



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๓

ที่ กษ ๐๘๐๒/ ว ๘๗๔ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศ

เรียน ลนท./ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./สวพ.๑-๘/สชช./กตท./กพร./สนท./กปร./กกย./กวม. และ กศก.

กองการเจ้าหน้าที่ ขอส่งสำเนาประกาศ จำนวน ๑ ประกาศ

๑. ประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และประกาศให้ทราบทั่วกัน

(นายปรัชญา วงษา)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(ลํานา)



ประกาศกรมวิชาการเกษตร

เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

.....  
ด้วยคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการประเมินบุคคลของนางเลิศลักษณ์ เกศพิทักษ์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล  
ชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๘๖) กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเข้ารับการ  
ประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๘) กลุ่มพัฒนาบุคคล  
กองการเจ้าหน้าที่

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประเมินบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศรายชื่อ  
ผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงาน พร้อมเค้าโครงผลงาน และสัดส่วนของผลงาน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้  
โดยสามารถดูเค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ) และสัดส่วนของผลงานได้จาก Website ของกองการเจ้าหน้าที่  
และหากประสงค์จะทักท้วงโปรดแจ้งที่กองการเจ้าหน้าที่ ภายในเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายรพีภัทร์ จันทรศรีวงศ์)

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมวิชาการเกษตร  
แนบท้ายประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด
๑	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๘) นางสาวเลิศลักษณ์ เกศวพิทักษ์	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๘๖) กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗  
รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ลำดับ ที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัด ของผู้ได้รับการคัดเลือก	ผ่านการประเมินบุคคล ให้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อผลงาน/สัดส่วนของผลงาน	ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน
๑	นางเลิศลักษณ์ เกศวพิทักษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๘๖) กลุ่มพัฒนาระบบงานและ อัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๘) กลุ่มพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	<p><b>๑. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายใน</b> <u>สัดส่วนของผลงาน</u></p> <p>๑. นางเลิศลักษณ์ เกศวพิทักษ์                      สัดส่วน ๘๐%    ผู้ดำเนินการ ๒. นางปริญาพร จตุพร                                      สัดส่วน ๒๐%    ผู้ร่วมดำเนินการ</p> <p><b>๒. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการ ใน อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร</b> <u>สัดส่วนของผลงาน</u></p> <p>๑. นางเลิศลักษณ์ เกศวพิทักษ์                      สัดส่วน ๘๐%    ผู้ดำเนินการ ๒. นางปริญาพร จตุพร                                      สัดส่วน ๒๐%    ผู้ร่วมดำเนินการ</p>	การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ มาตรการการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ



แบบเสนอเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง (โดยเรียงลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ)

ผลงานลำดับที่ ๑

เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายใน

ทะเบียนวิจัยเลขที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ) มิถุนายน ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๖

สัดส่วนของผลงาน

รายชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัดผู้ขอประเมิน/ ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	สัดส่วนของ ผลงาน (%)	รับผิดชอบในฐานะ
นางเลิศลักษณ์ เกศวพิทักษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่	๘๐	ผู้ดำเนินการ
นางปริญญพร จตุพร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่	๒๐	ผู้ร่วมดำเนินการ

เค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ)

กรมวิชาการเกษตรได้ตั้งสำนักนิติการ กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กองการยาง และกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช เป็นการภายในโดยให้มีฐานะเทียบเท่ากอง เพื่อบริหารงานตามภารกิจของกรม ซึ่งทั้ง ๔ หน่วยงาน มีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบ และอัตรากำลัง ที่แตกต่างกัน

คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างของกรมวิชาการเกษตรโดยอธิบดีกรมวิชาการเกษตรเป็นประธาน ได้พิจารณาบทบาทภารกิจของกรมฯ เพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ เนื่องจากสถาบันวิจัยยางได้ตัดโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ไปที่การยางแห่งประเทศไทย และมีมติให้คงสำนักนิติการ กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กองการยาง และกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช ไว้เป็นหน่วยงานภายใน รวมทั้ง ให้ทบทุนภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของทั้ง ๔ หน่วยงาน โดยให้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายใน ซึ่งรองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร (นายสมบัติ ตงเต้า) เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ขอบเขตงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลังของหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของกรมวิชาการเกษตร และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างของกรมวิชาการเกษตรพิจารณา ตามคำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๗๔๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในทั้ง ๔ หน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โครงสร้างของหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และปริมาณงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และกรมวิชาการเกษตรมีคำสั่งที่ ๒๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรับปรุงการแบ่งงานภายใน และมอบหมายการปฏิบัติงานที่สำนักนิติการ ที่ ๒๐๖๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรับปรุงการแบ่งงานภายใน และมอบหมายการปฏิบัติงานที่กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ ๒๐๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มอบหมายการปฏิบัติงานที่กองการยาง ที่ ๒๐๖๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ และมอบหมายการปฏิบัติงานที่กองวิจัยพัฒนา เมล็ดพันธุ์พืช ที่ ๖๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มอบหมายการปฏิบัติงานที่กองการยาง เพิ่มเติม และ ที่ ๖๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มอบหมายการปฏิบัติงานที่กองเมล็ดพันธุ์พืช เพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักนิติการ กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กองการยาง และกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของกรมแล้ว



ผลงานลำดับที่ ๒

เรื่อง การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตร  
ทะเบียนวิจัยเลขที่ ตามภารกิจของหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ (เดือน ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ) มิถุนายน ๒๕๖๒ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สัดส่วนของผลงาน

รายชื่อ/ตำแหน่ง/สังกัดผู้ขอประเมิน/ ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	สัดส่วนของ ผลงาน (%)	รับผิดชอบในฐานะ
นางเลิศลักษณ์ เกศวิทักษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่	๘๐	ผู้ดำเนินการ
นางปริญญพร จตุพร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่	๒๐	ผู้ร่วมดำเนินการ

เค้าโครงผลงาน (บทคัดย่อ)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้มีคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. กรม” โดยออกนามกรม ประกอบด้วยอธิบดี เป็นประธาน รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคน เป็นรองประธาน อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนไม่เกิน ๓ คน อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการซึ่งได้รับการเลือกจากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนไม่เกิน ๖ คน และเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม และพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และจำนวนของอนุกรรมการ ซึ่งได้ยกเลิกโดยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. สามัญ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและการเลือก

ข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง ขึ้นใหม่ ดังนั้น เมื่อมีกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ซึ่งมีรายละเอียด และการดำเนินการต่าง ๆ แตกต่างจากเดิม จึงต้องศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบความแตกต่างเพื่อให้ดำเนินการ ถูกต้องและครบถ้วนตามกระบวนการและรายละเอียดที่กำหนดขึ้นใหม่

ขณะนี้ อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร ได้มีประกาศลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ แต่งตั้ง อนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรมวิชาการเกษตร ประกอบด้วย

๑. อนุกรรมการโดยตำแหน่ง

๑.๑ อธิบดีกรมวิชาการเกษตร เป็นประธาน

๑.๒ รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตรที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธาน

๒. อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓ ราย ประกอบด้วย

๒.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและการจัดการ

๒.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย

๓. อนุกรรมการข้าราชการผู้ได้รับเลือก จำนวน ๖ ราย

๔. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ถึงวันที่

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘



๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง  
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
๓. ชื่อผลงานเผยแพร่  
ไม่มี
๔. ชื่อเอกสารวิชาการ  
ไม่มี

## แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

**ชื่อผู้ขอประเมิน** นางเลิศลักษณ์ เกศวิทักษ์ **ตำแหน่ง** นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ตำแหน่งเลขที่ ๘๖)

