

บทที่ 4

ภาวะผู้นำและ การจูงใจ

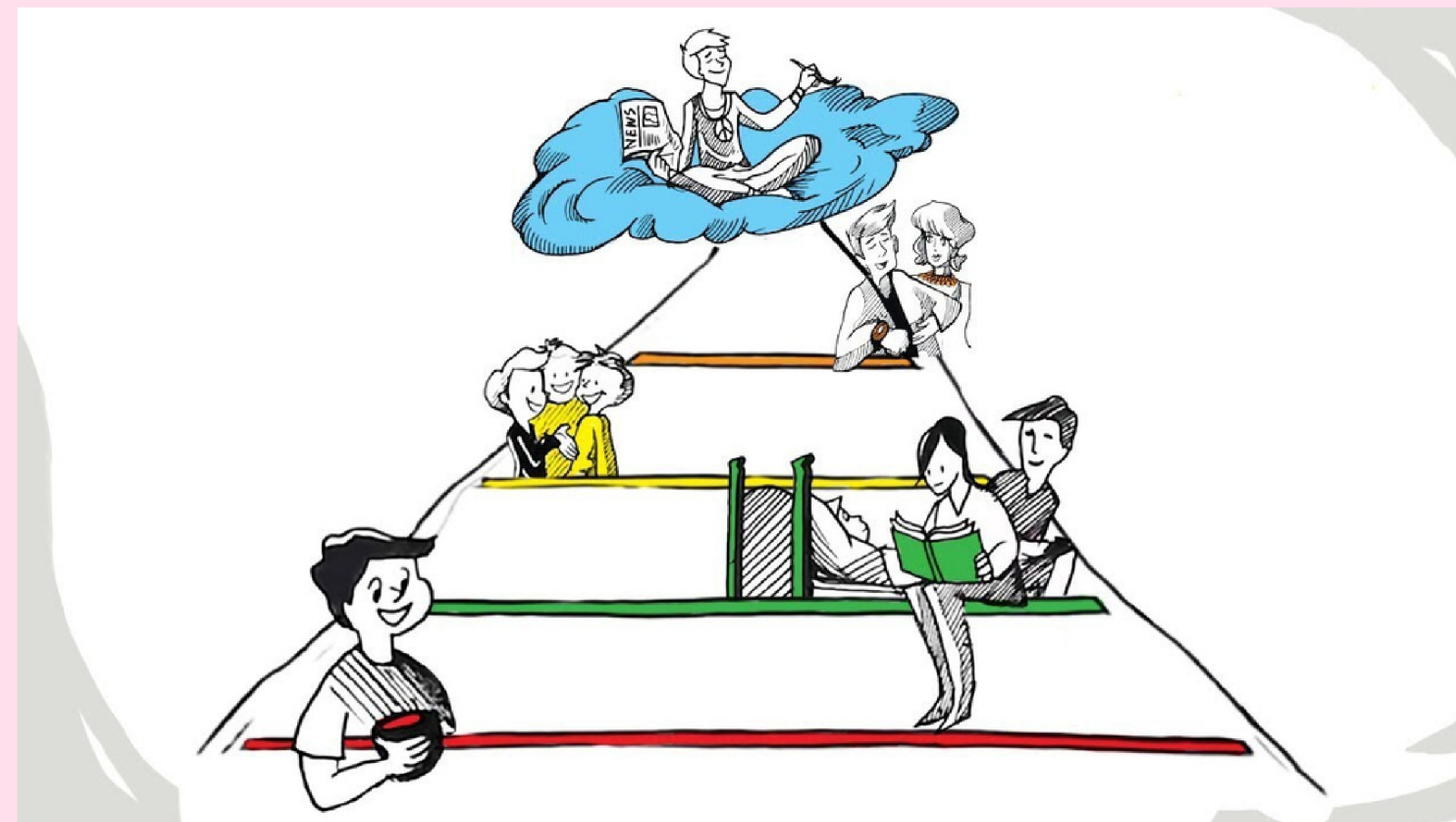
รางวัลภายในและรางวัลภายนอก



- การให้รางวัลระบบกลุ่ม จะใช้กับบุคคลทั้งหมดได้ในองค์กรหนึ่ง ๆ หรือแต่ละลำดับชั้นหรือในแต่ละแผนก
- การให้รางวัลแต่ละคน จะแตกต่างกันในหมู่บุคคลในองค์การหรือในแผนก

ทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ

1. ความต้องการของ Maslow เสนอความคิดเห็นว่ามนุษย์ถูกจูงใจโดยความต้องการหลายอย่าง
2. ความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับขั้นความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจ
3. การสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน Maslow ได้กำหนดว่ามีอยู่ 5 ขั้นตอน ของลำดับความต้องการของการจูงใจ



ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยภายนอก

- 1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน
- 1.2 นโยบายในการบริหารจัดการของบริษัท
- 1.3 ปฏิสัมพันธ์ในระหว่างพนักงานด้วยกัน
- 1.4 การควบคุมบังคับบัญชาของหัวหน้า
- 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.6 สถานะความมีตัวตนในการทำงาน
- 1.7 ความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หรือปัจจัยภายใน

- 2.1 การได้รับการยอมรับ หรือได้รับคำชมเชยจากคนรอบข้างในที่ทำงาน
- 2.2 ความสำเร็จในงานที่ทำ
- 2.3 ได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย น่าสนใจ หรือเป็นงานที่สำคัญ
- 2.4 การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
- 2.5 การได้รับความก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

<https://tamrongsakk.blogspot.com>

1. ปัจจัยด้านสุขอนามัย ทำให้เกิดความพอใจในงาน เช่น สภาพเงื่อนไขในที่ทำงานการจ่ายผลตอบแทนนโยบายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยการจูงใจ เป็นความต้องการระดับสูงที่เติมเต็มให้กับความต้องการจูงใจของคน เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ทฤษฎีให้ได้มาซึ่งความต้องการ



1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล การบรรลุศักยภาพของตน เช่น การทำงานยากให้สำเร็จเพื่อจะได้มาซึ่งมาตรฐานของความสำเร็จที่สูง ทำให้มีความชำนาญ
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ไม่ขัดแย้งกับคนอื่น ๆ เป็นมิตรกับคนอื่น หรือการมีเพื่อน มีสังคม
3. ความต้องการอำนาจ ไม่ขัดแย้งกับคนอื่น ๆ เป็นมิตรกับคนอื่น หรือการมีเพื่อน มีสังคม

ทฤษฎีความเสมอค่า

เป็นทฤษฎีของ Stacy Adams เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบทางสังคมโดยประเมินถึงความสัมพันธ์ทางสังคมกับสิ่งที่คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนว่าคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปหรือไม่ ซึ่งคล้ายๆกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่พูดถึงเรื่องผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนกลับมาว่ามีการขาดทุนหรือกำไรที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษากระบวนการเปรียบเทียบทางสังคมโดยประเมินถึงความสัมพันธ์ทางสังคมกับสิ่งที่คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนว่าคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปหรือไม่ซึ่งคล้ายๆกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ที่พูดถึงเรื่องผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุนกลับมาว่ามีการขาดทุนหรือกำไรคุ้มค่าหรือไม่คุ้มค่ากับเงินที่ได้ลงทุนไป



ทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีนี้ศึกษารายละเอียดของความสัมพันธ์ 3 องค์ประกอบด้วยกัน

ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของคุณที่จะประทานครึ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพมีดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ของความพยายามกับการกระทำ อาจรับรู้ได้จากการที่คนได้ใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการกระทำบางอย่าง
2. ความสัมพันธ์ของการกระทำของการกระทำกับรางวัล ระดับ ที่คนจะเชื่อว่าการกระทำที่คนจะเชื่อว่าการกระทำจะเกิดผลตอบแทนตามที่ปรารถนา
3. ความสัมพันธ์ของรางวัลกับเป้าหมายส่วนตัว ระดับของรางวัลที่ได้รับสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนตัว หรือความต้องการและรางวัลที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคล

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย

- Ervin Locke ~ เสนอว่าการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

- (Goal Setting) ~ กระบวนการทางความคิดของการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติจริงบางอย่าง



- เป้าหมายทางความคิด ~ ถ้าไม่มีเป้าหมายแล้วพนักงานอาจจะลำบากในเรื่องของทิศทางในการปฏิบัติงาน