

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โดยทั่วไปการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ งาน และ คน องค์ประกอบแรก คือ งาน ภารกิจที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และยักรวมไปถึงการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถทำตามวัตถุประสงค์นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ส่วนองค์ประกอบที่ 2 คือ คน ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอที่ปฏิบัติงานได้ การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่งก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ หรือลักษณะส่วนบุคคล และความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักวิธีการการสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองของความต้องการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กรเพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเหตุความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงาน และความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากบุคคลมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือต่อ

ผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมืองานอย่างเต็มความสามารถ (Steer and Porter, 1977 อ้างถึงใน อาติมา โอภาส, 2551, หน้า 7)

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนสิ่งเร้าภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก แต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่เร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557, หน้า 22-24)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่สร้างภาพลักษณ์ให้เกิดแก่องค์กร โดยปกติธรรมชาติของมนุษย์จะมีลักษณะหรือมีองค์ประกอบพื้นฐานที่เหมือนกัน คือ ความต้องการ จึงทำให้มีความต้องการที่หลากหลายเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งแต่ละความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุบุคลากร และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ทำงานกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (พัชรวิวรรณ ภาสบุตร, 2553, หน้า 1)

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น คาดการณ์ว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรจะนำหลักการต่าง ๆ มาเป็นตัวกำหนด และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์องค์กร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ศศิการญจน์ สามัคคีนนท์, 2556, หน้า 9)

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เกิดจากการหลอมรวม สถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ.2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2548 จึงมีผลให้มหาวิทยาลัยนครพนมได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2548 โดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวมดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม 2) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม
- 3) วิทยาลัยเทคนิคนครพนม 4) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม 5) วิทยาลัยการ อาชีวธาตุนครพนม 6) วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และ 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินการกิจการภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัดการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) หลักสูตรปริญญาตรีและหลักสูตรปริญญาโท ภายใต้ภารกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจาก สถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่ (กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนครพนม, 2558, หน้า 3)

มหาวิทยาลัยนครพนม ได้แบ่งบุคลากรเป็นสองสายงานตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ คือ 1) สายวิชาการ จะทำหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการ และ 2) สายสนับสนุนจะรับผิดชอบงานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหาร บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญขององค์กร และในการที่จะให้บุคลากรทุกสายงานสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้งานไม่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรได้ (นวลละออง อุทามนตรี และรัชชา อินทนนท์, 2558, หน้า 28) บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการที่จะรักษา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดี ต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีนั้น สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือ

บุคลากรทุกคนต้องมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรจะสร้างความสุขให้แก่บุคลากรได้นั้นต้องศึกษาก่อนว่าบุคลากรคาดหวังอะไรในชีวิตการปฏิบัติงาน อะไรที่เป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรบ้างซึ่งสิ่งที่บุคลากรคาดหวังและต้องการจากองค์กรก็คือ การได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีความก้าวหน้า การได้รับสวัสดิการที่ดี การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีปริมาณงานที่เหมาะสม การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า เป็นต้น การศึกษาความคาดหวังนี้จึงทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะเป็นตัวกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กรอันเป็นผลทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดีมีคุณภาพ (จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555, หน้า 3)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม เพราะเมื่อมีการปรับเปลี่ยนองค์การอาจส่งผลกระทบต่อบุคลากรในแต่ละด้าน เช่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีความผูกพันการพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับปัจจัยแรงจูงใจและความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม
2. ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เนื้อหาและตัวแปรการวิจัย

1.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้ประยุกต์ตามแนวคิดและทฤษฎีของ McClelland, 1980, p. 201 อ้างถึงใน สุदारัตน์ ชีรธรรมธาดา, 2558, หน้า 18) ดังนี้

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)
- 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

1.2 ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ได้ประยุกต์ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Cherrington (1994, P. 149 อ้างถึงใน จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555, หน้า 17-18) ดังนี้

- 1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามในการปฏิบัติงาน
- 2) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์
- 3) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าการผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,143 คน (งานกาารเจ้าหน้าที่กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม, 2559)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากการศึกษาของ ชีรวุฒิ เอกะกุล (2543, หน้า 3-4) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 95 ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) หาจำนวนของกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,143 คน (งานกาารเจ้าหน้าที่กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม, 2559)

2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 291 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 300 คน โดยสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยแรงจูงใจ McClelland, 1980, p. 201 อ้างถึงใน สุदारัตน์ ธีรธรรมธาดา, 2558, หน้า 18)

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
- 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

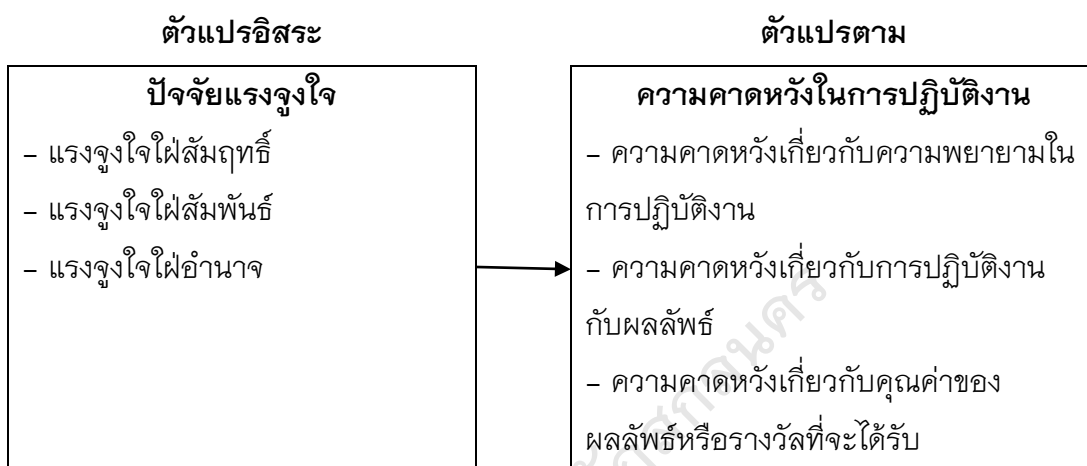
3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน Cherrington (1994, P. 149 อ้างถึงใน จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555, หน้า 17-18)

- 1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามในการปฏิบัติงาน
- 2) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์
- 3) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น พฤติกรรมในตัวบุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความ ต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทนเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารีเห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของ บุคคลต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำถือ เป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรมแต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้างถือเป็นการ ได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคาดหวังในการปฏิบัติงานซึ่ง มีลักษณะเชิงคงที่ซึ่งเป็นความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าตน สามารถคิดหาแนวทางซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ และมีแรงจูงใจที่จะทำตาม แนวทางนั้น ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าตนเองพยายามต่อการกระทำพฤติกรรมได้ตาม

ความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะ
ทำสิ่งต่าง ๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ หมายถึง การที่บุคคล
คาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์
แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่

2.3 ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ
หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร