมพรรค เป็นกลุ่มบุคคลที่สนใจการเลือกตั้งน้อยที่สุด สนใจรับฟังข่าวสารการเมืองจากสื่อมวลชนน้อยที่สุด ตัดสินใจเลือกตั้งใครล่าช้ากว่าพวกอื่น ชักชวนง่ายกว่าพวกอื่น และการชักชวนนั้นต้องทำโดยการติดต่อส่วนบุคคลไม่ใช่ติดต่อโดยใช้ ประเด็นนโยบายที่ใช้ในกรณีหาเสียงเลือกตั้ง และความเข้าใจที่ว่าบุคคลที่เปลี่ยนใจไปเลือก ผู้สมัครอื่น ที่ตนไม่นิยมในระหว่างการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งเป็นการตัดสินใจที่ใช้เหตุผล ใช้สติสัมปชัญญะและถูกชักจูง โดยประเด็นปัญหาที่ใช้ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง เป็นความเข้าใจผิด โดยสิ้นเชิง แท้ที่จริงนั้นกลับมีลักษณะตรงกันข้ามกับความเชื่อที่กล่าวมานั้น ทั้งหมด

ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า บุคคลมีความนึกคิดทางการเมืองตามฐานะทางสังคมของตน ซึ่งเป็นฐานสำคัญของทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของบุคคลที่ได้พิสูจน์แล้วว่า การตัดสินใจลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของบุคคลเป็นไปตามฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของเขา ھاใช่เพราะประเด็นปัญหาทางการเมืองที่เป็นนโยบายที่นำมาใช้ในการหาเสียงแต่ประการใด

ในช่วงเวลาต่อมา แคมเบลล์ (Campbell, 1954 : 95 ; อ้างถึงใน วิญญู สะตะ, 2544 : 33-35) และคณะได้ให้ความสนใจศึกษาพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการนิยมพรรค และการเปลี่ยนแปลงการนิยมพรรค ในแต่ละช่วงสมัยมีเพียงเล็กน้อย

อิทธิพลของปัจจัยที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงสมัย ที่มีต่อการเปลี่ยนความนิยมพรรค จากการศึกษาพบว่า นโยบายในประเทศและต่างประเทศที่สำคัญในแต่ละช่วงสมัยจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความนิยมพรรค นั่นคือการเปลี่ยนความนิยมพรรคที่แกว่งไปมาในแต่ละช่วงสมัยนั้นเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยระยะสั้น (Short - Term Factors) และสิ่งนี้เองที่ทำให้ผลการเลือกตั้งแต่ละครั้งแตกต่างกันไปจากการเลือกตั้งครั้งอื่นๆ และหากจะศึกษาในช่วงระยะเวลาที่ยาวออกไป ก็จะพบความสมดุลในตัวของมันเอง สรุปได้ว่า ความนิยมพรรคของประชาชนเป็นตัวแปรสำคัญในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ส่วนปัจจัยระยะสั้นนั้นทำให้ผลการเลือกตั้งเปลี่ยนไปมาระหว่างสองพรรคใหญ่

สำหรับในประเทศไทยที่กำลังพัฒนานั้น ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากประชาชนส่วนหนึ่งไปลงคะแนนเสียงเพราะถูกชักจูงยิ่งกว่าการตัดสินใจด้วยตัวเอง มีผลให้ชนชั้นต่ำที่อาศัยอยู่ในชนบทที่มีการศึกษาน้อย หรือกล่าวอย่างรวม ๆ ว่า ผู้มีฐานะเศรษฐกิจและสังคมต่ำไปลงคะแนนเสียงมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง ซึ่งอาศัยอยู่ในเมืองและเป็นผู้มีความรู้ต่อการเมืองในแง่ลบ สรุปได้ว่า บุคคลที่อยู่ในฐานะทางเศรษฐกิจ - สังคมต่ำ ไปลงคะแนนเสียงด้วยการถูกระดม (Mobilized) เป็นสำคัญ ھاใช่เพราะความสำนึกของตนเองแต่อย่างใดไม่ ปัญหาต่อไปนี้ก็คือ ใครเป็นผู้มีอิทธิพลสามารถชักจูงบุคคลเหล่านี้ให้ไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง คำตอบดังกล่าวนี้พอที่จะอธิบายได้ด้วยทฤษฎีที่ว่าด้วยชนชั้นนำในชุมชน สำหรับกรณีของประเทศไทยข้อมูลบ่งชี้ อย่างน่าสนใจว่ากำนัน - ผู้ใหญ่บ้าน คือ ผู้มีบทบาทอย่างสำคัญในการกระตุ้นให้ประชาชนไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง (กรมการปกครอง, 2539 : 1-11)

