

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายหลังปฏิรูประบอบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

การปฏิรูประบอบราชการเป็นนโยบายหนึ่งที่สำคัญของรัฐบาล ที่มุ่งเน้นให้มีการปรับเปลี่ยนภาคราชการสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance) อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ตลอดจนมีความพร้อมในการแข่งขันกันนานาอารยประเทศ ที่มีการปรับเปลี่ยนและแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของไทย ทั้งนี้ ตามแผนปฏิรูประบอบราชการ กำหนดแผนงานปรับเปลี่ยนในประเด็นที่สำคัญๆ ได้แก่ บทบาทภารกิจ วิธีบริหารงานของภาครัฐ ระบบงบประมาณ ระบบบริหารบุคคล วัฒนธรรมและค่านิยม โดยให้มีการจัดตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็น 1 ใน 20 กระทรวง ที่ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน

การปรับเปลี่ยนดังกล่าวในช่วงแรกนี้ มีผลกระทบต่อข้าราชการซึ่งเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกำลังขวัญของข้าราชการ ถ้าข้าราชการมีกำลังขวัญที่ดี จะเป็นพลังที่ร่วมกันดำเนินพันธกิจ (Mission) ของกระทรวงฯ ให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ประชาชนทุกส่วนได้รับประโยชน์สุขได้อย่างถ้วนหน้า

การศึกษาเรื่อง “ กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายหลังการปฏิรูประบอบราชการ ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญ โดยใช้กลุ่มประชากร ที่เป็นข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภายหลังการปฏิรูประบอบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

มนุษย์ ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงาน ได้แก่ สถาน
สงเคราะห์/ศูนย์ต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 1,048 คน สรุปประเด็นหลักๆ ได้ดังนี้

1. สภาพกำลังขวัญของข้าราชการ อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนมาก
(73.2%) นอกจากนั้นก็มีสภาพกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำ และสูง คิดเป็นร้อยละ 14.5
และ 12.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามพื้นที่หน่วยงาน โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ
ได้แก่ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด และ
สถานสงเคราะห์/ศูนย์ฯ พบว่า ข้าราชการทุกกลุ่ม มีสภาพกำลังขวัญอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยข้าราชการสังกัดหน่วยงานในสถานสงเคราะห์/ศูนย์ฯ มีจำนวนร้อยละ
75.9 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง มีจำนวนร้อยละ 73.5 และข้าราชการสังกัดสำนัก
งานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัด มีจำนวนร้อยละ 69.8

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ สรุปได้
ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน
กระทรวง พบว่า ข้าราชการร้อยละ 98.0 มีความรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระทรวง
อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับปรับเปลี่ยนกระทรวง สรุป
ได้ว่าข้าราชการมีความรู้ด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ร้อยละ 97.9
มีความรู้ด้านบทบาทของกระทรวง รองลงมาได้แก่ ร้อยละ 95.4 มีความรู้ด้าน
ภารกิจของกระทรวง ร้อยละ 94.9 มีความรู้ด้านโครงสร้างกระทรวง ร้อยละ 74.4
มีความรู้ด้านวิธีการทำงาน และร้อยละ 67.6 มีความรู้ความเข้าใจด้านอัตรากำลัง
ทั้งนี้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพกำลังขวัญ และความรู้เกี่ยวกับการ
ปรับเปลี่ยนกระทรวงในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบทบาท และภารกิจ มีความสัมพันธ์
กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ

2.2 ทักษะต่อการทำงานของข้าราชการ โดยศึกษาทักษะการทำงาน
3 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ การได้รับความยอมรับนับถือจาก
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบต่อน้ำที่ พบว่า ทักษะการ
ทำงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลัง แต่เมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้าน

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ภายหลังปฏิรูประบบราชการ
โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

พบว่า การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญ

2.3 ระบบงานของกระทรวง จากการศึกษาปรากฏว่า ระบบงานของกระทรวงฯ มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น 7 ประเด็น สรุปได้ว่า ผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ แต่มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญ ส่วนตัวแปรอีก 6 ตัว มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ลักษณะงาน การปรับเปลี่ยนกระทรวง เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงในงาน

2.4 การเป็นข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากการศึกษา ในเรื่องของความมีศักดิ์ศรีและเกียรติศักดิ์ของการเป็นข้าราชการกระทรวงฯ ความภูมิใจในงานที่ทำเพื่อประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ และความรู้สึกรักและพอใจในหน่วยงานของตนเอง พบว่า ความมีศักดิ์ศรีและเกียรติศักดิ์ของการเป็นข้าราชการกระทรวงฯ และความภูมิใจในงานที่ทำเพื่อประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ

2.5 ปัจจัยด้านตัวข้าราชการ

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ ได้แก่ รายได้ของครอบครัว หน่วยงานที่ปฏิบัติ และลักษณะงานปัจจุบัน ส่วนปัจจัยอื่นๆด้านตัวข้าราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ ยกเว้นตัวแปรระดับตำแหน่ง ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์และการบริหาร โดยข้าราชการมี

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภายหลังปฏิรูประบบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

