

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อ-นามสกุล นางสาวภัทรมณีย์ เอี่ยมแข่ง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
หัวข้อการพัฒนา “การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation)”
วิธีการพัฒนา ผ่านระบบอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรมพัฒนาที่ดิน
วันที่พัฒนา ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ สถานที่ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความต้องการขององค์กร
๒. เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูล (HR Tech & Analytics) ในการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส
๓. เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

สรุปสาระสำคัญ

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในทุกองค์กร เพราะ “คน” คือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลในอดีตมักมุ่งเน้นที่งานด้านเอกสาร การสรรหาว่าจ้าง การคำนวณค่าตอบแทน หรือการจัดทำสวัสดิการขั้นพื้นฐาน แต่เมื่อโลกการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความหลากหลายของคนทำงาน และการเปลี่ยนแปลงของสังคม-เศรษฐกิจ จึงทำให้แนวคิดในการบริหารบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงมิได้มองพนักงานเพียงในฐานะ “แรงงาน” แต่ถือว่าเป็น ทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่าและศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบแข่งขันระยะยาวให้องค์กร ดังนั้น HRM แนวใหม่จึงเน้นการพัฒนาคน การสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดี การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการ และการบริหารแบบยืดหยุ่นเพื่อรองรับโลกอนาคต

การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้ทักษะดิจิทัล การปรับวิธีการทำงานให้ยืดหยุ่น และการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ใช้ความรู้ด้าน Soft Skills เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มคุณค่าและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวทางการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เกษตรกร

ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Hands-on Training) ให้เกษตรกรได้ทดลองทำจริง เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องจักรกลเกษตร หรือการจัดการดิน-น้ำ-ปุ๋ย จัดทำแปลงสาธิตในพื้นที่จริง เพื่อให้เกษตรกรได้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนจากการนำเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ไปใช้ และถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Facebook, Line OA, YouTube หรือแอปพลิเคชันด้านการเกษตร

แนวทางสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

๑. การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Development)

๑.๑ พนักงานในยุคใหม่จำเป็นต้องปรับตัวตลอดเวลา โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills), การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking), การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และ Soft Skills เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และภาวะผู้นำ

๑.๒ องค์กรจึงต้องจัดให้มีระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านทั้งการอบรมภายใน การเรียนออนไลน์ การโค้ช และการสร้างโอกาสทดลองงานใหม่ ๆ

๒. การใช้เทคโนโลยีและข้อมูล (HR Tech & HR Analytics)

๒.๑ การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานบุคคล เช่น ระบบ HRIS (Human Resource Information System), e-Recruitment, e-Leave และ e-Payroll ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาด

๒.๒ การใช้ HR Analytics วิเคราะห์ข้อมูล เช่น อัตราการลาออก ความพึงพอใจ หรือประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีข้อมูลรองรับ (Data-Driven Decision)

๓. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Arrangement)

๓.๑ แนวคิดการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) กลายเป็นเรื่องปกติ

๓.๒ การจัดเวลาให้ยืดหยุ่น เช่น Flexible Hours ช่วยให้พนักงานจัดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน (Work-Life Balance) และส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement) มากขึ้น

๔. การสร้างประสบการณ์พนักงาน (Employee Experience)

๔.๑ HRM แนวใหม่เน้นการสร้าง “ประสบการณ์ที่ดี” ตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน (Onboarding) จนถึงเส้นทางการทำงานระยะยาว (Career Path)

๔.๒ การออกแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ใส่ใจสุขภาพกายและใจ (Well-being) รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและอยากทำงานร่วมกับองค์กร

๕. การบริหารคนรุ่นใหม่และความหลากหลาย (Managing New Generations & Diversity)

๕.๑ ปัจจุบันองค์กรประกอบด้วยคนหลายเจนเนอเรชัน โดยเฉพาะ Gen Y และ Gen Z ที่ต้องการความท้าทาย ความหมายของงาน และการเติบโตเร็ว

๕.๒ HR ต้องปรับบทบาทจาก “ผู้ควบคุม” ไปเป็น “โค้ช” หรือ “พี่เลี้ยง” (Coaching & Mentoring)

๕.๓ นอกจากนี้ยังต้องสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย (Diversity & Inclusion) ทั้งเรื่องเพศ อายุ ความคิด และเชื้อชาติ

๖. การเชื่อมโยงกับความยั่งยืน (Sustainability & ESG in HR)

๖.๑ แนวคิด Green HR และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ ESG (Environment, Social, Governance) ถูกนำมาผนวกในงานบุคคล เช่น การลดการใช้ทรัพยากร การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และการสร้างความเป็นธรรมในองค์กร

๖.๒ สิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับสำหรับคนรุ่นใหม่

๗. การบริหารแบบ Agile HR

๗.๑ นำแนวคิดการทำงานแบบ Agile มาปรับใช้ เช่น การทำงานเป็นทีมย่อย (Squads) ที่มีความยืดหยุ่น และแก้ปัญหาได้รวดเร็ว

๗.๒ ช่วยให้องค์กรปรับตัวได้อย่างคล่องตัว (Adaptability) ต่อสภาวะที่ไม่แน่นอน

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มีใช้เพียงเรื่องของการจัดการงานบุคคลแบบเดิมอีกต่อไป แต่เป็นการลงทุนในคน เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จในยุคนี้คือองค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้คนทำงานอย่างยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่คือการเปลี่ยนจาก “การจัดการแรงงาน” ไปสู่ “การพัฒนาทุนมนุษย์” เพื่อให้ทั้งองค์กรและบุคลากรเติบโตไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาความรู้

ต่อบุคลากร : ช่วยให้พนักงานมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างคุณค่าในตนเอง

ต่อองค์กร : ช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

(ลงนาม) 

(นางสาวภัสสมณต์ เอี่ยมแข่ง)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ


(ลงนาม)

(นายอนุรักษ บัวคลีคลาย)

ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