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และอุดม พิริยสิงห์ (2527 : 23-24) กล่าวว่า สภาพการลงคะแนนเสียงตามปรกติ คือ ความกำกวมของคะแนนเสียงซึ่งเป็นสภาวะสมดุลของระบบ เมื่อมีพลังเฉพาะช่วงสมัย ซึ่งได้แก่ ความสนใจในตัวผู้สมัคร ความเห็นต่อนโยบาย และปัญหาทางการเมืองภาพพจน์ที่มี

ต่อการปฏิบัติงานของพรรค สถานการณ์ภายในและภายนอกประเทศ เป็นต้น ซึ่งผันแปรไปในแต่ละช่วงสมัยของการเลือกตั้งเมื่อมวลชนรวมกันแล้ว ผู้ลงคะแนนเสียงจะชอบพรรคหนึ่งมากกว่าอีกพรรคหนึ่ง ทำให้แกว่งออกจากสภาวะสมดุลปกติไป และเมื่อถึงการเลือกตั้งคราวต่อไปก็มักจะแกว่งกลับ โดยนับเดีวกันนี้เรื่อยไปคล้ายกับลูกตุ้มนาฬิกา ซึ่งการใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งที่พลังเฉพาะสมัย อันได้แก่ ความสนใจในตัวผู้สมัคร ภาพพจน์ของผู้สมัคร และผลการปฏิบัติงานของผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น ที่ประมวลเข้าแล้วทำให้ประชาชนตัดสินใจเลือกหรือลงคะแนนให้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตรา พรหมชุตินา (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเมืองของประชาชนที่พิจารณาได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต การรู้จักผู้สมัครเป็นการส่วนตัวหรือจากห้วคะแนน ตลอดจนพฤติกรรมการซื้อสิทธิขายเสียงของผู้สมัคร หรือการให้อามิสสินจ้างแก่ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ มีส่วนทำให้ประชาชนไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง หรือไม่ไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งได้เช่นกัน
2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้ประชาชนในชุมชนแออัดในกรุงเทพมหานครไปเลือกตั้งเพราะอยากได้ผู้แทนดี

คุณวุฒิ ออสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหัวหิน มีความคิดเห็นด้วยในระดับสูง ต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหัวหิน โดยตรงจากประชาชน ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของกรรมการชุมชนย่อยเทศบาลตำบลหัวหิน ที่มีต่อการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหัวหิน โดยตรงจากประชาชน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ส่วนอายุเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็น

มารุต มลารัตน์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัคร ในขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกผู้สมัคร ส่วนปัญหาในการตัดสินใจเลือกผู้สมัคร คือ ผู้สมัครมีจำนวนให้เลือกน้อย มีการซื้อสิทธิขายเสียง และเกิดความลำบากใจในการเลือก หากผู้สมัครเป็นเครือญาติหรือคนสนิท นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่าในการตัดสินใจ

เลือกผู้สมัคร ควรเลือกผู้สมัครที่มีผลงานและนโยบายการบริหารงานที่ดี และควรตัดสินใจเลือกด้วยตัวเองไม่ควรให้ใครมาชักจูง

รณรงค์ชัย อมรไชยพัฒน์ (2551 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกระสัง อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 350 คน โดยเก็บแบบสอบถามในเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2551 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.6 อายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 47.1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งกรรยาร้อยละ 52.6 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 70.0 อาชีพเกษตรกรกรรมร้อยละ 42.2 มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 55.4 และในส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ในแต่ละข้อมีดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์ทั้ง 5 ชุมชน ได้รับทราบการประชาสัมพันธ์ในการเลือกตั้งทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ การแนะนำตัวของผู้สมัครเอง แต่ละชุมชนจะมีแกนนำประจำชุมชน มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยในระบบอิงเจดที่สวยงาม สอดแทรกอุดมการณ์ในการทำงานของผู้สมัครที่น่าเชื่อถือ และประชาชนในชุมชนมีความตื่นตัวต่อระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยไปใช้สิทธิเลือกตัวแทนตนเองไปทำหน้าที่ในการบริหารงานชุมชนในระดับตำบล

2. ข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครรับการเลือกตั้งทั้ง 5 ชุมชน จะทราบข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครคล้ายๆ กัน เป็นบางอย่างเท่านั้น เนื่องจากวิถีชีวิตมีความแตกต่างกัน แต่การตัดสินใจเลือกตั้งจะมองจากผลงานที่ผ่านมา ความมีชื่อเสียง และความเป็นกันเองของผู้สมัครเท่านั้น ผลที่จะตามมาอีกอย่างก็คือ ความร่วมมือของคนในชุมชนกับผู้สมัครที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้นำท้องถิ่นมีความราบรื่น ไม่มีปัญหาอุปสรรค

