

# การรณรงค์รักษาและแรง จูงใจทรัพยากรมนุษย์ ภาครัฐ



## การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

การต้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์การที่สำคัญ ประการหนึ่ง เพราะองค์การแต่ละองค์การเมื่อมีการก่อตั้งขึ้นมาแล้วส่วนใหญ่จะมีอายุยาวนาน ดังนั้น องค์การแต่ละองค์การ จะต้องมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าไปตามลำดับโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐเมื่อมีขึ้นแล้วก็ต้องสนอง นโยบายภาครัฐได้เป็นอย่างดี นั่น คือ สามารถบริหาร บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## ความหมายของการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

การธำรงรักษา หมายถึงการสร้างสมดุลในระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วย กิจกรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายนั้นคือความพยายามในการรักษาบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็น สมาชิกให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่มีความสุขจิตและกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานสร้าง ความสัมพันธ์และความผูกพันในการทำงานร่วมกัน



## วิธีการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์



วิธีการธำรงรักษา หมายถึงการรักษาความสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับความเป็นธรรมจากองค์การ มีโอกาสก้าวหน้าสามารถพัฒนาสถานภาพการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยตงั้นบุคลากรมี ความสัมพันธ์ดีกับองค์การและทำงานเพื่อหน่วยงาน คือการมีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างผู้บริหารองค์การกับบุคลากรในองค์การรวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับบุคลากร ด้วยกันปัจจัยด้านสุขภาพและความปลอดภัย เป็นวิธีการที่จะทำ ให้บุคลากรตัดสินใจอยู่ร่วมงานในองค์การ





# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์



## 1. การบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.1 การบรรจุแต่งตั้งการบรรจุแต่งตั้งต้องเป็นไปตามระเบียบ

1.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องเป็นไปตามระเบียบข้าราชการพลเรือน อุดมศึกษา

## 2. การพัฒนาอาชีพ

### ความหมายของการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวางแผน ในอนาคตทั้งแก่ตนเองและแก่องค์การกิจกรรมนี้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบขององค์การที่ต้องการจะดำรง รักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในองค์การ เพราะกิจกรรมดังกล่าวนั้นเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะของบุคคล ทำให้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นและค่าตอบแทนเงินเดือนค่าจ้างสูงตามไปด้วยจะทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ ชีวิตของตนเอง มีความพึงพอใจจึงจะตัดสินใจ ดังนั้นองค์การจะต้อง ดำเนินกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ



## ความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ



การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในองค์กรได้นั้นต้องแสวงหาปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นตัดสินใจอยู่กิจกรรมอย่างหนึ่งที่ดีว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญ คือการ พัฒนาอาชีพ เพราะทุกคนทุกองค์การต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งบทบาทหน้าที่ของตน นอกจากนั้นยังเป็น เครื่องจูงใจดึงดูดให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถต้องการที่จะทำงานเพราะมองเห็น ความมั่นคงการพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางของชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเป็นหลักประกันแก่ บุคลากรที่จะช่วยกันปฏิบัติหน้าที่ให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้



## การดำเนินการพัฒนาอาชีพ

การที่องค์การจะพัฒนาอาชีพนั้นจะเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการว่าบุคลากรกลุ่มใดเลือกอาชีพอะไร ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อวางรากฐานของบุคลากรในองค์การว่าใคร กลุ่มใดจะเลือกพัฒนาอาชีพอะไร ด้วยวิธีการใด จากนั้นจะเข้าสู่ขั้นการพัฒนาอาชีพขั้นต้น ขั้นกลางและขั้นปลาย นอกจากนั้นการดำเนินการพัฒนาอาชีพยังต้องมีการประเมินเป็นรายบุคคล การตรวจประเมินโดยองค์การว่าทำไมบุคลากรเหล่านั้นจึงเลือกที่จะพัฒนาอาชีพตามที่ประเมินได้และอาชีพเหล่านั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่จะพัฒนาหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การสามารถที่จะชี้แจงแนะนำโน้มน้าว เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรได้ ถ้าเขามองเห็นความสำคัญและความสำเร็จขององค์การและชีวิตการทำงานของบุคลากรเอง เขาเหล่านั้นจะพัฒนาอาชีพตามที่องค์การต้องการได้



## สุขภาพและความปลอดภัย

การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในองค์การสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สุขภาพและความปลอดภัย ถึงแม้ว่าในขั้นตอนของการสรรหาและคัดเลือกนั้นองค์การได้กลั่นกรองอย่างดีแล้วว่าบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องมีคุณสมบัติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่เหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่ระบุไว้ก็ตาม แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่จริงๆ แล้ว อาจจะมีปัญหาทั้งเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น องค์การจะต้องจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้ดีให้เหมาะสม มีความปลอดภัยมีวิธีป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ รวมทั้งสถานที่ทำงาน ต้องมีความปลอดภัยจากปัจจัยเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนในองค์การ





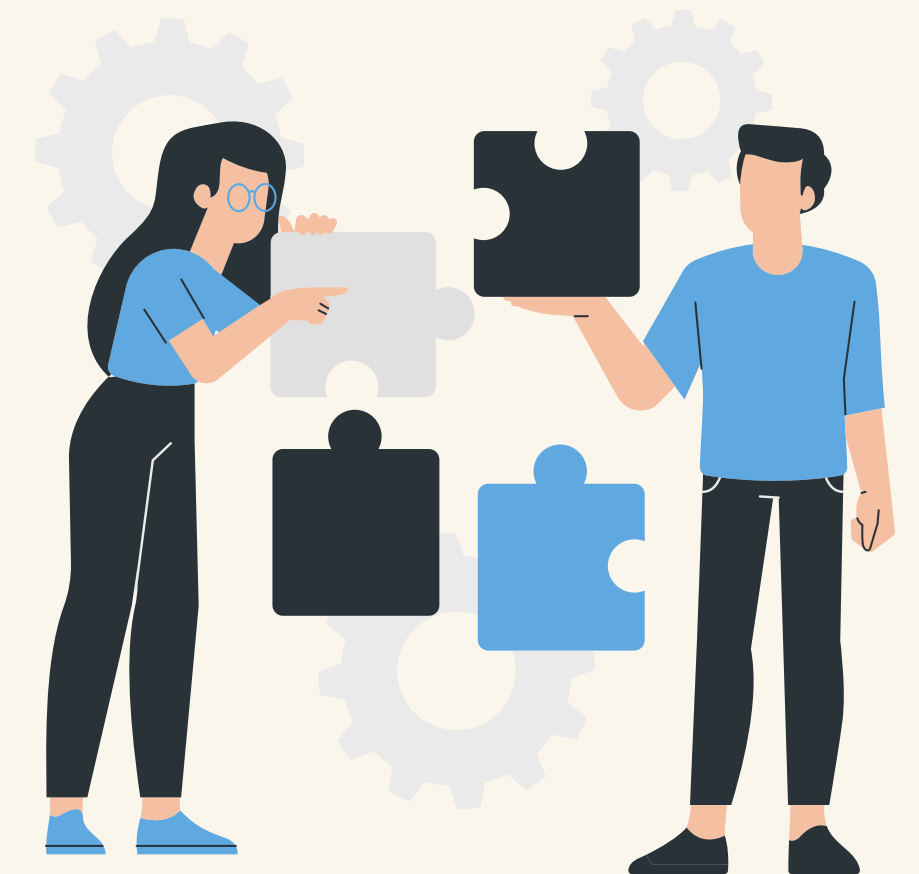
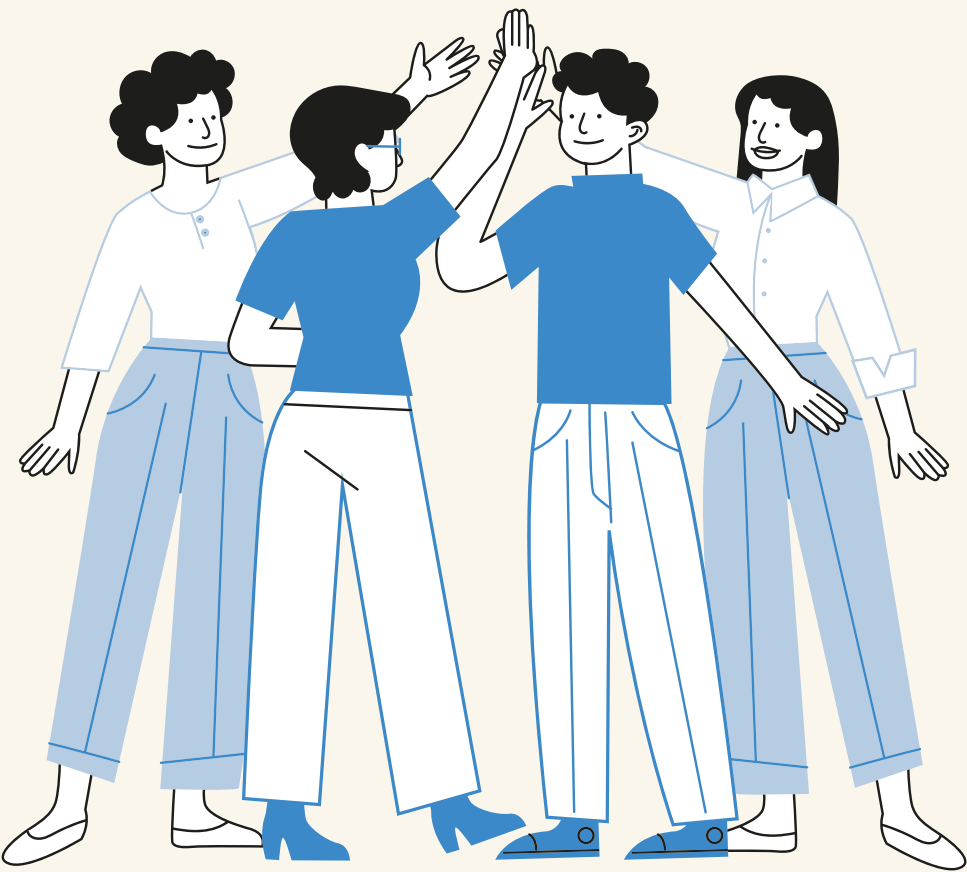
## สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย

สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยนั้น เกิดจาก 2 ประเด็นหลัก คือ เกิดจากการกระทำของบุคคล และเกิดจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานหรือสถานการณ์จากการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ในหลากหลายลักษณะ เช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมจากสารเคมี สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ โรคติดเชื้อต่างๆ ความกดดันทางเศรษฐกิจเกิดความเครียดที่อาจถึงกับทำร้ายตัวเอง หรือสภาพการณ์ในที่ทำงานไม่ปลอดภัย อาจเป็นเครื่องจักร เครื่องมือ อาคาร สถานที่ หรืออาจเกิดจากการกระทำที่ประมาทเล่นเล่อไม่ระมัดระวังหรือเกิดจากความบังเอิญในสิ่งที่ไม่คาดคิด เช่น ไฟฟ้าลัดวงจรไฟฟ้าไหม้ได้รับบาดเจ็บ เป็นต้น



## การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

ความไม่ปลอดภัยสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกเวลา ทุกสถานที่และทุกสถานการณ์ดังนั้นเพื่อป้องกัน และหาวิธีการหลีกเลี่ยง องค์กรหรือผู้บริหารขององค์กรสามารถทำได้หลายวิธีเช่น ลดสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เลือกใช้สถานที่ที่จะเกิดความปลอดภัย ให้ความรู้สร้างแรงจูงใจที่จะไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรรวมทั้งตรวจสอบเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอเช่น เครื่องดับเพลิง นอกจากนี้สร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่จะป้องกัน และแก้ปัญหาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน



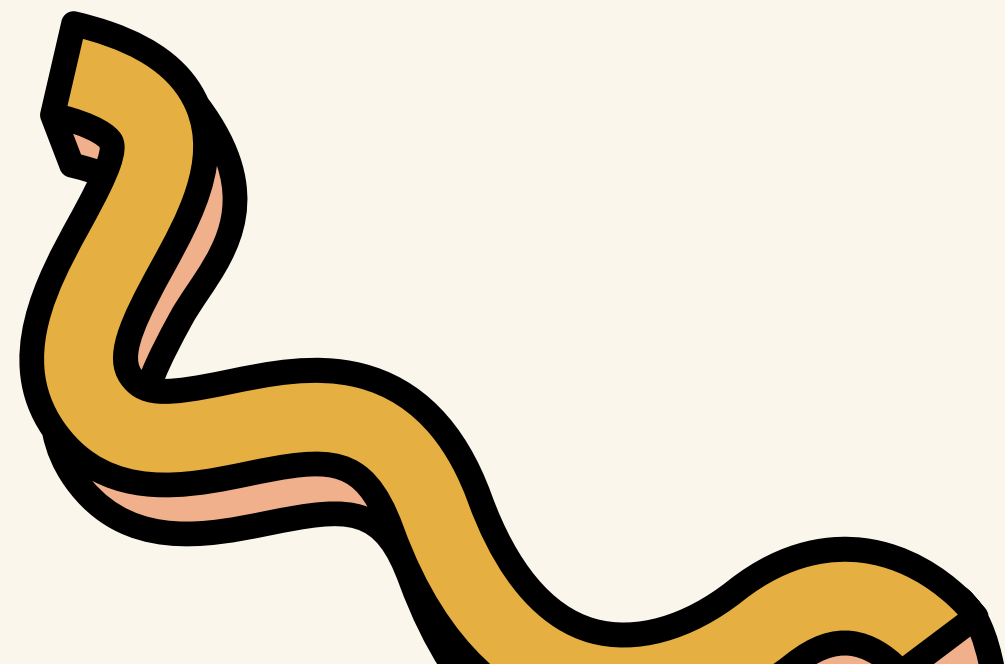
## แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความทุ่มเท เสียสละทำงานให้องค์กรอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยอย่างมีความผูกพันและนอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรคนนั้นอยู่กับองค์กรนั้นไปนานๆ ถ้าองค์กรทำให้พฤติกรรมของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้แบบนี้จะเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถที่จะดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



## ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึงแรง กระตุ้น ที่จะให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมที่จะกระทำบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ หรืองานที่ตนทำอยู่นั้นได้บรรลุตามความมุ่งหมายตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของตนเองหรือขององค์การ แรงจูงใจที่ กล่าวถึงนั้นเกิดขึ้นได้ทั้งจากที่เป็นตัวเงินสิ่งของคำพูดที่ให้ ความหวังความสำคัญรวมถึงความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานของบุคคลากร





## ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจหรือแรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การเพราะองค์การมั่นใจว่าจะได้บุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารจะบริหารงานโดยปราศจากความขัดแย้ง มีความสำคัญต่อบุคคลากร เพราะบุคคลากรจะได้ทำงานสนองตอบต่อตนเองและองค์การได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสร้าง ความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจนเป็นผลสืบเนื่องต่อผลงานขององค์การถือว่าเป็นขวัญกำลังใจให้บุคคลากรที่สร้างความมั่นคงมั่นใจต่อการอยู่กับองค์การนั้น



# ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

## 1 ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน

### 1.1 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์

1.1.1 ความต้องการความสำเร็จ

1.1.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์

1.1.3 ความต้องการอำนาจ

### 1.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก

1.2.1 ปัจจัยคำจุน

1.2.2 ปัจจัยกระตุ้น

## 2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการของงาน

### 2.1 ทฤษฎีความคาดหวังของรูน

2.1.1 เป้าหมายของบุคคลนั้น

2.1.2 ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.3 การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

### 2.2 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก

### 2.3 ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค