Chapter 5 Directing

Part 1 Motivation

Asst.Prof.Dr.Thongchai Pongsittikanchana
Nakhon Pathom Rajabhat University

Part
1
Motivation

ความหมายของการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง การจัดการในบุคคลกระทำตามสิ่งที่มีองค์การหรือบุคคลหนึ่งคนใดต้องการ โดยใช้อิทธิพลหรือสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ

ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีจุดเริ่มต้นที่ความต้องการของแต่ละบุคคล ความจำเป็นหรือความต้องการ (needs) เป็นความต้องการของร่างกายที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือความปรารถนาด้านด้านจิตวิทยาของบุคคลการจูงใจจะใช้ทฤษฎีความต้องการของแต่ละบุคคลมาอธิบายถึงพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจที่น่าสนใจ ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s hierarchy of needs)
2. ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)
3. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg two factor theory)
4. ทฤษฎี x และทฤษฎี Y ของแบคเกรเกอร์ (MeGresor’s x and y theory)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากความต้องการระดับต่ำ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความต้องการทางกายภาพ

เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารถทำงานได้ดี

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม ส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงความปลอดภัย ด้านความเป็นอยู่ด้านการเงินด้านสวัสดิการสังคม ฯลฯ

ความรักและการยอมรับ

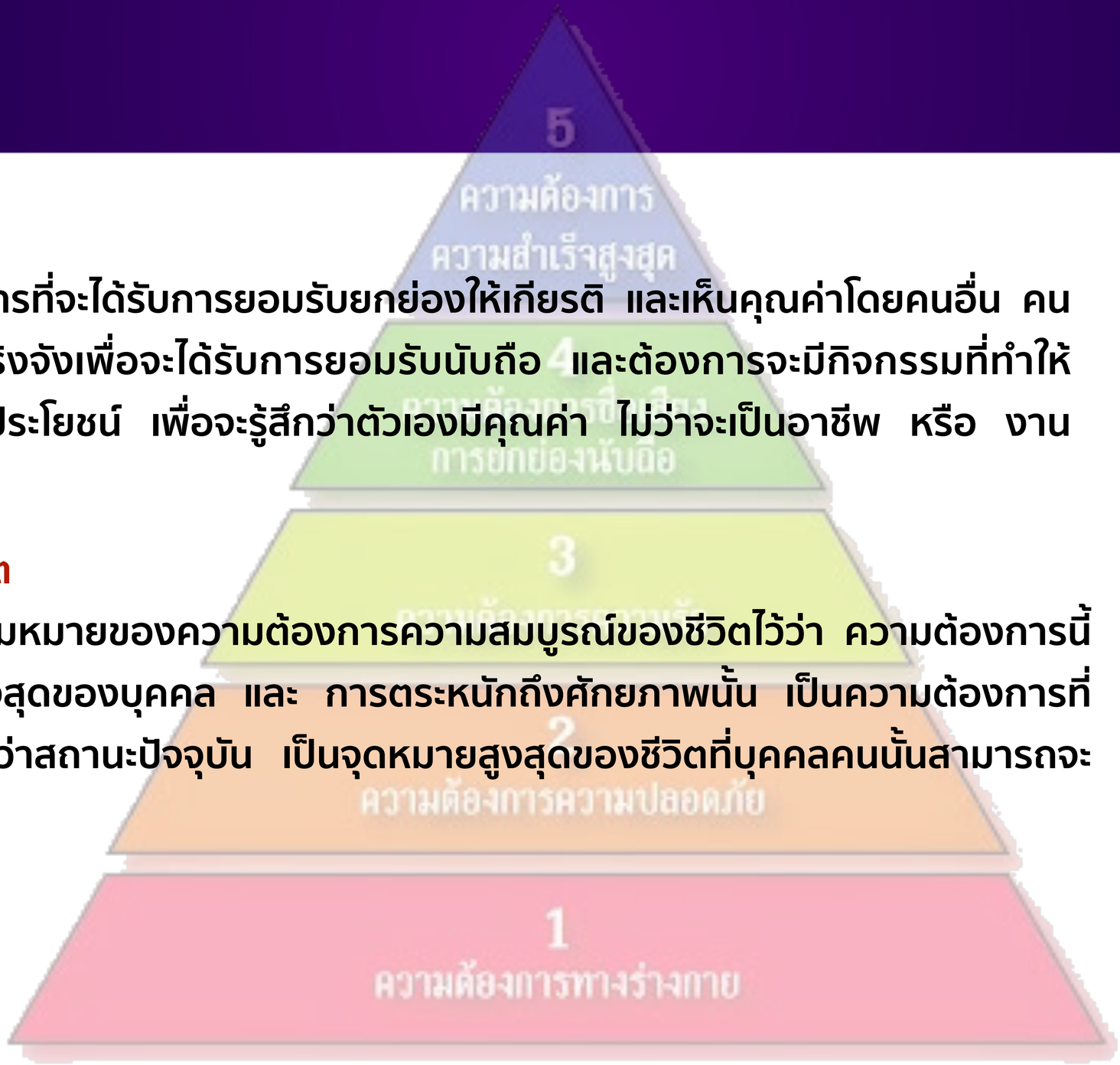
มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น สโมสร กลุ่มศาสนา องค์กรสายอาชีพ ทีมกีฬา หรือ ความสัมพันธ์ทางสังคมเล็ก ๆ (สมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต พี่เลี้ยง เพื่อนสนิท) มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น