ความเห็นว่ นโยบายและการบริหารภายในหน่วยงานต้องมีความชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกัน

2) ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการมีความเห็นว่ การปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

3) ข้อเสนอแนะต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการมีความเห็นว่ การแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ควรใช้ระบบคุณธรรม โปร่งใส และการทำงานควรมีกรอบความก้าวหน้าชัดเจน

4) ข้อเสนอแนะต่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ข้าราชการมีความเห็นว่ ต้องใช้ระบบคุณธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และควมมีอาวุโส การคัดเลือกต้องได้ผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถวัดผลงานได้

5) ข้อเสนอแนะต่อการแต่งตั้งโยกย้าย โดยข้าราชการมีความเห็นว่ ต้องให้เป็นธรรมแก่ผู้โยกย้าย สอบถามความสมัครใจก่อน และโยกย้ายไปลงตำแหน่งตรงตามความสามารถ และวุฒิการศึกษาของบุคคลนั้นๆ

6) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางสร้างความมั่นคงในการทำงาน ข้าราชการมีความเห็นว่ การมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ มีค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่การครองชีพในปัจจุบัน

7) ข้อเสนอแนะต่อเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการมีความเห็นว่ การที่เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ และมีความจริงใจต่อกัน จะมีส่วนในการเสริมสร้างกำลังขวัญในการทำงาน

8) ข้อเสนอแนะต่อสถานที่ทำงาน ข้าราชการมีความเห็นว่ สถานที่ทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณเพียงพอ และมีความสะดวกด้านสถานที่

9) ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ข้าราชการมีความเห็นว่ การที่ผู้บริหารสามารถให้เป็นธรรม มีคุณธรรม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนสร้างเสริมขวัญของข้าราชการ

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภายหลังปฏิรูประบบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนมากมีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าข้าราชการผู้นั้นจะปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานในระดับสถานสงเคราะห์ / ศูนย์สงเคราะห์และพัฒนากลุ่มเป้าหมายประเภทต่างๆ ล้วนมีสภาพกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยที่มีปัจจัยดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มีผลต่อสภาพกำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฉะนั้น หากจะบำรุงสภาพกำลังขวัญของข้าราชการ จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีสภาพกำลังขวัญที่ดีได้ และจะมีผลต่อความสำเร็จตามพันธกิจ (Mission) ของกระทรวงฯ ได้ตามวัตถุประสงค์ของแผนการปฏิรูประบบราชการ ที่มุ่งเน้นให้เป็นระบบราชการสมัยใหม่ มีข้าราชการมืออาชีพ ที่สามารถก้าวได้ทันกับโลกสมัยใหม่ และที่สำคัญยิ่ง คือ เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ดังนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทาง เพื่อเสริมสร้างกำลังขวัญและการพัฒนาบุคลากร และระบบงานของกระทรวงฯ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับนโยบาย

1.1 หน่วยงานระดับนโยบาย และหน่วยงานรับผิดชอบ ได้แก่ สำนัก ก.พ.ร. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีนโยบายชัดเจนต่อเนื่อง และจริงจังในเรื่องการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความกินดีอยู่ดีของประชาชน เพื่อให้การสานต่อเชิงนโยบายสู่การดำเนินงานในทางปฏิบัติ มีความเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนเรื่องบทบาท ภารกิจ ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องตามแผนปฏิรูประบบราชการ ตัวอย่างเช่น นโยบายการถ่ายโอนภารกิจสวัสดิการสังคมพื้นฐานให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไปบริหารจัดการ นโยบายการกำหนดให้หน่วยงานส่วนกลาง เป็นองค์การที่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วิชาการ และอื่นๆ เป็นต้น

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภายหลังปฏิรูประบบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

นอกจากนี้ สำนักงานประมาณต้องมีความชัดเจนในการบริหารระบบงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินการงบประมาณ ค่าใช้จ่ายให้มีความคล่องตัว โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค (จังหวัด) ตลอดจนควรมีการปรับปรุงนโยบายเรื่องข้อกำหนดตำแหน่ง เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ของกระทรวงฯ การปรับปรุงระบบผลตอบแทนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และมีความยุติธรรม เป็นต้น

1.2 หน่วยงานรับผิดชอบ ตั้งแต่ระดับกระทรวงฯ สำนักงาน / กรม และสำนัก / กอง ควรมีนโยบายชัดเจนเรื่องบทบาท ภารกิจ ด้านการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายในความรับผิดชอบ ซึ่งรวมถึงการกระจายอำนาจหน้าที่ และการเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ ให้มีความเข้าใจการทำงานเชิงวิชาการงานสวัสดิการสังคม และองค์กรส่วนท้องถิ่น มีความเข้าใจการทำงานงานสวัสดิการสังคมในพื้นที่ และสามารถดำเนินการภารกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่ ตั้งแต่ระดับตัวบุคคล ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนควรนำนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ มาขยายสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

2. ระดับปฏิบัติ

2.1 การบริหารบุคคล

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข้าราชการ ควรมีการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลกลางด้านข้าราชการให้มีความทันสมัย สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร และเป็นฐานข้อมูลในการพิจารณาเลื่อนระดับ และการแต่งตั้งโยกย้าย

