

SYNTHESIS OF THAI PUBLIC HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE FUTURE

PHICHAK PHUTRAKHUL 5836181 SHPP/D

D.P.A.(PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : GAMOLPORN SONSRI, D.P.A., NOPRAENUE S.DHIRATHITI, Ph.D., WARUESPORN NATRUJIROTE, Ph.D.

ABSTRACT

The development of human resource management in the public sector is an important part of government administration which needs to be adjusted for constant change. The existing models of human resource development that might have been thought as an effective tool need to be resynthesized. Specifically, determining the factors that affect the synthesis of the historical data and information from the current situation to predict the trends could be added in the models. The Thai government sector has still commonly used the training methods to develop the human resource management despite there are various methods which emphasize the organizational development method for human resource development. Due to the technology advancement together with the epidemic crisis, the public sector needs to adjust itself to the virtual human resource development (VHRD), which is currently the most popular method and is also probably popular in the future. The factors that greatly influence the development of human resource in the Thai government are leader and budget. Applied to the future wheel, the two factors create the four scenarios of human resource development: 1) Prosperity HRD Model, 2) Non-Direction HRD Model 3) Priority HRD Model, and 4) Dysfunction HRD Model. The four scenarios may be useful for the organizations that are likely to face these situations. Such organizations can apply them to solve problems and to redesign their policies with the aim in preventing the problems that might happen in the future.

KEY WORDS: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT/ THAI PUBLIC/FUTURE

600 pages

การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการไทยในอนาคต

SYNTHESIS OF THAI PUBLIC HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE FUTURE

พิจักษณ์ ภู่อระกุล 5836181 SHPP/D

รป.ด.(นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: กมลพร สอนศรี, D.P.A., นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระจิตติ, Ph.D., วุฒิสพร ณีรัฐจิโรจน์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนภาครัฐให้สนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมได้ หากแต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใดจะมีความเหมาะสมรวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้นั้นจำเป็นต้องสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโดยสังเคราะห์ข้อมูลในอดีตรวมถึงข้อมูลจากสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อทำนายแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในอดีตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐของไทยใช้รูปแบบวิธีการฝึกอบรมเป็นหลักแต่ในปัจจุบันได้มีวิธีการที่หลากหลายมากขึ้นโดยเน้นรูปแบบวิธีการพัฒนาองค์การเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ แต่ทั้งนี้เมื่อมีปัจจัยด้านเทคโนโลยีและสถานการณ์โรคระบาดผลักดันให้องค์การต้องปรับตัว รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เสมือนจึงเป็นรูปแบบที่นิยมนำมาปรับใช้มากที่สุดและมีแนวโน้มว่าจะดำเนินการต่อไปในอนาคต สำหรับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลอย่างมากต่อรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการไทยในอนาคตได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำและงบประมาณ เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างวงล้ออนาคตแล้วพบรูปแบบอนาคตภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 อนาคตภาพ ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบรุ่งโรจน์ 2) รูปแบบทรัพยากรมนุษย์แบบไร้ทิศทาง 3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบการจัดลำดับความสำคัญ และ 4) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบกพร่อง ทั้งนี้หากองค์การใดมีแนวโน้มที่จะเกิดรูปแบบอนาคตภาพดังกล่าวสามารถนำอนาคตภาพนั้นไปปรับประยุกต์ใช้เพื่อรองรับกับปัญหาที่ต้องเผชิญหรือออกแบบนโยบายเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคตได้

600 หน้า