ความยอมรับยกย่อง

มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับยกย่องให้เกียรติ และเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือ และต้องการจะมีกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือ งานอดิเรก

ความสมบูรณ์ของชีวิต

มาสโลว์สรุปความหมายของความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตไว้ว่า ความต้องการนี้เกี่ยวกับ ศักยภาพสูงสุดของบุคคล และ การตระหนักถึงศักยภาพนั้น เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าสถานะปัจจุบัน เป็นจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่บุคคลคนนั้นสามารถจะเป็นได้



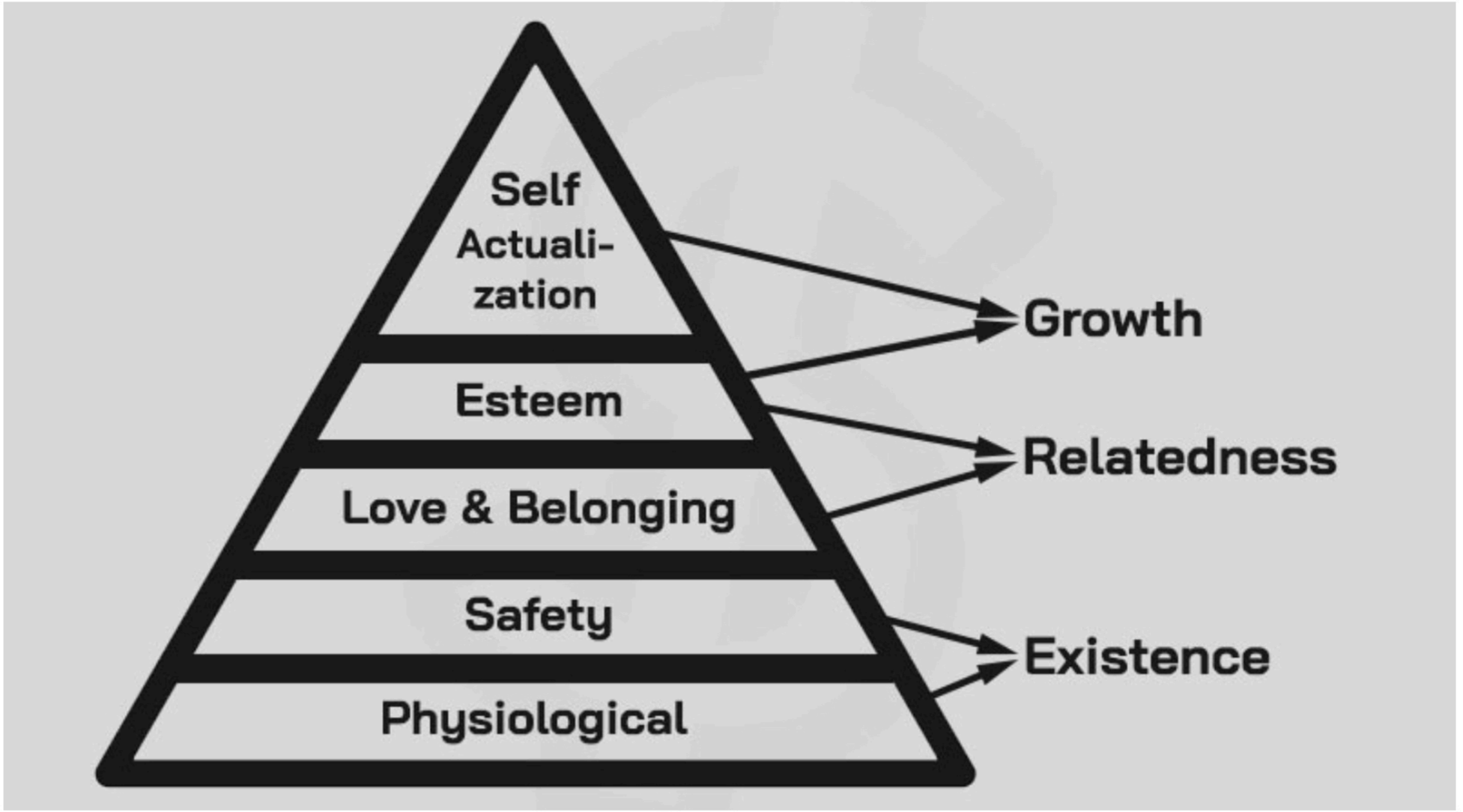
2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory)

ทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ อัลเดอร์เฟอร์ ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (existence needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์คือ ความต้องการประสบความ สำเร็จสูงสุดในชีวิตมาก

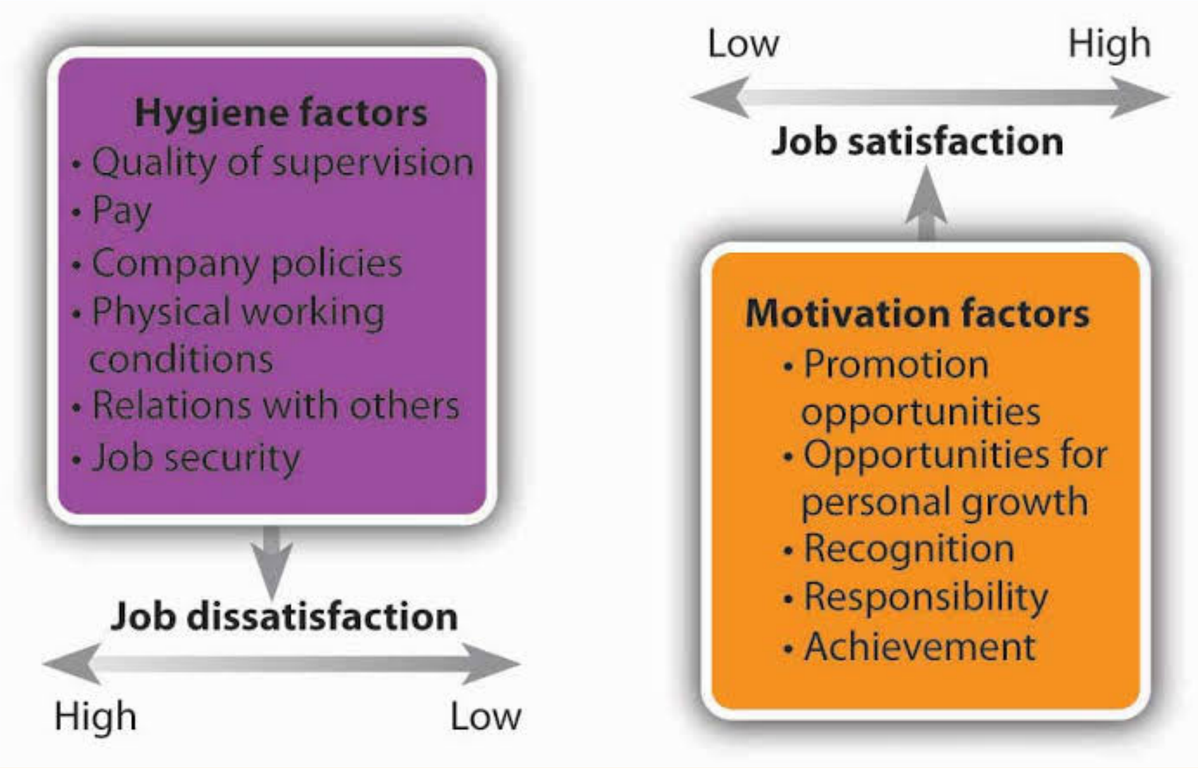
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (related needs : R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์