2) การพัฒนาบุคลากร ควรมีการทบทวนบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของกระทรวงฯ ให้มีความชัดเจน รวมทั้ง ทบทวนแผนการฝึกอบรม โดยเน้นในเรื่องบทบาท และภารกิจของกระทรวงฯ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และมีความชัดเจนในเรื่องบทบาท และภารกิจใหม่ of กระทรวงฯ ที่ได้ปรับเปลี่ยนเป็น “ ศูนย์กลางในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ภาครัฐ เอกชน และประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม จัดบริการทางสังคม และจัด

สวัสดิการสังคม ” ตลอดจน การพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้เทคนิค วิธีการทำงาน แบบเครือข่าย หรือการมีส่วนร่วมของสังคม และการพัฒนาให้เป็นข้าราชการมืออาชีพ และมีความเชี่ยวชาญในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร รวมทั้ง เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ จัดการและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเพื่อประชาชนได้ รวมทั้งเป็นข้าราชการที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

3) การพิจารณาความก้าวหน้า กรณีการพิจารณาความดี ความชอบจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติงานโดยยึดผลสำเร็จ ของงาน ส่วนกรณี การเลื่อนระดับและการแต่งตั้งโยกย้าย ต้องพิจารณาคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ. เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน การครองสายงาน ความรู้ความสามารถ เป็นต้น

4) การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของ ตำแหน่งต่าง ๆ คู่มือการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และองค์ความรู้ด้านการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน และทำให้มีความชัดเจนใน บทบาท ภารกิจ ตลอดจนใช้ประโยชน์ในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีระบบ การตรวจสอบ และกระบวนการพิจารณา โดยมีตัวชี้วัดผลสำเร็จของการทำงาน นำ ระบบคุณธรรมมาใช้อย่างจริงจัง ถือหลักความสามารถ ประสบการณ์ และคุณภาพ ของงานเป็นเกณฑ์ ตลอดจนหลักความเสมอภาค และโอกาสที่เท่าเทียมกัน

2.2 ด้านการพัฒนาระบบงาน

ผลจากการตัดโอนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ของส่วน ราชการต่าง ๆ ทำให้ต้องบริหารทรัพยากรอย่างจำกัด ประกอบกับข้าราชการจะต้อง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน บุคลากรส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบจากการบุงเคิล ปรับเปลี่ยน ภารกิจ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน และ วิธีชีวิตของข้าราชการ ดังนั้น จะต้องมีการศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติ งาน เพื่อพัฒนาองค์กรและระบบงาน และปรับปรุงการบริหารงานให้มีขีดความสามารถ

ในการพัฒนาสังคม ส่งเสริมงานบริการสวัสดิการสังคม และสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนทั่วประเทศ

2.3 ด้านบุคคล

1) ข้าราชการควรเป็นผู้ใฝ่รู้ทางวิชาการ พยายามศึกษาหาความรู้เทคนิคใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รอบรู้ในเรื่องบทบาท และภารกิจของหน่วยงานที่สังกัด มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์

2) มีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ ทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและทำงานโดยอุทิศตน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ

3) ทำงานได้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ และรักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนต้องเข้าใจในนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง

2.4 ประชาสัมพันธ์

ในระยะเริ่มแรกของการปรับเปลี่ยนกระทรวงฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการทราบบทบาท ภารกิจ และทิศทางในการดำเนินงานของกระทรวง รวมทั้ง กรอบอัตรากำลัง และการพิจารณาข้าราชการลงปฏิบัติตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อลดภาวะความตึงเครียด และความตึงเครียดในการโยกย้าย หรือตัดโอนอัตรากำลัง ทั้งนี้ สามารถจัดทำโดยผ่านทางจดหมายข่าว การประชาสัมพันธ์เสียงตามสายของหน่วยงาน การจัดประชุมหรือสัมมนาข้าราชการในทุกระดับ

2.5 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ควรมีการจัดทำสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการติดต่อ ประสานงานทั้งผู้เป็นข้าราชการ และผู้มาติดต่อราชการ มีความเป็นสัดส่วนสำหรับข้าราชการในส่วนราชการเดียวกัน ที่สามารถรวมตัวปฏิบัติภารกิจร่วมกันในสถานที่เดียวกัน ซึ่งจะสะดวกต่อการบริหารงานติดต่อ และประสานงานของส่วนราชการ รวมทั้ง ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน วัสดุสำนักงาน ฯลฯ อีกทั้ง เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานสู่รูปแบบของการเป็น E – Government โดยมีการติดตั้งเครื่องอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้นว่า การติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมเพื่อการ

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภายหลังปฏิรูประบบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า

เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือเพื่อการสื่อสารโดยผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจน
ความพร้อมด้านงบประมาณ เพื่อการบริหารจัดการได้สอดคล้องตรงตามแนวนโยบาย
ของกระทรวงฯ และแผนปฏิรูประบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

กำลังขวัญของข้าราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภายหลังปฏิรูประบบราชการ

โดยนายวัชรินทร์ เจริญเผ่า