

หัวหน้าราชการขาดคน มธ.แนะปฏิรูปโครงสร้าง

นำเสนอเมื่อ : 24 ส.ค. 2559

**นักวิชาการ มธ. หวั่นระบบราชการขาดกำลังคนทำงาน
แนะรัฐเตรียมปรับระบบโครงสร้างองค์กร เร่งสร้างคุณภาพคน
และรักษาคนที่มีศักยภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ
มีสมรรถนะสูงมีความเท่าทันต่อโลกาภิวัตน์**

ศ.ดร.อัมพร ชำรงลักษณะ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารรัฐกิจประจำคณะรัฐศาสตร์ และกิตติยาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ ประจำปี 2558 (ผู้ที่ประโชนและชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย) กล่าวว่
จากการศึกษาแผนการปฏิรูประบบราชการไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่ามีกรกล่าวถึงยุทธศาสตร์การบริหารองค์การภาครัฐไว้ในหลากหลายทฤษฎี ทั้งการปฏิรูปโครงสร้าง การรื้อกระบวนการ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็ว แต่ทั้งนี้ กลับไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใด ซึ่งปัญหาในระยะแรก จะเห็นได้จากนโยบายของภาครัฐที่ต้องการลดขนาดจำนวนผู้ทำงานลงในห้วงเวลาตลอด 10 กว่าปีที่ผ่านมา อาทิ ตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี ในการทำงานระดับปฏิบัติการมีจำนวนน้อยลง แต่กลับเพิ่มตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอกมากขึ้น ซึ่งถือเป็นระดับหัวหน้างาน จึงส่งผลให้ระบบงานดังกล่าวขาดผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น อีกทั้งยังส่งผลให้คนทำงานในองค์การภาครัฐขาดการเรียนรู้ในการทำงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนเกิดช่องว่างระหว่างวัยที่ห่างกันสูง

แต่ทั้งนี้ ขณะที่ตำแหน่งงานที่ใช้คุณวุฒิ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี แม้จะมีเงินเดือนโดยเฉลี่ยที่สูงขึ้น แต่ลักษณะงานกลับไม่ท้าทายความสามารถ อีกทั้งยังมีกฎระเบียบข้อบังคับจำนวนมาก และผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานราชการจึงเป็นผลให้คนรุ่นใหม่มีอายุการทำงานสั้น และไม่อยากเขาทำงานในองค์การภาครัฐ ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนมีสมรรถนะสูง และเท่าทันต่อโลกาภิวัตน์ ภาครัฐจึงควรปรับรูปแบบการบริหารองค์การด้วย 3 ข้อดังต่อไปนี้

1.ปรับระบบโครงสร้างองค์กร

องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐจะต้องมีขนาดที่ไม่เล็กหรือใหญ่เกินไปตามลักษณะงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเลือกวางคนให้ถูกเหมาะกับตำแหน่งงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มที่ จะยังส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานเปี่ยมด้วยคุณภาพ อีกทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขเป็นลำดับ เมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังวลีที่ว่า “Put the

right man on the right job”

2. เร่งสร้างคุณภาพคน

จากนโยบายการปรับลดจำนวนผู้ทำงานในระดับปฏิบัติการและเพิ่มผู้ทำงานในระดับหัวหน้างาน ส่งผลให้ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานขาดหายไปและกลายเป็นช่องว่างในโครงสร้างองค์กร ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเตรียมแผนการบริหารจัดการความรู้หรือแผนการสอนงานที่มีประสิทธิภาพมารองรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานขององค์กรโดยรวมสามารถดำเนินงานต่อไปได้

3. รักษาคนที่มีศักยภาพ

จากค่านิยมของคนทำงานรุ่นใหม่ ที่มักมีรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ค่อนข้างเร็ว มีเป้าหมายในเส้นทางอาชีพชัดเจนและอยากเติบโตในสายงานอย่างรวดเร็ว ตลอดจนอยากใช้ชีวิตอย่างอิสระ มีความยืดหยุ่นและไม่อยากทำงานที่องค์กรเดิมไปจนเกษียณ ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ จึงควรสร้างวัฒนธรรมความเชื่อพื้นฐาน และเป้าหมายองค์กรร่วมกัน เพื่อเป็นการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นานมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริการสาธารณะของรัฐดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง สิ่งที่จะต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกคือการวางแผนกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและเติบโต ทั้งในแง่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมไปถึงยุทธศาสตร์ของชาติ

ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้จะสามารถดำเนินการได้ด้วยฐานกำลังคนของภาครัฐที่ครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์ทั้งระบบที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดถึงความจำเป็นของบุคลากรที่ต้องการตามความจำเป็นของงานในแต่ละสายอาชีพในปัจจุบันและในอนาคตทั้งนี้ จากสถิติกำลังคนภาครัฐ ประจำปี 2557 พบว่า จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญมีจำนวนกว่า 367,000 คน ปฏิบัติงานในกระทรวง กรมต่างๆ จำนวน 149 สว่นราชการ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอกอยู่ที่ร้อยละ 61.57 12.98 และ 2.25 ตามลำดับ (ข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) ศ. ดร.อัมพร กลาวสรุป

ขอบคุณที่มาจาก [หนังสือพิมพ์บ้านเมือง วันอังคาร ที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2559, 06.13 น.](#)