**สังกัด** กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร

**ขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง** นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๘)

**สังกัด** กลุ่มพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร

๑. **เรื่อง** การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ

### ๒. **หลักการและเหตุผล**

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐและการบริหารงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งเป็น ๒ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน มุ่งเน้นการให้ส่วนราชการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของภาครัฐในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีการทบทวนบทบาทภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงหรือระดับกรม การตรวจสอบการใช้ประโยชน์และความเหมาะสมในการใช้อัตรากำลังเพื่อกำหนดขนาดกำลังคนที่เหมาะสม และการพิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังไปปฏิบัติภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การส่งเสริมให้มีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อทดแทนการขอเพิ่มอัตราราชการ การปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้สนับสนุนการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีใหม่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะ Self-Learning และการมีกลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างเป็นระบบ



มาตรการที่ ๒ มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศ ในระยะยาว กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๑. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหาร อัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ ในภาพรวม โดยคืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม ให้ส่วนราชการ ทบหนวนบทบาทภารกิจและบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง การพิจารณา จัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการเฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

๒. ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตรารว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ โดยการจัดสรรอัตรารว่าง จากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการ และการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรารว่างจาก ผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ซึ่งมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นควบคุมขนาดกำลังคนโดยไม่ให้เพิ่มกรอบ อัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวมและลดอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ และมุ่งเน้นให้พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแก่บุคลากรทุกประเภท โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการ พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ดังนั้น กรมวิชาการเกษตรจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ

๑. การให้การศึกษา (Education) กิจกรรมนี้จะทำให้มีองค์ความรู้ ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ หรือเกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้น การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขีดความสามารถของตนขึ้นได้ และมีประสิทธิภาพ

๒. การฝึกอบรม (Training) กิจกรรมนี้จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยการปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

๓. การพัฒนา (Development) กิจกรรมนี้จะส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการนำมาใช้การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ เพื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่มีบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔. การเรียนรู้ (Learning) คือ การได้รับความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจ ที่เป็นสิ่งแปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ กระบวนการนี้จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด โดยสามารถ เรียนได้จากการได้ยินการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี อาจเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของตนเอง หรือ ประสบการณ์ของผู้สอน การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นจากส่วนหนึ่งของการศึกษา การพัฒนาส่วนบุคคล การเรียนการสอน หรือการฝึกฝน



ซึ่งกิจกรรมทั้ง ๔ ด้าน จะมีวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการพัฒนาบุคคลเพื่อบุคลากรให้ในองค์กร มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น

โดยปกติแล้วบุคลากรแต่ละคนจะมีความคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากร จึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือละลายพฤติกรรมให้มีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน วิธีการที่หน่วยงานสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน อาจเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบพื้นฐาน ดังนี้

### ๑. การอบรมสัมมนา

คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขึ้นมา เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

#### ข้อดีของการอบรมสัมมนา

๑. ให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน สามารถพัฒนาทักษะและความเข้าใจ ให้ไปในทิศทางเดียวกันได้

๒. อาจได้รับแรงบันดาลใจจากเพื่อนร่วมการอบรมสัมมนา โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับงานของตนเองได้ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มาร่วมพูดคุยปรึกษาปัญหาในการทำงานร่วมกันด้วย

#### ข้อเสียของการอบรมสัมมนา

๑. การเลือกเนื้อหาให้ตรงตามที่ต้องการได้ยาก อาจดำเนินการโดยการหาปัญหาที่จำเป็น ต้องฝึกอบรม หรืออ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อหาทางมาปรับใช้กับในปัจจุบัน

๒. บุคลากรที่เข้ารับการอบรมอาจมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการอบรมแตกต่างกัน ประสิทธิภาพที่ได้จากการอบรมก็ลดลง ดังนั้น ควรแจ้งวัตถุประสงค์ของการอบรมให้ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการอบรม สื่อสารทำความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นหรือสิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการด้วย

### ๒. การฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On Job Training : OJT)

คือ การเรียนรู้งานโดยการสังเกตการทำงานของผู้ที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติงานจริง จะเป็นการฝึกแบบตัวต่อตัว ให้เรียนรู้งานจากรุ่นพี่โดยตรง เมื่อเจอปัญหาที่แก้ไขพร้อมเรียนรู้วิธีการจัดการปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจนำ PDCA Cycle (วงจรการควบคุมคุณภาพ) ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติตามแผน) Check (ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน) Act (ปรับปรุงแก้ไข) เข้ามาปรับใช้ได้

#### ข้อดีของ OJT

๑. การฝึกโดยเรียนรู้จากการทำงานจริง ทำให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการทำงานได้ดีขึ้น สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานได้ง่ายมากขึ้น จากการสอนของหัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ

๒. สามารถฝึกอบรมให้ตรงกับพนักงานแต่ละคนได้ สามารถมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคลได้เลย ทำให้สามารถรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้

๓. ไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกปฏิบัติงานนาน เนื่องจากได้ทดสอบความสามารถและวัดศักยภาพในการทำงานจริง

๔. สามารถลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากไม่มีค่าใช้จ่าย เพราะเป็นการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน



### ข้อเสียของ OJT

๑. ผลการอบรมที่ได้นั้นแตกต่างกันไปตามผู้สอนงาน ดังนั้น สิ่งสำคัญในการฝึกแบบ OJT คือ การเลือกผู้สอนงาน หากเลือกพนักงานที่ไม่สามารถจัดการได้ดีพอ อาจจะทำให้การฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามที่ต้องการ และหากต้องการให้การฝึกอบรมแบบ OJT มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย ควรมีการเตรียมตัวให้กับผู้สอนงานล่วงหน้า

๒. ผู้สอนงานไม่สามารถถ่ายทอดหรือสื่อสารให้ตรงกับความต้องการที่จะเรียนรู้ได้

๓. ขอบเขตการเรียนรู้แคบ หากผู้สอนงานไม่มีความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้มากพอ และไม่สามารถสอนเรื่องทีนอกเหนือความสามารถและความรับผิดชอบได้

### **๓. การพัฒนาด้วยตนเอง**

คือ การกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาด้วยตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานเพิ่มเติม หรือการใช้ E-Learning เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระยะยาวได้อีกด้วย

#### ข้อดีของการพัฒนาด้วยตนเอง

๑. ไม่มีข้อจำกัดของเวลาและสถานที่ สามารถอบรมได้ด้วยตนเองไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เวลาใด สามารถจัดการเวลาที่เหมาะสมในการอบรมเองได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณบังคับให้เข้ารับการอบรม โดยอาจสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานอยากพัฒนาตนเองมากขึ้น

๒. พนักงานได้เรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ ถึงแม้จะเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการทำงานมากนัก ก็สามารถช่วยเพิ่มทักษะให้กับพนักงานได้ การที่พนักงานมีความต้องการเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจนั้น จะทำให้เขาเป็นคนที่มีความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น

๓. พนักงานสามารถเลือกวิธีการในการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง การพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นสามารถทำได้หลายวิธีทั้ง หากความรู้จากหนังสือที่เกี่ยวข้องศึกษาเอง การเข้าร่วมสัมมนา E-Learning

#### ข้อเสียของการพัฒนาด้วยตนเอง

ไม่มีวินัยในการเรียนรู้มากพอ เพราะพนักงานสามารถเลือกเรียนรู้ได้อย่างมีอิสระ ทำให้บางครั้งพวกเขาไม่มีวินัยในตนเอง ละเลยที่จะทำ แต่หากบังคับเกินไปก็จะทำให้หมดแรงจูงใจในการเรียนรู้ไปได้

### **๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นควบคุมขนาดกำลังคนโดยไม่ให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวมและลดอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำ และมุ่งเน้นให้พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นแก่บุคลากรทุกประเภท โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและบุคลากรได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้ต่อไป