Self Actuali-zation
Esteem
Love & Belonging
Safety
Physiological
Growth
Relatedness
Existence

3. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg's two –factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ และ ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



1.ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (motivation factors หรือ motivators) หรือปัจจัยความพึงพอใจ (satisfier factor) ซึ่งปัจจัยนี้พบขึ้นในส่วนของที่เป็นลักษณะเนื้อหาของการทำงาน

2.ปัจจัยการธำรงรักษา (maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygience factor) ปัจจัยนี้จะเกิดขึ้นในส่วนที่ไม่พึงพอใจ ที่องค์การจะต้องชดเชยด้วยสภาพแวดล้อม สวัสดิการ ความก้าวหน้าของงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงาน หรือการลาออกของพนักงาน

4. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Duglas McGregor)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของคนไว้ในทฤษฎีที่เขาเรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในทฤษฎีการจูงใจของเขา ทฤษฎีทั้งสองจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทฤษฎีทั้งสองจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ตามทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมติฐานว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y จะตั้งข้อสมมติฐานว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยัน และความรับผิดชอบ

X - Y theory by Douglas McGregor

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
• เกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน • มีความทะเยอทะยานต่ำ • ชอบให้บังคับ สั่งให้ปฏิบัติ • ไม่มีความกระตือรือร้น • ใช้ปัจจัยพื้นฐาน เช่น เงิน เป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน	• มีความรับผิดชอบ • มีความคิดสร้างสรรค์ • สามารถที่จะควบคุมตนเองได้ • มีความกระตือรือร้น • ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความพอใจที่จะได้รับสิ่งจูงใจอื่น

แสดงการเปรียบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

1..โดยธรรมชาติแล้วคนส่วนมากไม่ชอบงาน
2..คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความต้องการความรับผิดชอบน้อยและชอบให้มีการสั่งการ
3..คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหาขององค์การ
4.การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
5.คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

1..งานจะเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสม
2..การควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ
3.ความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์การนั้นมีอยู่เกือบทุกคน
4.การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต
5.คนสามารถสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

Work sheets

ให้นักศึกษา พิจารณาว่าทฤษฎีแรงจูงใจของใครที่เหมาะสมกับพฤติกรรมของนักศึกษา พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ

ส่งงานทาง LINE กลุ่ม ใต้โน๊ตที่อาจารย์จัดทำขึ้น โดยการเขียนหรือพิมพ์แล้วถ่ายเป็นรูปภาพ ภายในเวลาเรียนตามตาราง

THANKS!

Any questions?

You can find me at:

dr.yim21@gmail.com

dr.yim21

ผศ.ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา