

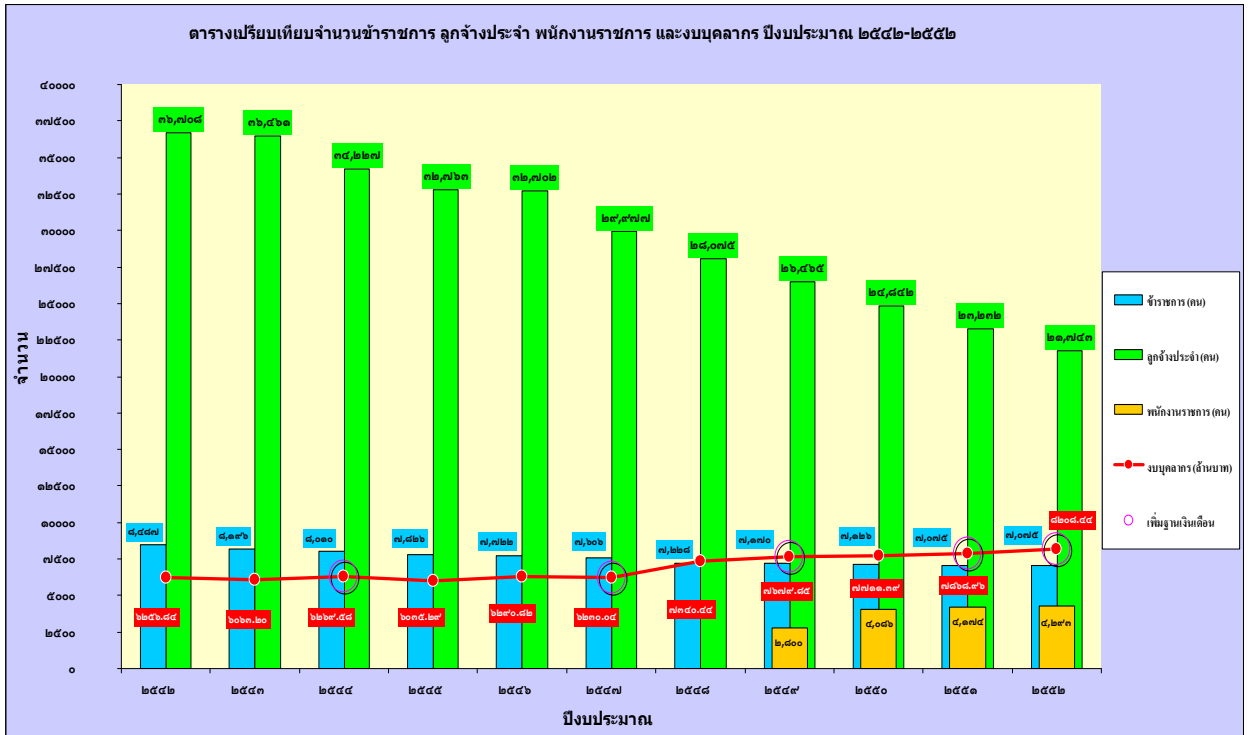
บทความวิชาการ โดย นายเลอศักดิ์ ธีวตระกูลไพบูลย์

เรื่อง วิฤตการขาดแคลนบุคลากรของกรมชลประทานในอนาคต

กำลังคนเป็นองค์ประกอบประการหนึ่งขององค์การ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่สุด องค์การจะสามารถดำเนินการจนบรรลุผลตามที่ต้องการหรือไม่จะต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยพื้นฐาน กำลังคนที่มีอยู่จะต้องมีปริมาณหรือจำนวนและคุณภาพที่เพียงพอกับปริมาณงาน ซึ่งจะต้องพยากรณ์กำลังคนทั้งในด้านกำลังคนที่ต้องการมาปฏิบัติงานตามแผนงาน หรืออุปสงค์กำลังคน (Manpower demand) และในด้านกำลังคนที่สามารถจัดหาได้ หรืออุปทานกำลังคน (Manpower supply) เพื่อจะได้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

ในช่วง ๒๕ ปีที่ผ่านมา ภาครัฐมีอัตราการเพิ่มบุคลากรอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อปัญหาค่าใช้จ่ายของบุคลากรในภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น ขณะนั้นมีอัตราสูงถึงร้อยละ ๓๗ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศ และตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ รัฐบาลให้ความสนใจในปัญหาการเพิ่มขึ้นของกำลังคนภาครัฐ จึงได้มีนโยบายควบคุมการเพิ่มอัตราค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๒ ต่อปี และรัฐบาลในยุคต่อ ๆ มา ได้มีนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับคนภาครัฐออกมาหลายครั้ง เช่น แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) กำหนดให้มีการลดขนาดกำลังคนลงอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) ให้ลดขนาดกำลังคนอย่างน้อยร้อยละ ๒๐ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ:ข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๑ ที่ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ส่วนราชการยุบตำแหน่งที่ว่างลงจากการเกษียณอายุไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ส่วนที่เหลือร้อยละ ๒๐ ให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ หรือ คปร. พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น หากจัดสรร ไม่หมดให้ยุบเลิก มาจนถึงยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐปี พ.ศ. ๒๕๔๖

จากมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐได้ดำเนินการมาตามลำดับ ส่งผลดีคือ สามารถลดอัตราค่าจ้างคนภาครัฐและลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้ ดังแผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และงบบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๔๒-๒๕๕๒ ของกรมชลประทาน



จากแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงการลดอัตรากำลังคนภาครัฐและการลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้ แต่กลับส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของกำลังคนภาครัฐในปัจจุบัน คือ โครงสร้างกำลังคนในปัจจุบันมีคนรุ่นเก่าเป็นจำนวนมาก และคนรุ่นใหม่มีจำนวนน้อย สืบเนื่องจากส่วนราชการได้ใช้ตำแหน่งระดับบรรจุขยับแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ เป็นผลให้ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับล่าง โครงสร้างตำแหน่งมีแนวโน้มมีตำแหน่งระดับสูงในสัดส่วนมากขึ้น จึงมีแต่ผู้ตั้งงานแต่ขาดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ส่วนราชการที่มีคนรุ่นเก่าและสูงอายุจำนวนมาก จะต้องวางแผนในเรื่องการเตรียมกำลังคนทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุ

จากรายงานการศึกษาโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ สรุปพบการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุของกำลังคนในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ สามารถชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ และภาครัฐโดยรวมใน ๓ ประเด็นที่สำคัญ คือ

๑. ความสมดุลของจำนวนข้าราชการรุ่นใหม่และข้าราชการสูงอายุ
๒. การสูญเสียกำลังคนในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ อันเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในอนาคต
๓. ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสูงอายุในลักษณะงานต่าง ๆ

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานราชการที่มีประวัติและวิวัฒนาการที่ยาวนานนับแต่ พ.ศ. ๒๔๔๕ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๑๐๗ ปี หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันตามกฎหมายกระทรวงการ แบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ มีพันธกิจหลัก ได้แก่ พัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้สมดุล บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงเป็น ธรรมและยั่งยืน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่าง บูรณาการ และดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ ภารกิจของกรมชลประทานครอบคลุมพื้นที่ รับผิดชอบทั่วทั้งประเทศ

อัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมชลประทาน จำแนกตามภารกิจ ได้แก่ ภารกิจหลัก (Primary Responsibility) หมายถึง ภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กรมชลประทานมีสายงานในภารกิจหลักทั้งสิ้น ๕ สายงาน ประกอบด้วย นักบริหาร ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) วิศวกรโยธา นายช่างโยธา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมชลประทาน) ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างชลประทาน) วิศวกรชลประทาน นายช่างชลประทาน วิศวกร

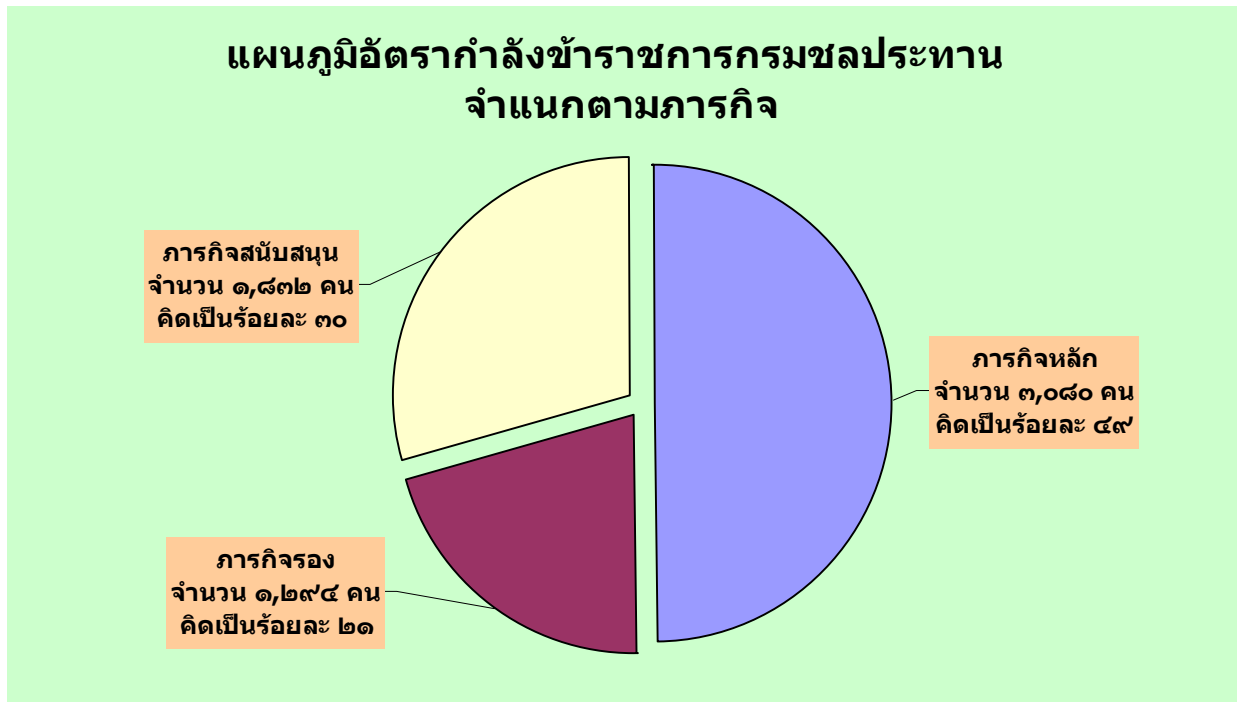
ภารกิจรอง (Secondary Responsibility) หมายถึง ภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นต้อง ดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานในภารกิจหลักสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กรมชลประทานมีสายงานในภารกิจรองทั้งสิ้น ๒๓ สายงาน ประกอบด้วย สถาปนิก นายช่างเขียนแบบ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมเครื่องกล) วิศวกรเครื่องกล นายช่างเครื่องกล วิศวกรไฟฟ้า นายช่างไฟฟ้า นายช่างโลหะ นายช่างเทคนิค วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม สสำรวจ) วิศวกรสำรวจ นายช่างสำรวจ นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย นักธรณีวิทยา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการอุทกวิทยา) นักอุทกวิทยา เจ้าพนักงานอุทกวิทยา นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานการเกษตร นักวิชาการสิ่งแวดล้อม เศรษฐกร นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ภารกิจสนับสนุน (Supporting Responsibility) หมายถึง ภารกิจงานช่วยอำนวยความสะดวกในการ บริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรมชลประทานมีสายงานในภารกิจสนับสนุนทั้งสิ้น ๒๖ สายงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ นายช่างศิลป์

นายช่างภาพ นายช่างพิมพ์ นักประชาสัมพันธ์ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ ผู้อำนวยการ เฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการ พัสตุ เจ้าพนักงานพัสตุ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการจัดหาที่ดิน) นักวิชาการจัดหาที่ดิน นิติกร

นักทรัพยากรบุคคล บรรณารักษ์ เจ้าพนักงานห้องสมุด นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
เจ้าพนักงานสถิติ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) นักวิทยาศาสตร์ มัณฑนากร

แผนภูมิอัตรากำลังข้าราชการกรมชลประทาน (จำแนกตามภารกิจ) จำนวนทั้งสิ้น ๖,๒๐๖ คน
ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๒



ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๕๓-๒๕๕๘) ข้าราชการกรมชลประทานจะครบเกษียณอายุราชการ แยกตามภารกิจ ดังนี้

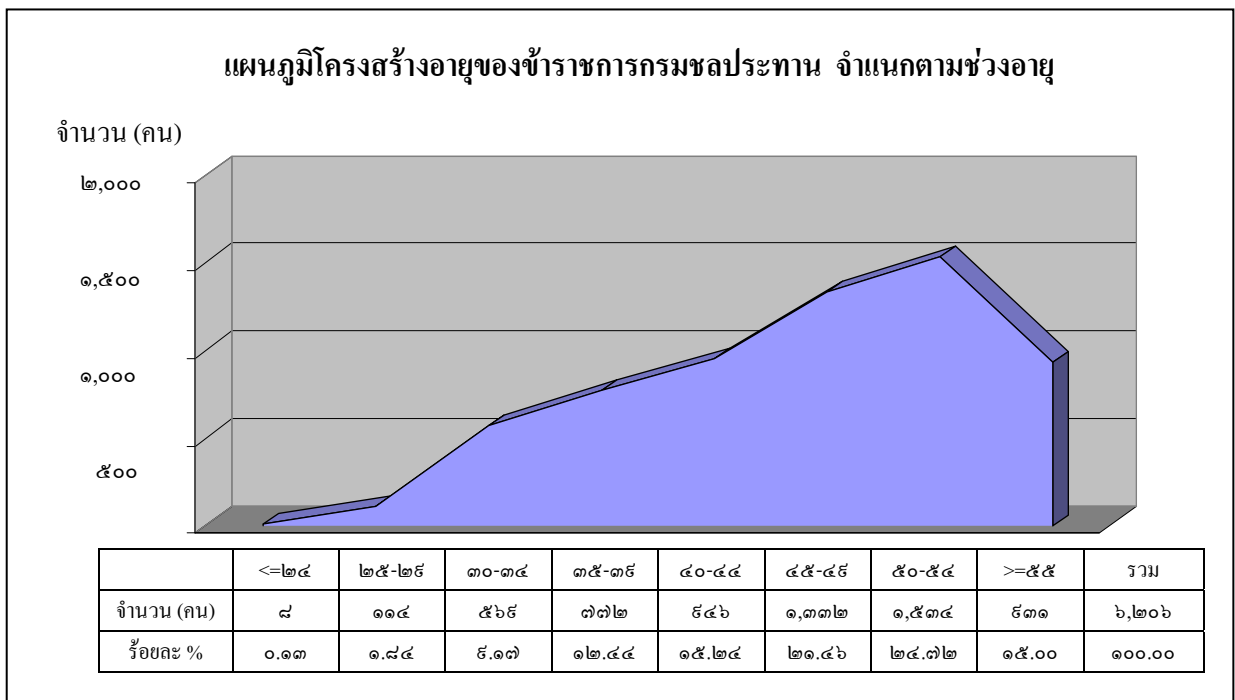
สายงานในภารกิจหลัก จำนวน ๓,๐๘๐ คน จะครบเกษียณอายุในช่วงดังกล่าว จำนวน ๔๕๘ คน หรือร้อยละ ๑๖.๑๖ และที่สำคัญมีสายงานนักบริหาร สายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมชลประทาน) สายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างชลประทาน) และสายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) จะครบเกษียณอายุในช่วงดังกล่าว มากกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการโครงการ ที่มีลักษณะงานในเชิงบริหาร

สายงานในภารกิจรอง จำนวน ๑,๒๙๔ คน จะครบเกษียณอายุในช่วงดังกล่าว จำนวน ๒๓๑ คน หรือร้อยละ ๑๗.๘๕ สายงานที่จะครบเกษียณอายุในช่วง ๕ ปีข้างหน้าทั้งหมด ได้แก่ สายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมสำรวจ) สายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมเครื่องกล) และ

สายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการอุทกวิทยา) ซึ่งเป็นสายงานที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภารกิจสนับสนุน จำนวน ๑,๘๓๒ คน จะครบเกษียณอายุในช่วงดังกล่าว จำนวน ๒๐๒ คน หรือร้อยละ ๑๑.๐๓ สายงานที่จะครบเกษียณอายุในช่วง ๕ ปีข้างหน้าทั้งหมด ได้แก่ สายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) และสายงานผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) ซึ่งเป็นสายงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการกรมชลประทาน จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวม



จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่ากรมชลประทานมีข้าราชการอายุมาก อยู่เป็นจำนวนมาก โดยอายุเฉลี่ยของข้าราชการคือ ๔๖ ปี

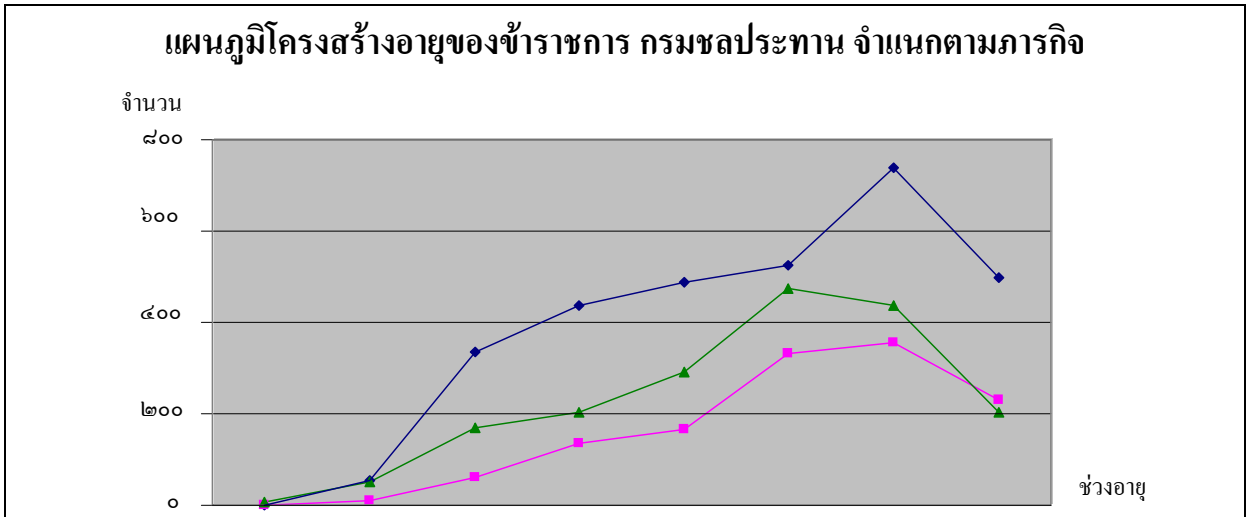
ข้าราชการที่มีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี (ข้าราชการรุ่นใหม่) มีอยู่จำนวน ๖๙๑ คน หรือร้อยละ ๑๑

ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง ๓๕-๔๙ ปี มีอยู่จำนวน ๓,๐๕๐ คน หรือร้อยละ ๔๙

ข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป มีอยู่จำนวน ๒,๔๖๕ คน หรือร้อยละ ๔๐ โดยมีข้าราชการอายุ ตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๓๑ คน หรือร้อยละ ๑๕

ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า จะมีข้าราชการครบเกษียณอายุราชการ จำนวน ๙๓๑ คน หรือร้อยละ ๑๕ หรือเฉลี่ยเกษียณอายุปีละประมาณ ๑๘๖ คน

กรมชลประทานจำแนกประเภทตำแหน่งข้าราชการตามภารกิจ โดยมีอัตรากำลังในภารกิจหลัก จำนวน ๓,๐๘๐ คน หรือร้อยละ ๔๕ ภารกิจรอง จำนวน ๑,๒๕๔ คน หรือร้อยละ ๒๑ และภารกิจสนับสนุน จำนวน ๑,๘๓๒ คน หรือร้อยละ ๓๐



	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	รวม	ร้อยละ
—●—ภารกิจหลัก	๑	๕๓	๓๓๖	๔๓๖	๔๘๙	๕๒๗	๗๔๐	๔๕๘	๓,๐๘๐	๔๕
—■—ภารกิจรอง	๑	๑๑	๖๒	๑๓๔	๑๖๗	๓๓๒	๓๕๖	๒๓๑	๑,๒๕๔	๒๑
—▲—ภารกิจสนับสนุน	๖	๕๐	๑๗๑	๒๐๒	๒๙๐	๔๗๓	๔๓๘	๒๐๒	๑,๘๓๒	๓๐
รวม	๘	๑๑๔	๕๖๙	๗๗๒	๙๕๖	๑,๓๓๒	๑,๕๓๔	๘๓๑	๖,๒๐๖	๑๐๐

จากแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างอายุของข้าราชการกรมชลประทาน จำแนกตามภารกิจ ในช่วง ๕ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๕๓-๒๕๕๘)

ข้าราชการในภารกิจหลัก จำนวน ๓,๐๘๐ คน จะครบเกษียณอายุ จำนวน ๔๕๘ คน หรือ ร้อยละ ๑๖.๑๗

ข้าราชการในภารกิจรอง จำนวน ๑,๒๕๔ คน จะครบเกษียณอายุ จำนวน ๒๓๑ คน หรือ ร้อยละ ๑๗.๘๕

ข้าราชการในภารกิจสนับสนุน จำนวน ๑,๘๓๒ คน จะครบเกษียณจำนวน ๒๐๒ คน หรือ ร้อยละ ๑๑.๐๓

