

การศึกษาวิเคราะห์ปัญหากำลังคนและแนวทางแก้ไขในภาพรวม ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดย นางประภา หาญสาริกิจ

การศึกษาวิเคราะห์ปัญหากำลังคนและแนวทางแก้ไขในภาพรวมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบถึงสถานภาพกำลังคนในภาพรวมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เป็นปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง สภาพปัญหา อุปสรรค ด้านกำลังคน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและวางแผนกำลังคนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสามารถคาดการณ์กำลังคนล่วงหน้า อย่างเพียงพอและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในอนาคต

วิธีการศึกษา เป็นการศึกษาโครงสร้างกำลังคนในภาพรวมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการรวบรวมและศึกษาข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี บทความ อินเทอร์เน็ต เอกสารของทางราชการที่เกี่ยวกับการวางแผน และ การวิเคราะห์อัตรากำลัง เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทางด้านกำลังคนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่มีโครงสร้างกำลังคนของข้าราชการมาจากหลายหน่วยงาน สืบเนื่องจากการรวมงานเพื่อจัดตั้งกระทรวงใหม่ โดยกำลังคนส่วนใหญ่มาจากกรมประชาสงเคราะห์เดิม ซึ่งมีโครงสร้างอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง ทำให้มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียกำลังคน ข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานตามภารกิจเดิม แต่ยังขาดความรู้เชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ วิชาการพัฒนาสังคม สวัสดิการเชิงรุก โดยเฉพาะในระดับพื้นที่ รวมทั้งการสื่อสาร และ การบูรณาการการทำงานในองค์กร อันเป็นจุดอ่อน แต่กระทรวงฯ ก็มีจุดแข็งที่สำคัญคือ มีบุคลากรที่มีจิตบริการ (Service Mind) มีความหลากหลายทางวิชาชีพ มีวัฒนธรรมแบบพี่น้อง ตลอดจนมีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขวาง สามารถผลักดันงานได้อย่างดี ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคด้านกำลังคนและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้.

1. กระทรวงฯ ขาดการวางแผนกำลังคนในเชิงยุทธศาสตร์ร่วมกัน/แต่ละส่วนราชการในสังกัดต่างมีแผนแบบแยกส่วน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ขาดการบูรณาการและไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

2. ความไม่ชัดเจนและความไม่ลงตัวของโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่และบทบาท ทำให้หลายจุดเกิดปัญหาความซ้ำซ้อน ความไม่เข้าใจกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3. กำลังคนของกระทรวงฯ ประกอบด้วยข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปีข้างหน้า มีมากถึง 417 หรือร้อยละ 11.07 ของกำลังคนในปัจจุบัน (3,767คน.) อีกทั้ง กระทรวงฯ มีสัดส่วนของคนรุ่นใหม่ (อายุน้อยกว่า 35 ปี) เพียงร้อยละ 13.6 จึงน่าจะมี

ผลกระทบอย่างแน่นอน หากไม่มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน แผนการสืบทอดตำแหน่ง และแผนการทดแทนกำลังคนในช่วง 5 ปี หรือ 10 ปีข้างหน้า (อ้างอิง: ข้อมูลจากโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปี 2549 สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)

4. การขาดเอกภาพ (Unity) ในการเชื่อมร้อยคนของกระทรวงฯ ให้เป็นหนึ่งเดียว

5. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และระดับบริหารบ่อยครั้ง อันมีผลทำให้นโยบายและวิธีการทำงานเปลี่ยนอยู่เสมอ ซึ่งมีผลต่อการทำงาน ความรู้สึก ขวัญและกำลังใจของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่โดยทั่วไป

และจากผลการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาด้านกำลังคนในภาพรวมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้-

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารกำลังคน

1). กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมียุทธศาสตร์และแผนกำลังคนในภาพรวมของกระทรวง

เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในระดับกระทรวง มิใช่การทำงานให้ลุล่วงไปในแต่ละวัน หรือ แก้ปัญหาที่ละจุด ทุกวันนี้ 5 ส่วนราชการระดับกรม ในสังกัด ต่างบริหารด้านกำลังคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบแยกส่วน มีแผนด้านอัตรากำลังของตนเอง กำลังคนจึงไม่สามารถนำมาเกลี่ยเพื่อทดแทนในส่วนที่ขาดแคลนได้ ซึ่งปัจจุบันมีการขาดกำลังคนในหลายส่วน ในขณะเดียวกันการใช้ประโยชน์จากกำลังคนยังไม่เต็มศักยภาพในหลายพื้นที่ จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างยิ่งสำหรับกระทรวงฯ ที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้กระทรวงฯ สามารถมีกำลังคนและใช้กำลังคนรองรับสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างสมดุล

ควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังคนควบคู่กันไปกับการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการ 4 ปี โดยให้มีการพิจารณาร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการกำหนดจำนวนและประเภทกำลังคนที่ต้องการในภาพรวมของการดำเนินการตามภารกิจ

2). การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ ให้มีความชัดเจน

เนื่องจากตั้งแต่ช่วงปฏิรูประบบราชการในช่วง พ.ศ.2545 การจัดตั้งกระทรวง มีการรวมหลายหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจมากมาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังไม่หยุดนิ่ง ทำให้มีผลกระทบต่อข้าราชการเป็นอย่างมาก โดยได้ทยอย ลาออก โยกย้าย ปัจจุบันก็ยังมีผลกระทบอยู่ ข้าราชการบางส่วน ขาดความมั่นคงในการทำงานและในชีวิตส่วนตัว แต่บางส่วนซึ่งพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงมองว่าก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามในช่วงปี 2550 – 2551 แทบทุกส่วนของกระทรวงฯ มีการเคลื่อนไหวด้านบทบาท หน้าที่ เนื่องจากภารกิจยังมีความซ้ำซ้อนและไม่ชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในระดับจังหวัดและพื้นที่บทบาทของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ และศูนย์พัฒนาสังคม ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ หากสามารถทบทวนปรับปรุงในส่วนนี้ได้ จะเป็นผลดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ขวัญ กำลังใจ ของกำลังคน เป็นอย่างยิ่ง

3). การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดผลงานเป็นหลัก

ตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงฯ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารโดยยึดผลงาน ได้แก่ การให้ทุนให้โทษ การให้รางวัล การพัฒนาคนเก่ง การให้โอกาสต่างๆ ควรจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นหลัก การทำงานของข้าราชการต้องกำหนดเป็นแนวทาง นโยบาย และจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีระบบการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ใช้ระบบคุณธรรม มีการบันทึกผลงานที่ดี ในส่วนราชการที่บุคลากรรู้จักคุ้นเคย มีระบบเครือข่าย ระเบียบอุปถัมภ์ จะสร้างระบบนี้ได้ยาก อาจจะต้องมีอุปสรรคบ้างในระยะแรกแต่เป็นสิ่งที่ควรมี เพื่อสร้างสมรรถนะและแรงจูงใจในการทำงาน

4). การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานตามบทบาทภารกิจของแต่ละส่วนราชการในสังกัด

กระทรวงฯ หรือส่วนราชการในสังกัดควรมีแผนเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ทั้งในระยะสั้น และ ระยะยาว เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้ทรัพยากรบุคคลได้มีสมรรถนะสูงขึ้นและมีผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนี้

- มีการประเมินสมรรถนะบุคคล และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และ รายการกลุ่ม ที่สอดคล้องกับทิศทางของส่วนราชการทั้งในด้านองค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ทัศนคติ ค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงาน

- พัฒนากำลังคนให้มีความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) สามารถทำงานได้สอดคล้องกับการปรับระบบ และวิธีการทำงานแนวใหม่ได้อย่างคล่องตัว และทำงานเบ็ดเสร็จในตนเอง

- ควรมีมาตรการกำหนดให้ส่วนราชการส่งเสริมให้กำลังคนในสังกัดทุกคนได้เข้าอบรมอย่างน้อย 10 วัน ในแต่ละปี

- สร้างระบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) และสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้

โดยให้มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานร่วมกันของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงฯ และมี สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นแกนประสาน

5). การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล และแผนสืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เกือบทั้งหมด เป็นการพัฒนาในลักษณะกลุ่มและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลดีในระดับหนึ่ง แต่งานที่ทำหายและรักษามูลค่าไว้ในองค์กรอย่างมีคุณค่า และยั่งยืน คือ การมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development = IDP) ข้าราชการแต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาจุดอ่อน ดึงจุดเด่นออกมาใช้เต็มศักยภาพ โดยดำเนินการทั่วทั้งองค์กร จะเป็นการสร้างคนเก่ง คนดี และสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม

สำหรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการเตรียมกำลังคน ให้พร้อมสำหรับการเป็นผู้นำขององค์กร (Leadership Continuity) ถือเป็นการต่อยอดจากแผนพัฒนารายบุคคล เป็นการเตรียมวางแผนด้านบุคคลลงลึกป้องกันมิให้องค์กรประสบปัญหา “ วิกฤตผู้นำ ” ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อาจจะประสบปัญหาในอนาคตอันใกล้

