

รายการทบทวนเรื่อง

“การสร้างแรงบันดาลใจ”

สมิต วัฒนกุล

ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการที่ผู้นำทีม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุข พุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายและเวลา ให้แก่กันอย่างจริงจัง

รายการทบทวนที่จะกล่าวถึงจะช่วยตรวจสอบว่า ท่านมีความเข้าใจหลักการและแนวทางปฏิบัติในการสร้างแรงจูงใจอย่างถูกต้อง เพียงพอที่จะทำให้เกิดผลเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมทีมมาได้หรือยัง

บทบาทในฐานะผู้บริหาร

1. ศึกษาทฤษฎีต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจ
2. ทำความเข้าใจในแนวคิดและแนวปฏิบัติในการจูงใจ
3. ศึกษาวิธีจูงใจให้ผู้การปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
4. กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้ชัดเจน
5. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการทำงาน
6. สร้างระบบการสื่อสารที่เกิดประสิทธิผล
7. ส่งเสริมการสื่อสารจากล่างสู่บน
8. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้พร้อม
9. เตรียมพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือการปฏิบัติงาน
10. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามจุดตรวจสอบ

หลักในการสร้างแรงบันดาลใจ

11. ผู้นำกลุ่มได้ร่วมในการสร้างแรงจูงใจด้วยกัน
12. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ
13. ผู้บริหารเชื่อมั่นในคุณค่าของคน
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนเข้ามีส่วนร่วมในการทำงาน
15. ผู้บริหารแจ้งถึงผลความสำเร็จให้เกิดความเชื่อมั่นใน

องค์การ

การรับใช้ทฤษฎีการจูงใจ

16. เข้าใจผลของการศึกษาที่ฮอว์ทอร์นของเฮลตัน เมโย
17. เข้าใจข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตามลำดับขั้นความ

ต้องการ



18. เข้าใจทฤษฎีปัจจัยบำบัดกับปัจจัยจิตใจของเฮอริชเบอร์ก
19. เข้าใจทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์
20. เข้าใจทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์
21. เข้าใจทฤษฎีของแอคคินสัน
22. เข้าใจทฤษฎี Z ของศาสตราจารย์วิลเลียม อูชิ
23. เข้าใจทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์
24. หัววิธีประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจูงใจต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์
25. ทดสอบการปรับใช้ทฤษฎีการจูงใจในสถานการณ์จริง

สัญญาณที่บ่งชี้ถึงการขาดขวัญกำลังใจ

26. ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน
27. อัตราการขาดสาย ป่วย ลา สูงผิดปกติ
28. ผลงานไม่ได้คุณภาพ
29. มีของเสียเกิดขึ้นมากผิดปกติ
30. ผลผลิต หรือปริมาณงานที่ได้ต่ำลง
31. มีการขออนุมัติทำงานล่วงเวลามากผิดปกติ
32. มีความขัดแย้งในหมู่พนักงานเกิดบ่อย
33. มีการแตกแยกแบ่งกลุ่มเป็นพวก
34. มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าปกติ
35. มีอุบัติเหตุจากการทำงานสูงขึ้น
36. มีการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา

แนวทางปฏิบัติในการสร้างแรงจูงใจ

37. กำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหลัก
38. สร้างความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
39. พิจารณาถึงโอกาสที่จะให้สิ่งที่ตรงตามความต้องการ
40. แจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบผลงานของเขาเป็นระยะ
41. ร่วมทำงานกับผู้บังคับบัญชาบ้างในบางโอกาส
42. ไม่ออกคำสั่งในลักษณะเดียวเทีญผู้บังคับ
43. ไม่ตำหนิติโทษโดยไม่จำเป็น
44. สอนงานให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเป็นอย่างถูกวิธี
45. รับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเสนอ
46. แจ้งผลการพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา
47. กระตุ้นให้กลุ่มคนส่วนใหญ่สร้างบรรทัดฐานการทำงาน

ที่ดี เป็นแบบอย่าง

48. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในปัญหาการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชา ตามโอกาสที่เหมาะสม
49. แสดงความสนใจการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจ

50. ศึกษาความต้องการส่วนบุคคลของแต่ละคนในสถานการณ์ปัจจุบัน
51. พิจารณาลำดับความต้องการของบุคคลที่รอการตอบสนอง
52. ตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์
53. ใช้ปัจจัยจูงใจเป็นหลักในเบื้องต้น
54. ใช้ปัจจัยบำบัดเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ
55. สสำรวจสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน
56. พิจารณาให้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับลักษณะงานและบุคคล
57. ใช้ความกลัวในลักษณะสร้างสรรคว่าจะไม่ได้รับเกียรติไม่ได้การยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน
58. พิจารณาใช้ความกลัวด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบว่าจะไม่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงาน
59. จัดข้อเคลือบแคลงที่อาจมีอยู่
60. จัดข้อที่ไม่เห็นด้วยให้หมดไป

การประเมินผลการสร้างแรงจูงใจ

61. พิจารณาการจูงใจในฐานะพลังขับเคลื่อน
62. พิจารณาการจูงใจในฐานะที่เป็นสิ่งเร้า
63. พิจารณาการจูงใจในฐานะเป็นสิ่งที่ต้องเน้นย้ำ
64. พิจารณาความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น
65. พิจารณากิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย
66. พิจารณาพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาที่แสดงออก
67. พิจารณาถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
68. พิจารณาถึงการบรรลุเป้าหมาย
69. พิจารณาปรับปรุงการจูงใจด้วยแรงเสริม

การทบทวนว่าได้คิดและทำในสิ่งที่จะสร้างแรงจูงใจ จะต้องอาศัยการไตร่ตรองและคำนึงถึงลักษณะของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่จะจูงใจให้ยอมรับและกระทำตามที่วัตถุประสงค์ในการจูงใจให้ยอมรับและกระทำตามที่วัตถุประสงค์ในการจูงใจ ด้วยการยอมรับในหลักการพื้นฐานว่า คนเรามีความต้องการทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกัน แรงขับที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาก็มีสาเหตุและเหตุปัจจัย จึงต้องประยุกต์ใช้ทฤษฎีบนสมมติฐานที่ต่างกันด้วย 