

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“ผู้นำ” หรือผู้บริหารเป็นเรื่องที่มีการศึกษามาทุกสมัยทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ มีทฤษฎีและแนวคิดมากมายที่สร้างขึ้นมาเพื่อค้นหาหนทางที่จะสร้างความคุม ทำนายลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ ของผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้นำจะเป็นผู้ที่สามารถแสดงศักยภาพของบทบาท อำนาจ อิทธิพล หรือจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือในทิศทางที่เป็นประโยชน์กับองค์การ หรือในความล้มเหลวขององค์การ (McCauley, 1998, p. 4; Tannen- baum, 1985, p. 256) ผู้นำนั้นมีบทบาทอย่างมาก ต่อการให้ความรู้ความคิดความเชื่อ แบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม แนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งก็คือวัฒนธรรมนั่นเอง (Miner, 1992, p. 228) มีงานวิจัยหลายเรื่องที่พบความสัมพันธ์ของผู้นำ วัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน (Truskie, 1999, p.1- 2, อุบลวรรณ ภาวการณ์ท์, 2551, หน้า 27-31)

โดยผู้นำจะส่งผลโดยตรงต่อการผันแปรวัฒนธรรมสังคมและองค์การ ผู้นำสามารถทำให้เกิดการปรับปรุงยกระดับการทำงานทำให้มีความมั่นใจได้ในเรื่องของความคงที่ และทำให้องค์การมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ผู้นำสามารถกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่ถูกต้องเหมาะสมถ้ารู้จัก และเข้าใจการสร้าง ทิศทางขององค์การ (Establishing Organization Direction) ด้วยการผสมผสานกันของ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Business Strategy) ผู้นำมีหลากหลายแง่มุม โดยเฉพาะในลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership) ในการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับความเชื่อถือ เชื่อฟัง ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และมีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การให้สำเร็จหรือ ล้มเหลว ดังนั้นองค์การที่สามารถคัดเลือก หรือพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ

ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังหรือมีความเห็นว่ามีประสิทธิภาพมาเป็นผู้บริหารดูแลหน่วยงานแล้ว การบริหารจัดการกิจการขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเป็นไปได้ได้อย่างง่ายดายและชัดเจน

ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ และภาคเอกชนล้วนมีการแข่งขันที่สูงมากไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันระหว่างองค์การ หรือภายในองค์การเดียวกันถึงแม้้องค์การมีองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน คือ จะต้องมีการลงทุน วัสดุอุปกรณ์และกระบวนการบริหาร แต่สิ่งสำคัญ คือ แรงจูงใจที่สามารถชักจูงให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานขององค์การ เนื่องจากการทำงานของบุคลากรจะสามารถนำพาให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่สิ่งท้าทายของการจัดการคือการจัดการไม่ใช่เป็นเพียงการบริหารงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการบริหารคนด้วยซึ่งเป็นทรัพยากรที่บริหารจัดการยากที่สุด เนื่องจากคนมีจิตใจที่มีความรู้สึกนึกคิดที่อาจมีผลกระทบทั้งในแง่ส่งเสริม และเป็นอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารองค์การที่ดีจะต้องสามารถให้พนักงานใช้ศักยภาพความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่อีกทั้งรู้สึกอยากที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552, หน้า 13)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างอื่นอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์การเพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ (วราภรณ์ คำเพชรดี, 2552, หน้า 15)

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดีต่อองค์การ บุคคลที่ขาดแรงจูงใจจะส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลและองค์การ ดังนั้นหากองค์การไม่สามารถบริหารและจัดการปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างเหมาะสมจนทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมแล้ว บุคลากรขององค์การก็จะเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์การเสียหายสำหรับบุคคลภายนอก และสังคมโดยรวม (ปกรณ์ ขอเจริญ, 2549, หน้า 3)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญกับผู้นำหรือผู้บริหารอย่างสูง ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐภายในการกำกับของนายกรัฐมนตรี อีกทั้งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรทั้งด้านข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง โดยบุคลากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรบุคคลของภาครัฐที่มีความสำคัญในระบบราชการ เป็นหน่วยงานหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้จัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ.2555-2564) มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งพบว่า จุดแข็งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีกำลังพลมาก และมีหน่วยงานโดยเฉพาะสถานีตำรวจซึ่งมีอยู่ทุกพื้นที่ทั่วประเทศมีการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น ทำให้องค์กรตำรวจสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกภารกิจแต่ในทางกลับกัน องค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวทำให้การบริหารงานบุคคล งบประมาณ ตลอดจนการบริหารจัดการมีความซับซ้อนเกิดปัญหาไม่เป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ผ่านมา มีเสียงสะท้อนจากสาธารณะชนในเรื่องของมาตรฐานและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ไม่ได้รับความศรัทธาจากประชาชนเท่าที่ควร (ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554, หน้า 4)

สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 75 ถนนใจผาสุก ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เขตพื้นที่รับผิดชอบ 11 ตำบล มีประชากรในพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 123,463 คน แบ่งการทำงานในสถานีตำรวจออกเป็น

5 งาน คือ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน และงานจราจร (<http://muang.sakhonnakhon.police.go.th/>) สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีภารกิจหลักตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับข้าราชการตำรวจได้มากขึ้น ประชาชนในพื้นที่ก็ย่อมได้รับผลที่ดีโดยตรง ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เชื่อถือ ศรัทธาตำรวจมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (วีระพันธ์ พิละกันทา, 2545, หน้า 5) เป็นกุญแจสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งความสำเร็จทั้งหลายเหล่านี้ต้องเกิดจากการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ (อารี เพชรสุด, 2537 หน้า 6)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร” โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรของงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร เพื่อนำข้อมูลจากผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มีความความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบระดับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
2. ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จำนวน 50 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการกำลังพล สภ.เมืองสกลนคร)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในเขตสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