3. ประสบการณ์ในการบริหารจัดการของผู้สมัครทั้ง 5 ชุมชน ตอบคำถามที่คล้ายๆ กัน คือ ผู้สมัครจะมีการหาแกนนำประจำชุมชน มีการวางแผนการทำงาน แนะนำชี้แจงการทำเครื่องหมายลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นการแนะนำให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของการเป็นพลเมืองดีตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. การซื้อสิทธิ์ขายเสียงทั้ง 5 ชุมชน มีการซื้อสิทธิ์ขายเสียงกันอยู่ในบางชุมชน เนื่องจากยุคนี้การเลือกตั้งเกือบทุกระดับต้องมีการใช้เงินเพื่อให้ได้มาซึ่งคะแนนเสียง ทั้งๆ ที่การกระทำเช่นนั้นเป็นการกระทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง แต่ก็ยังหลบเลี่ยงเจ้าหน้าที่จึงทำให้หลังการเลือกตั้งมีการฟ้องร้องในเรื่องการซื้อสิทธิ์ขายเสียงกันมาก ดังคำกล่าวที่ว่า “เงินไม่มา กาไม่เป็น” เราจึงต้องมีการณรงค์กันให้มากขึ้นเพื่อเยาวชนรุ่นหลังจะได้ไม่เอาเยี่ยงอย่าง

5. พรรคการเมือง การเลือกตั้งในครั้งนี้อันผู้สมัครจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากพรรคการเมืองระดับประเทศเท่าใดนัก นอกจากกำลังใจของนักการเมืองที่เป็นคนในพื้นที่เท่านั้นส่วนใหญ่จะมาอาสาสมัครทำงานตามนโยบายของตนเอง ซึ่งอาจจะมีความสอดคล้องกับนโยบายของพรรคการเมืองระดับประเทศพรรคใดพรรคหนึ่งเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ควรมีการทำความเข้าใจกับประชาชนในการเลือกตั้งทั้งระเบียบนโยบายและการเชิญชวนไปเลือกตั้งอย่างถูกต้อง และมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกเพื่อดูปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย วุฒิพงษ์ ชุมเสนา (2551 : บทคัดย่อ) การศึกษาอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้าใจ ทักษะหรือความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับเลือกตั้งนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าการตัดสินใจเลือกผู้สมัครนายกเทศมนตรีส่วนใหญ่แล้วจะเลือกที่ผู้สมัครมีผลงานดี มีความรู้ความสามารถและพร้อมจะเสียสละเพื่อส่วนร่วม และเลือกเพราะความเป็นเครือญาติ ถือว่าญาติพี่น้องเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทอดทิ้งกันไม่ได้ เหตุผลที่ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งนายกเทศมนตรี ตัดสินใจลงคะแนนให้ได้รับเลือกตั้งเป็นนายกเทศมนตรี ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เสียสละ ทุ่มเทให้กับการพัฒนาท้องถิ่น มีผลงานฝากไว้ดี สำหรับผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งตัดสินใจไม่ลงคะแนนเสียงให้ได้รับเลือกตั้งนั้น เพราะชาวบ้านไม่ศรัทธา มีเครือญาติสนับสนุนน้อยและวิธีการหาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครนายกเทศมนตรี ที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งนายกเทศมนตรีนำไปใช้หาเสียง นั้นจะเป็นการเดินหาเสียงถึงตัวประชาชน และมีนโยบายว่าจะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรือง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการเลือกตั้งเสนอแนะว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ประชาชนให้มากขึ้น เพราะเทศบาลตำบลก็นับว่าเป็นพื้นฐานของการบริหารในระดับท้องถิ่น อันจะเป็นกำลังสำคัญต่อการบริหารงานด้านการเมืองการปกครองของประเทศในระดับต่อไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรหาวิธีการจูงใจให้ประชาชนให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการไปเลือกตั้งในทุกๆระดับการปกครองแก่ประชาชน เพราะจากการศึกษาพบว่าประชาชนไปเลือกตั้งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเป็นผลต่อการพัฒนาระบบการเมืองของไทยในภาพรวม ซึ่งแนวทางแก้ไข หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญสะดวกสบายในการเลือกตั้งแต่ละครั้งแก่ประชาชน จัดให้วันเลือกตั้งในทุกๆระดับแต่ละครั้งตรงกับวันที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจส่วนตัวของประชาชนให้น้อยที่สุด นายกเทศมนตรีควรปฏิบัติตนให้ได้รับความเชื่อถือแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความศรัทธา และมีทักษะที่ดีต่อระบบการปกครองของเทศบาล ปฏิบัติงานให้ได้ในระดับที่ดี มีความโปร่งใส

ณัฐพงษ์ นิลาทะวงษ์ (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกตั้งของเทศบาลตำบลท่าขอนยาง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติผู้สมัครนายกเทศมนตรีจะเลือกผู้สมัคร เพราะผู้สมัครเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายจะเลือกนายกเทศมนตรี เพราะนโยบายของผู้สมัครนายกเทศมนตรีเป็นนโยบายที่มีประโยชน์ในการพัฒนาตำบล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยในการตัดสินใจด้านผลประโยชน์หรือผลตอบแทนจะเลือกผู้สมัคร เพราะผู้สมัครช่วยงานประเพณีต่างๆ ของชาวบ้านอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานบวช งานศพ งานแต่งงาน ฯลฯ อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยในการตัดสินใจด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้สมัคร จะเลือกผู้สมัคร เพราะผู้สมัครเป็นคนที่รู้จักคุ้นเคยกับผู้ที่ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับน้อย

โดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านจะเป็นปัจจัยด้านคุณสมบัติ เพราะผู้สมัครเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ดี เป็นผู้ที่มิชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีวาทศิลป์ และเป็นผู้ที่พูดจริงทำจริง เข้าถึงและช่วยเหลือประชาชน

นางพวง กอธวัช (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาเหตุผลในการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลนาเมือง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลจากการศึกษาพบว่า

1. อันดับเหตุผลในการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลนาเมือง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในอันดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนรายได้อยู่ในอันดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการจูงใจ และการซื้อสิทธิขายเสียง ($\bar{X} = 4.02$) 2) ด้านการรณรงค์หาเสียง ($\bar{X} = 4.01$) 3) ด้านวัฒนธรรมการเมืองแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.97$) และ 4) ด้านคุณลักษณะของผู้สมัคร ($\bar{X} = 3.94$)

2. ผลการเปรียบเทียบอันดับเหตุผลในการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ตำบลนาเมือง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีเหตุผลในการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลนาเมือง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อคิดเห็นของประชาชนในการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลนาเมือง อำเภอสกลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้ การออกพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ และใส่ใจประชาชนเป็นความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่น ความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้สมัครนายกเทศมนตรี ผลงานในอดีตของผู้สมัครเป็นสิ่งที่ประชาชนนำมาประกอบในการตัดสินใจใส่ร้ายป้ายสีคู่แข่ง การกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย และระเบียบในการเลือกตั้งเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

สำหรับผู้สมัครนายกเทศมนตรี นโยบายพัฒนาในการขุดลอกคูคลองน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำการเกษตร เป็นความคาดหวังของประชาชนในท้องถิ่น

4. ข้อเสนอแนะที่ต้องการให้เทศบาลดำเนินการในการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ครั้งต่อไป คือ ควรมีการอบรมให้ความรู้การเลือกตั้งจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) แก่ผู้สมัครและประชาชน ควรมีการเดินรณรงค์ร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น เช่น โรงเรียน สถานีนามัย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการให้ประชาชนออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งต่อต้านการซื้อสิทธิขายเสียง และเทศบาลควรจัดหาเวทีปราศรัยให้ผู้สมัคร ได้แสดงวิสัยทัศน์และนโยบายท้องถิ่น ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้ง

พัชรา เพ็ชรจรรยา (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องเหตุผลประกอบการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลพระอินทราชา อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลจากการศึกษาพบว่า ในการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีนั้น ประชาชนพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและระดับการศึกษาของผู้สมัครเป็นเหตุผลหลัก อันดับรองลงมา คือ นโยบายในการบริหารของผู้สมัคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายแก้ไขปัญหาเสพติด ต่อมาคือการแจกเงินซื้อเสียงของผู้สมัคร ผลงานของกลุ่มการเมืองท้องถิ่นที่ผ่านมา ประชาชนให้ความสำคัญกันน้อยมากจากการศึกษาครั้งนี้ จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งควรพัฒนากระบวนการเรียนรู้ความสามารถและการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีระบบการวัดผลและประเมินผลงานจากนโยบายของนายกเทศมนตรี หลังจากการเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แล้วว่า ได้ทำตามนโยบายที่เคยให้ไว้ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงว่า เหตุประกอบการตัดสินใจต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น น่าจะมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีของประชาชน การเลือกเหตุผลประกอบการตัดสินใจเหล่านี้ มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา จะพบว่าเหตุผลประกอบการตัดสินใจด้านต่างๆ สามารถที่จะอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกตั้งระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล โดยการศึกษาครั้งนี้จึงได้นำทฤษฎีความสำนึกเชิงเหตุผล ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้สำหรับกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย และสำรวจข้อมูลในพื้นที่เฉพาะในเขตเทศบาลเมืองตราด เพื่อศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรีของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองตราด อำเภอเมืองจังหวัดตราด