ดังนั้น ในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๕๓-๒๕๕๘) จะมีข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน กระบวนการหลัก ทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจ ของกรมชลประทานลดลง จำนวนรวม ๗๒๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ ของจำนวนข้าราชการในช่วง ดังกล่าว ดังนั้นกรมชลประทานจะต้องกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่บุคลากรมีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการแก้ไขวิกฤตการขาดแคลนบุคลากรของกรมชลประทานในอนาคต สายงานในภารกิจหลัก

๑. ควรเตรียมความพร้อมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เพื่อสรรหาหรือเตรียมกำลังคนที่เหมาะสม มาทดแทนคนในสายงานดังกล่าว

๒. ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อสรรหาคนมาทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณเป็นจำนวนมาก ๆ อย่างเร่งด่วน

๓. ควรเร่งพัฒนาคนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากกำลังคนลดน้อยลงแต่ปริมาณงานของกรมชลประทานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔. ควรขอคืนตำแหน่งเกษียณ จากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ หรือ คปร. กรณีที่ตำแหน่งเกษียณยังมีความจำเป็นต่อหน่วยงาน เนื่องจากกรมต้องมีการขอจัดตั้งโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาขึ้นใหม่เรื่อย ๆ เพื่อรับผิดชอบโครงการที่ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ ซึ่งจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังในสายงานหลักเพื่อรับผิดชอบดูแลโครงการดังกล่าว

สายงานในภารกิจรอง

๕. ควรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและจัดเก็บความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อมิให้ขาดช่วงการดำเนินงานเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

๖. ควรมีแผนรักษาไว้ (Retention) เนื่องจากตำแหน่งที่มีการเกษียณอายุบางตำแหน่งอาจจะหาคนมาทดแทนไม่ได้หรือใช้เวลานาน ก็อาจจะจ้างข้าราชการที่เกษียณอายุดังกล่าวไว้เป็นพนักงานราชการในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสอนงานคนที่มาทดแทน

๗. ควรสร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ของผู้ที่เกษียณอายุราชการให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ หรือการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการปฏิบัติงาน

๘. ควรสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานในช่วงอายุ ๔๖-๕๐ ปี เพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์จากข้าราชการกลุ่มดังกล่าวให้คุ้มค่าทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์

๙. ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ก่อนที่ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลง รวมทั้งควรมีแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต การปรับปรุงวิธีการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

สายงานในภารกิจสนับสนุน

๑๐. ควรมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและจัดเก็บความรู้เพื่อมิให้ขาดช่วงการดำเนินงาน เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

ปัจจุบันกรมชลประทานได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เพื่อสรรหาหรือเตรียมกำลังคนที่เหมาะสมมาทดแทนคนในสายงานหลัก โดยกรมชลประทานได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโครงการชลประทาน ผู้อำนวยการโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ผู้อำนวยการโครงการก่อสร้าง ซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน โดยเน้นที่การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับหัวหน้าโครงการ ซึ่งจัดเป็นกำลังหลักที่จะช่วยพัฒนางานชลประทานได้เป็นอย่างดี โดยมีหลักการดังนี้

๑. เสริมทักษะการทำงานให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ในการบริหารงานโครงการชลประทาน
๒. ให้เป็นผู้รอบรู้งานทุกสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานชลประทาน
๓. ให้เป็นผู้ที่มีมุมมองและวิสัยทัศน์กว้างไกลทั้งในระดับชาติ ระดับสังคม และระดับโครงการ เพื่อสามารถสร้างสรรค์รูปแบบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๔. ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับนโยบายที่กรมชลประทานกำหนด
๕. ให้เป็นหลักสูตรที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มขีดสมรรถนะในการดำรงตำแหน่ง

สิ่งที่ปัญหาในปัจจุบันคือ หน่วยงานราชการที่มีขนาดใหญ่ และมีอายุของหน่วยงานเกินกว่า ๑๐๐ ปีขึ้นไป เช่น กรมชลประทาน จะมีปัญหามากเพราะความต่างของชนรุ่นในระบบราชการมีมาก และนำมาสู่การบริหารบุคคลที่ขาดสมดุล ดังนั้น การลดอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ที่ต้องการความต่อเนื่องขององค์ความรู้ที่ถ่ายทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน และผลเสียก็จะเกิดกับประชาชน โดยเฉพาะเกษตรกรที่เป็นลูกค้ำของกรมชลประทาน และนำไปสู่ความเสียหายต่อผลประโยชน์ของชาติ