- 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

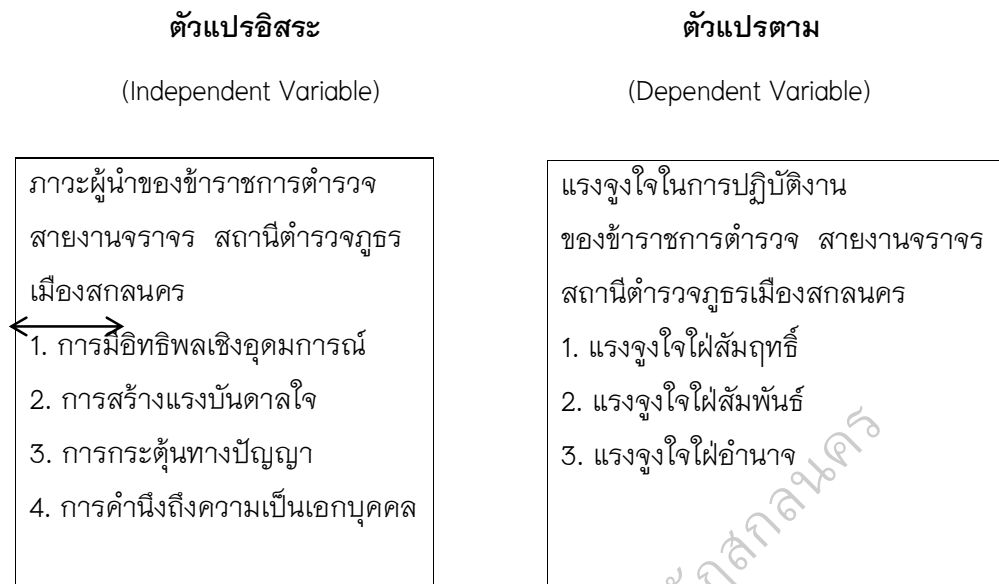
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร

- 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
- 2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร มุ่งศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีของเบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio อ้างถึงใน วรวิทย์ ตะขางวงศ์, 2551, หน้า 10) และทฤษฎีแรงจูงใจแมคคอสลินแลนด์ (McClelland Theory) โดยผู้วิจัยนำรูปแบบภาวะผู้นำที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ สายงานจราจร
 สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถพิเศษในการที่มี
 อิทธิพลเหนือบุคคล หรือกลุ่ม และสามารถจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มอื่น ๆ ปฏิบัติงาน
 ตามความประสงค์ของตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
 ที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ปฏิบัติตาม ตามทฤษฎีของ Bass and
 Avolio มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดง
 ออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสับสน รักใคร่เลื่อมใสไว้ใจ
 ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าว ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
 ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าว ได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงาน
 ของผู้ตาม กระตุ้นใจสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถ
 วางเป้าหมาย เพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลง

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนในการจูงใจให้ผู้ตามเกิดความปรารถนาในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ผู้นำจะปลุกเร้าผู้ตามด้วยการสื่อความหมายให้ทราบถึงวิสัยทัศน์หรือความต้องการอย่างชัดเจน แสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการบรรลุถึงเป้าหมาย จิตวิญญาณของผู้ตามจึงต้องถูกกระตุ้นให้เกิดชีวิต ชีวา มองโลกในแง่ดี มีเจตคติและความคิดเชิงบวกและใช้ความพยายามที่สูงขึ้น

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้จินตนาการ การกระตุ้นระบบความคิดหรือวิธีการใหม่ในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การตั้งสมมติฐานของปัญหา เพื่อพิจารณาสาเหตุและแสวงหาคำตอบเชิงเหตุผล การส่งเสริมให้ผู้ตามเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและคิดว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย การกระตุ้นทางสติปัญญาถือเป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความเชื่อในคุณค่าที่ผู้นำมีต่อผู้ตามในการจัดการกับปัญหาองค์การอย่างมีคุณภาพด้วยตัวของเขาเอง

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ตามโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละคนเป็นพิเศษ ด้วยการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางอารมณ์ เพื่อสร้างความรู้สึกถึงความมีคุณค่าและความหมายของผู้ตามต่อองค์การ รวมถึงการทำให้ผู้ตามเจริญเติบโตด้วยการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะให้คำปรึกษาแนะนำ สอนงาน เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะความสามารถและความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตามให้สูงขึ้น

แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในตัวของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร ที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของผู้ที่จูงใจต้องการให้เกิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่าการกระตุ้นนั้นข้าราชการตำรวจที่ถูกจูงใจจะต้องการหรือไม่ต้องการก็ตาม แรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้เกิดแนวทางไปสู่เป้าหมายในอนาคต ตามทฤษฎีของ McClelland Theory มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงที่เป็นพลังขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ ทำให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่ทำทลายความสามารถเป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง

ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ต้องประสบผลสำเร็จจากสิ่งที่ยาก
ต้องการชนะในการแข่งขันกับผู้อื่น ต้องการเป็นคนเก่ง

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาพ หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร
ความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น การยอมรับจากกลุ่ม
การถูกชอบโดยบุคคลอื่น การร่วมมือและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง ความต้องการครอบงำและชักจูงผู้อื่น
เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ ต้องการให้ผู้อื่นคล้อย
ตามหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการหรือไม่ทำในสิ่งตนเองไม่ต้องการหรือสร้าง
อิทธิพลและทำชื่อเสียงให้แก่ตนเอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี