

บทที่ 3 / ประเด็นแนวโน้มในการศึกษาบทบาทหน้าที่ ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า

จากแนวทางการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า ผู้วิจัยมีประเด็นแนวโน้มในการศึกษาวิจัยดังนี้

1) ประเด็นแนวโน้มการศึกษารoles บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. ในการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่น่าเชื่อถือ (Credible Consultant and Strategic Partner) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐภายใต้หลักการสำคัญที่ความมนุษย์เป็นต้นทุนที่สำคัญของประเทศชาติ การวางนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับมนุษย์ในทุกๆ กลุ่มและทุกๆ ระดับ และเป็นกลยุทธ์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัตทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

- บทบาทของ ก.พ. ในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ในอีก 10 ปี ข้างหน้าจะเป็นเป็นอย่างไร จะเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบันหรือไม่

- รูปแบบการทำงานและการบริหารงานภายในของ ก.พ. ควรจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

- การทำงานร่วมกันระหว่าง ก.พ. และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ ก.พ.ร. ส่วนราชการ รวมถึงสำนักงาน ก.พ. เองควรจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

- ภายใต้บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่น่าเชื่อถือ ก.พ. ควรจะประสานบทบาทระหว่างการเป็นนักบริหารงานบุคคลของรัฐบาล และนักบริหารงานบุคคลของภาครัฐที่ต้องตอบสนองต่อส่วนราชการได้อย่างไร

2) ประเด็นแนวโน้มการศึกษารoles บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทนักทรัพยากรบุคคลที่สามารถวิเคราะห์และออกแบบยุทธศาสตร์ (HR Strategy Analyst and Architect) เสนอแนะนโยบายและวางแผนทางการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการได้เหมาะสมกับค่านิยม วัฒนธรรม และกระบวนการทำงานภาครัฐในทศวรรษหน้าที่จะเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ต้องคำนึงถึงการนำไปปฏิบัติได้จริง โดยพิจารณาจากปัจจัยด้านต่างๆ ในส่วนราชการ ที่สนับสนุนให้การทำงานในเชิงยุทธศาสตร์เกิดผลสัมฤทธิ์

- บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในฐานะนักปฏิบัติ นักวิเคราะห์ และนักออกแบบนโยบาย เพื่อเชื่อมต่อนโยบายของ ก.พ. ไปยังผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการในอีก 10 ปีข้างหน้าจะเป็นอย่างไร จะเปลี่ยนแปลงไปจากปัจจุบันหรือไม่

- บทบาทการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การดูแลนักเรียนในต่างประเทศ การศึกษาวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการ การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในด้านการบริหารงานบุคคล และการตรวจสอบการใช้กำลังคนให้มีประสิทธิภาพและประหยัด ฯลฯ บทบาทอื่นๆ ที่สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันจะยังคงอยู่หรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

3) การศึกษาบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก การเน้นการทำงานเชิงกลยุทธ์มากกว่าเน้นการรักษากฎระเบียบ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนราชการต้องสามารถใช้อำนาจทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของตนเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และสามารถแสดงบทบาทในการเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (Credible Facilitator and Operation Executor)

- ส่วนราชการควรจะปรับเปลี่ยนบทบาทและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่จะเกิดขึ้น

- ส่วนราชการควรเตรียมรับต่อการปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนอย่างไร

- ผู้บริหารส่วนราชการควรจะสนับสนุนส่งเสริมหรือแสดงบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของตนอย่างไร

- หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในส่วนราชการนั้นๆ ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทอย่างไร

- นักบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการควรเป็นใคร หน่วยงานใด มีความรับผิดชอบอย่างไร และบุคคลเหล่านั้นควรแสดงบทบาทอย่างไรต่อไปในอนาคต

ประเด็นแนวโน้มในการศึกษาเหล่านี้เป็นแนวคำถามเบื้องต้นในการวิจัย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ การสร้างข้อคำถาม การออกแบบแบบสอบถามตามระเบียบวิธีวิจัยอนาคตด้วยเทคนิคต่างๆ ต่อไป ตามที่กำหนดไว้สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้