

เอกสารประกอบการสอน
วิชา: การจัดการองค์การ
บทที่ ๙: การจูงใจ (Motivation)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

เมื่อเรียนจบบทนี้ ผู้เรียนจะสามารถ:

- อธิบายความหมายและความสำคัญของการจูงใจ
- เข้าใจทฤษฎีแรงจูงใจหลัก ๆ และการประยุกต์ใช้
- วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน
- ประยุกต์ใช้เทคนิคจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๑. ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการที่กระตุ้นหรือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจ ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมาย

๒. ความสำคัญของการจูงใจในองค์การ

- ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลงาน
- ลดอัตราการลาออกและขาดงาน
- ส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน
- กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

๓. ทฤษฎีแรงจูงใจหลัก

ทฤษฎี	แนวคิดหลัก	วิธีประยุกต์
มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	มนุษย์มีความต้องการ ๕ ระดับ (จากพื้นฐานถึงสูงสุด)	จัดสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกระดับ เช่น ความมั่นคง, การยอมรับ
เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)	ปัจจัยสุขใจ (Motivators) และ ปัจจัยสุขภาพ (Hygiene)	ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานและเพิ่มความท้าทายในงาน
แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X & Y)	ทัศนคติของผู้บริหารมีผลต่อพนักงาน	สร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างความรับผิดชอบ
วรูม (Vroom's Expectancy Theory)	แรงจูงใจขึ้นกับความคาดหวังและผลตอบแทน	เชื่อมโยงผลการทำงานกับรางวัลที่เหมาะสม
อดัมส์ (Adams' Equity Theory)	แรงจูงใจเกิดจากความยุติธรรมและความสมดุล	สร้างความเป็นธรรมในการให้รางวัลและการประเมิน

๔. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

- ปัจจัยส่วนบุคคล: บุคลิกภาพ ค่านิยม ความคาดหวัง

- **ปัจจัยงาน:** ความท้าทาย งานที่มีความหมาย
- **ปัจจัยองค์กร:** นโยบาย การบริหาร วัฒนธรรม
- **ปัจจัยสิ่งแวดล้อม:** สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

๕. เทคนิคการจูงใจพนักงาน

- การให้รางวัลและยกย่อง
- การสร้างโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส
- การสนับสนุนและดูแลสวัสดิการ

๖. ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในองค์กร

- โปรแกรมโบนัสตามผลงาน
- การมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม
- การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

สรุปเนื้อหา

- การจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน
- ทฤษฎีแรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของพนักงาน
- การประยุกต์ใช้เทคนิคจูงใจต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและบุคคล
- แรงจูงใจดีช่วยลดปัญหาพนักงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

คำถามทบทวนบทเรียน

๑. อธิบายความหมายของการจูงใจและความสำคัญ
๒. เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับเฮิร์ซเบิร์ก
๓. อะไรคือปัจจัยหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน?
๔. ยกตัวอย่างเทคนิคการจูงใจที่องค์กรสามารถใช้ได้
๕. ทำไมความยุติธรรม (Equity) ถึงมีผลต่อแรงจูงใจ?