

สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กทท.
ประจำปี ๒๕๖๔

สภาพปัญหา

๑. การดำเนินงานในเรื่องการจัดทำโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองกับภารกิจขององค์กรในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวเนื่องจากต้องมีการสร้างความเข้าใจ การยอมรับในการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งขั้นตอนการขออนุมัติมีจำนวนมากและต้องส่งเข้าไปถึงหน่วยงานที่ควบคุมดูแลระดับกระทรวงจึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปรับตัวไม่ทันต่อการนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

๒. การนำเครื่องมือสมัยใหม่ด้านบุคคลเข้ามาใช้เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานใช้บริหารพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานค่อนข้างมีการต่อต้านเนื่องจากทัศนคติในการจัดการบุคคลของผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานมองว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และมองว่าเป็นงานนอกหน้าที่ที่ต้องมาเพิ่มเติมขาดความเข้าใจในบทบาทของ HR For Non HR

๓. ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงานให้เกิดความบูรณาการทั้งระบบ ยังคงต้องใช้แบบแยกเป็นส่วนๆ

๔. การที่ผู้บริหารและพนักงานกำลังจะขาดช่วงเนื่องจากการรื้อฟื้นงานมาอย่างยาวนาน ส่งผลต่อการจัดอัตรากำลัง การพัฒนาทักษะ การถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ทำให้การบรรจุทดแทนได้ บุคลากรที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน และเกิดช่องว่างระหว่างวัยส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีปัญหาของความไม่เข้าใจกัน

๕. สถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ยังคงมีความรุนแรงจนถึงปัจจุบัน โดยรัฐบาลได้กำหนดมาตรการและวิธีควบคุมการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่อช่วยลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสฯ ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาในหลายหลักสูตรจากการฝึกอบรมรูปแบบ Classroom เป็นรูปแบบห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) และลดการรวมกลุ่มกัน เช่น การทำกิจกรรมร่วมกัน การศึกษาดูงาน การสัมมนาต่างจังหวัด ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมเข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ให้สามารถพัฒนาบุคลากรของ กทท. ได้อย่างต่อเนื่องตามแผนการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. หน่วยงานต้องมีการปรับทัศนคติให้เปลี่ยนมุมมองในเรื่องการบริหารจัดการบุคคลให้มีความยืดหยุ่น บูรณาการกับการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยอมรับในการวางแผนงานกำหนดทิศทางให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งควรมีการจัดทำโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลัง ระยะสั้นและระยะยาวให้ชัดเจน และบังคับใช้ได้อย่างจริงจัง

๒. ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงานด้านบุคคลมาใช้อย่างเป็นระบบ และต้องสามารถบูรณาการได้ในทุกส่วนงาน

๓. พัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีสายความก้าวหน้าอาชีพที่ชัดเจน และสามารถเชื่อมโยงกับการพิจารณาคำตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างปราศจากข้อโต้แย้ง