

## สภาพปัญหา

๑. บุคลากรของ กทท. ยังขาดความรู้และความเข้าใจในการจัดทำโครงสร้างขององค์กรจำลอง (Sandbox) ซึ่งปัจจุบันกำลังดำเนินการออกแบบโครงสร้างองค์กรจำลอง (Sandbox) เพื่อทดลองดำเนินการภายใต้โครงสร้างฯ ดังกล่าว ก่อนประเมินและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นเรื่องที่ กทท. ยังไม่เคยนำมาปฏิบัติจึงส่งผลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องและต้นสังกัด กังวลในเรื่องความชัดเจนของการปฏิบัติงานและมอบหมายงานภายใต้โครงสร้างจำลอง (Sandbox)

๒. การนำเครื่องมือสมัยใหม่ด้านบุคคลเข้ามาใช้เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานใช้บริหารพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทของ HR For Non HR และเกิดความร่วมมือ เนื่องจากผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานยังมีแนวคิดว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และมองว่าเป็นงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งช่วยในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล(ระบบ HRIS) เข้ามาเป็นเครื่องมือในการทำงานทดแทนระบบเดิม (ระบบ SAP) แต่เนื่องจากระบบ HRIS ยังไม่สามารถครอบคลุมการทำงานในทุกส่วนงานของ HR จึงส่งผลให้การทำงานในบางส่วนต้องดำเนินการนอกกรอบระบบ HRIS

๔. การที่ผู้บริหารและพนักงานกำลังจะขาดช่วงเนื่องจากทรงรับพนักงานมาอย่างยาวนาน ส่งผลต่อการจัดอัตรากำลัง การพัฒนาทักษะ การถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ทำให้การบรรจุทดแทนได้ บุคลากรที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน และเกิดช่องว่างระหว่างวัยส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีปัญหาของความไม่เข้าใจกัน

๕. การปรับปรุงแบบวิธีการทำงานเป็นแบบผสมผสาน (Hybrid Working) รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาในหลายหลักสูตรจากการฝึกอบรมรูปแบบ Classroom เป็นรูปแบบห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) เพื่อให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเสริมสร้างประสิทธิภาพงาน พบว่าพนักงานบางส่วนอาจยังไม่คุ้นเคยกับการทำงานผ่านระบบต่าง ๆ รวมทั้งอาจไม่มีอุปกรณ์หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รองรับการทำงาน/การฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ ๆ อย่างครบถ้วน

## ข้อเสนอแนะ

๑. ควรเร่งดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างจำลอง (Sandbox) รวมทั้งเพิ่มการสื่อสารและทำความเข้าใจกับผู้ที่ได้รับมอบหมายงานซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งต้องมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น แต่ยังคงดำรงตำแหน่งเดิมและได้รับค่าตอบแทนในระดับเท่าเดิม

๒. ควรมีการพัฒนาระบบ HRIS อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกระบบงาน เพื่อให้สามารถบูรณาการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ควรมีการสนับสนุนด้านระบบสารสนเทศ รวมทั้งอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่พนักงานเพื่อให้มีความสะดวกต่อทำงานแบบแบบผสมผสาน (Hybrid Working) รวมทั้งมีแนวทางที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. พัฒนาระบบประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคลให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีสายความก้าวหน้าอาชีพที่ชัดเจน และสามารถเชื่อมโยงกับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างปราศจากข้อโต้แย้ง