

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรุณทัย มากทองมณี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สังกัด ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนระบบ e-Training หลักสูตร การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation) รุ่นที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๒ ชั่วโมง ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สำนักงาน ก.พ.

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิด การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการ จัดการบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในยุคก่อนที่จะมีการบริหารจัดการ บุคคลนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียง “แรงงาน” ซึ่งเป็นแค่หนึ่งในปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันได้กลายเป็น “ทรัพยากร” ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation) เป็นการปฏิวัติการทำงานของฝ่ายบุคคลด้วยการปรับ และเชื่อมโยงงานด้านบริการ พนักงาน ผู้เชี่ยวชาญและเทคโนโลยีให้สามารถทำงานและปรับตัวไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ ขององค์กร โดยมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสนับสนุน เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มและเติมเต็มต่อให้องค์กร การสร้าง HR Transformation มีดังนี้

๑. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยสร้างเครื่องมือการวัดผลและกลยุทธ์ของ HR จะต้อง เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ขององค์กร
๒. เปลี่ยนวิธีการทำงานของ HR ให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงว่าทำเพื่ออะไร ทำให้ใครและคนๆ นั้นจะต้องนำไปทำอะไรต่อจนกระทั่งเกิดประโยชน์สูงสุด
๓. มุ่งผลและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกและแบ่งปันความรู้
๔. สร้างพลังใจให้แก่บุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จด้วยกันกับองค์กร
๕. สร้างความไว้วางใจจากฝ่ายบริหารให้เกิดขึ้นกับฝ่าย HR เพื่อทำงานร่วมกัน

HR Transformation Model มีปัจจัยสำคัญดังนี้

๑. Business Context: HR มีความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจในกลยุทธ์องค์กร
๒. Define the Outcome: การกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง
๓. Redesign HR: การวางโครงสร้างและการพัฒนาองค์กร ออกแบบงาน HR ระบบใหม่เพื่อสร้าง Outcome และ เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร
๔. HR Accountability: การสร้างบทบาทหน้าที่ โดยที่แต่ละฝ่ายทำอะไร ผู้ปฏิบัติทุกระดับและผู้บริหารทุกระดับต้อง ให้ความสำคัญต่องาน HR และช่วยสนับสนุน กลยุทธ์ที่งาน HR กำหนดไว้

นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนแนวคิด (Mind set) ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก การทำอย่างไรให้คนเก่งและมีความสุข โดยต้องเข้าใจองค์กรมากขึ้น เขาใจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบมากขึ้น การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ที่มีเกี่ยวข้องทั้งหมด และสร้างความพึงพอใจให้มากที่สุด อีกทั้งปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัล จึงทำให้ความคาดหวังของผู้รับบริการมีมากขึ้นไปด้วย พร้อมกับเทคโนโลยี เขามามีบทบาทอย่างรวดเร็วและมีส่วนในการทำงานเป็นอย่างมาก หรือการทำงานบางอย่างได้ใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ การมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปอีกทั้งความหลากหลายของ Generation ทำให้มุมมองแนวคิดในการทำงาน ทักษะที่มีความแตกต่างกันอาจทำให้เกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานได้

แนวทางสู่ความสำเร็จในการทำ “HR Transformation” นั้นจะต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก และผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากร การทำงานของ HR จะต้องเชื่อมโยงกันกับฝ่ายบริหารและกลยุทธ์ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับยุคสมัย เศรษฐกิจและสังคม

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ตนเอง ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการงานด้าน HR และแนวทางในอนาคตของงาน HR มากยิ่งขึ้น ได้มุมมองแนวคิดในรูปแบบการทำงานในอนาคตที่จะต้องเข้าใจปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งปัจจุบันและอนาคต

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ บุคลากรของกรมพัฒนาที่ดินสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีโดยเข้าใจปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรมากขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานของตนและสนับสนุนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความแตกต่างของ Generation ทั้งมุมมอง แนวคิดในการทำงาน ทักษะที่มีความแตกต่างกัน อาจทำให้เกิดรอยต่อทางความคิดของยุคสมัยที่ปัจจุบันใช้เทคโนโลยีเป็นหลักในการทำงาน

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรเพื่อเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน ให้มีความสุขและเข้าใจเป้าหมายขององค์กรมากขึ้นเพื่อเชื่อมโยงบุคลากรและองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความเข้าใจและทลายกำแพงของ Generation โดยให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีในปัจจุบันและเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวอรุทัย มากทองมณี)

ผู้เข้ารับการอบรม