6).การมอบงานให้ผู้อื่นทำแทน (HR Outsourcing)

ในยุคปัจจุบันงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการกระจายอำนาจ การจ้างงานจากภายนอก หรือ การมอบให้ผู้อื่นทำแทนจะดำเนินการโดยทั่วไป งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็เช่นเดียวกัน เนื่องจาก กระทรวงฯ ยังมีข้อจำกัดด้านองค์ความรู้และการบริหารจัดการ จึงควรมอบหมาย หรือว่าจ้างให้เอกชน หรือบุคคลภายนอกดำเนินการแทน เช่น งานวิจัย การวางระบบ Software การประเมินผลหรือการศึกษาโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นความจำเป็นเพื่อจะได้มุมมอง องค์ความรู้ที่แตกต่าง หรือดีกว่า รวมทั้งสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้มากกว่าภาคราชการ ดำเนินการเอง และในสถานการณ์ที่กระทรวงมีข้อจำกัดด้านกำลังคน ก็จะสามารถระดมทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ไปรับมือกับภารกิจอื่นที่มีความสำคัญมากกว่า หรือเป็นภารกิจหลักขององค์กร

7). การเสริมสร้าง เอกภาพ (Unity) คุณธรรม (Morality) และ จริยธรรม (Ethics)

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณค่าของคุณธรรม/จริยธรรมให้มีผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน อันจะก่อให้เกิดเอกภาพในหมู่ข้าราชการโดยสอดแทรกอยู่ในกิจกรรม/โครงการ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมความเป็นกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และสร้างแนวร่วมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติชอบ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติด้านกำลังคน

การนำข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

1).ผู้นำของส่วนราชการต้องตระหนักถึงความสำคัญของการนำยุทธศาสตร์กำลังคน ให้ความร่วมมือให้มีผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังต่อการใช้กำลังคนอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพ รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)ทั้งระบบอย่างจริงจัง

2). ผู้บังคับบัญชา และ บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาบุคคลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทันท่องกระแสนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการสร้างเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในรุ่นต่างๆ ตามความเหมาะสม

3). ทุกส่วนราชการในสังกัดควรมีระบบบริหารผลงานที่มีประสิทธิภาพและใช้อย่างเป็นรูปธรรม มีการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) อันจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของกำลังคนในภาพรวมของกระทรวง

4).ทุกส่วนราชการในสังกัดมีระบบสารสนเทศ (Manpower Information System) ด้านกำลังคนที่สมบูรณ์ถูกต้องและทันสมัยสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อการบริหารและการวางแผนทรัพยากรบุคคลและเชื่อมโยงกันได้ในภาพรวม

5).ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงฯ จะต้องมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ร่วมกัน อันเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐาน โดยจะต้องมีการจัดทำ กรอบสมรรถนะ (Competency Model) อันประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) และสมรรถนะการจัดการ (Managerial Competency) ที่มีความเชื่อมโยงกันในภาพรวม ซึ่งขณะนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว ถือว่ามีเครื่องมือที่ดีในการช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ มาสู่กระบวนการบริหารกำลังคน จึงเป็นสิ่งท้าทาย หากสามารถดำเนินการได้ทุกส่วนราชการในสังกัดก็จะเป็นประโยชน์ต่องานด้านกำลังคนของกระทรวงฯ อย่างยิ่ง

6). ควรมีการจัดทำแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการภายในส่วนราชการและในกระทรวงฯ เพื่อเสริมสร้างการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ด้วยความรู้รอบรู้ลึกในงานหลายด้านจากการเรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์จากการทำงานที่หลากหลายและเพื่อให้องค์กรมีส่วนของกำลังคนในแต่ละช่วงอายุอย่างเหมาะสมในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งจะสร้างความสมดุลระหว่างคนรุ่นใหม่ – คนรุ่นเก่า และความมีชีวิตชีวา (Revitalization)

7). กระทรวงฯ ควรมีการสร้างระบบการเกลี่ยกำลังคนที่ใช้ได้ผลจริงเพื่อเป็นกลไกในการเกลี่ยกำลังคนให้เกิดความสมดุลรวมทั้งปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเอื้อต่อการเกลี่ยกำลังคน

8).ควรมีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากกำลังคนรุ่นเก่าสู่กำลังคนรุ่นใหม่อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากในช่วง 5 – 10 ปี ข้างหน้าคนรุ่นเก่าจะเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก

9). การทดแทนกำลังคนและการทำงานแบบเครือข่าย

การสูญเสียกำลังคนโดยการเกษียณอายุ หรือ โอนย้ายรวมทั้งมาตรการปรับปรุงอัตราส่วนข้าราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ซึ่งคาดว่าจะต้องมีแทบทุกปีหากกระทรวงฯไม่สามารถเล็งการยุบเลิกตำแหน่งได้ จะต้องมีแผนเร่งรัดการพัฒนาศักยภาพคนมาทดแทนให้ทัน โดยขณะนี้มีการดำเนินการอยู่บ้างแล้วประปราย เช่นโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : Hipps) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการพัฒนาสังคม (คลังข้อมูลระบบเปิด) ฯลฯ แต่ยังไม่เห็นผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงควรมีการทบทวนให้เป็นระบบงานที่เข้มแข็ง กว้างขวาง ครอบคลุมไปกับงานด้านกำลังคนทุกด้าน

และเนื่องจากรัฐมีมาตรการลดและควบคุมจำนวนข้าราชการให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 2 มาตั้งแต่ พ.ศ.2535 ซึ่งมีผลต่อการขยายงานในระดับพื้นที่ การทดแทนกำลังคนภาครัฐ อีกอย่างหนึ่งคือ **การสร้างเครือข่ายการทำงาน** โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม หรือทำงานแทน เช่น องค์กรภาคเอกชน มูลนิธิ สมาคม ซึ่งมีอยู่ร่วม 20,000 องค์กร องค์กรภาคประชาชน ได้แก่ องค์กรสวัสดิการ

ชุมชน กระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 30,000 องค์กร ซึ่งมี พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2550 รองรับ รวมทั้ง อาสาสมัครด้านสังคม ซึ่งมีอยู่จำนวน 10 ล้านคนทั่วประเทศ ซึ่งนอกจากจะเป็นการทดแทนกำลังคนของภาครัฐที่ไม่เพียงพอในระดับพื้นที่ ตำบล หมู่บ้าน ได้เป็นอย่างดี ถือเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมในระดับ Area – Based ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของกระทรวงฯ อย่างยั่งยืน

10). ในขณะที่ผู้ศึกษากำลังดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหากำลังคนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงฯ อยู่ในช่วงการเตรียมความพร้อมการปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 (ซึ่งจะมีผลในวันที่ 1 ตุลาคม 2551) โดยดำเนินการเช่นเดียวกับกระทรวงฯ อื่นๆ คือ มีการจัดตั้งศูนย์บริหารการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกที่เชื่อมโยงการทำงานร่วมกันกับสำนักงาน ก.พ. โดยปัจจุบันกำลังดำเนินการจัดทำ มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งให้มีความชัดเจน ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์และการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นงานต้นน้ำที่สำคัญยิ่ง และเป็นโอกาสที่ดีที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรมีการทบทวนและปรับปรุงการจัดสายงานซึ่งมีอยู่ถึง 50 สายงาน (โดยบางสายงานมีมาตั้งแต่สมัยกรมประชาสงเคราะห์เดิม ซึ่งอาจหมดความจำเป็นไม่สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน) ให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งควรปรับควบ รวมสายงานหลักของกระทรวงที่มีความหลากหลายมาก เช่น สายงาน เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม นักวิชาการพัฒนาสังคม และนักพัฒนาสังคม ฯลฯ ให้เหลือสายงานน้อยลง หรืออาจจะปรับเปลี่ยนชื่อสายงานใหม่ ให้สะท้อนลักษณะงานจริง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของกระทรวงฯ ให้สามารถได้คนดี คนเก่ง เข้ามาทำงานกับกระทรวงฯ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไว้เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ ในระยะยาว

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อ

การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหากำลังคนของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ทราบสถานภาพกำลังคนของกระทรวงในปัจจุบันและแนวโน้มกำลังคนในอนาคตมองเห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่างชัดเจน ฉะนั้น เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ และเพื่อเป็นการเตรียมการรองรับภารกิจของกระทรวงทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงควรมีการดำเนินการเข้าสู่กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในภาพรวมทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ซึ่งยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน) โดยให้ทุกส่วนราชการในสังกัดมีส่วนร่วม รวมทั้งอาจมีผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์และแผนการเตรียมกำลังคน การสรรหา การพัฒนา และการรักษาไว้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ และเป็นเข็มทิศนำทางการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดให้มีสมรรถนะผลักดัน งานทุกระบบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายอันเป็นประโยชน์สุขของประชาชนต่อไป

