

## บทที่ 1 / บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

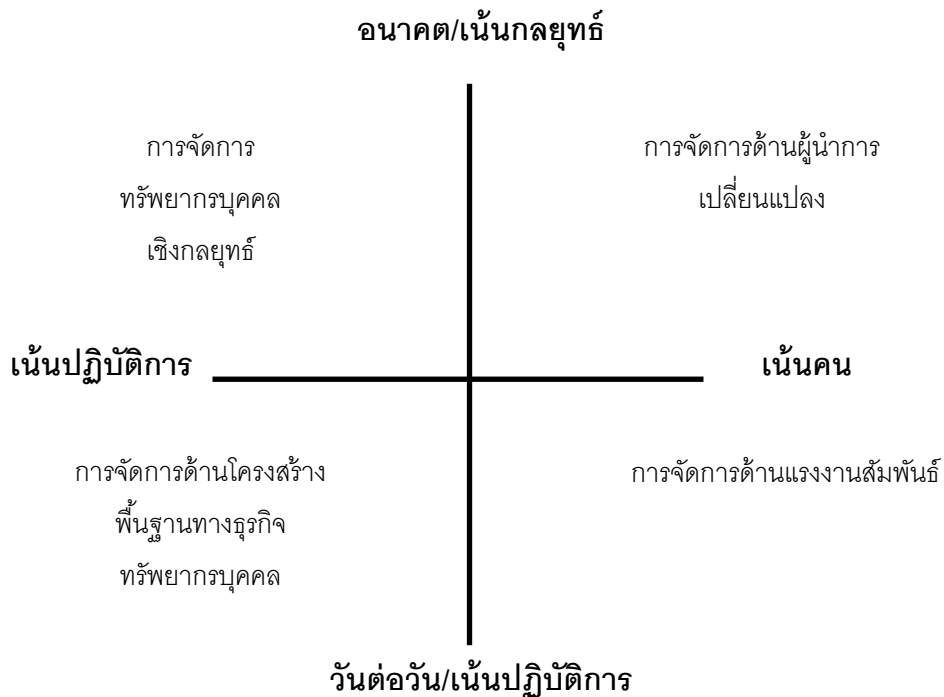
สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน ความสามารถในการแข่งขันระดับโลกของประเทศไทยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของระบบราชการและข้าราชการ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของข้าราชการ และปัจจัยเสริมแรงระดับชาติ ในการนี้ระบบราชการและระบบข้าราชการจึงได้รับการคาดหวังให้มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างทัน่วงที นอกจากนี้ตัวข้าราชการยังได้รับการคาดหวังจากภาคประชาสังคมให้เป็นผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ โดยการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ มีมโนสุจริต และมีสมรรถนะขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนตามแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่พึ่งและไว้วางใจรวมทั้งได้รับความเชื่อถือจากสังคมและประชาชน

จากผลการศึกษาบทบาทและแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐไทยในทศวรรษหน้าของเกษมสันต์ สารภี (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549) พบว่า ในอีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทและแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐไทยยังคงมี 4 บทบาทสำคัญ ได้แก่ บทบาททางยุทธศาสตร์ (Strategic role) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) บทบาทนักพัฒนา (Developmental role) และบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงานบุคคล (Administrative expert) ทั้งนี้รูปแบบของบทบาทจะเปลี่ยนจากในปัจจุบัน โดยบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงานบุคคลจะเปลี่ยนไปเป็นงานที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง งานบางอย่างจะถูกแทนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการถ่ายโอนงาน (Out source) ให้หน่วยงานอื่นทำแทนมากขึ้น และงานบางอย่างจะถูกส่งมอบให้สายงานโดยตรง (Line function) รับผิดชอบ พร้อมทั้งได้เสนอแนะให้ส่วนราชการต้องเร่งพัฒนาความพร้อม โดยการเตรียมคน โครงสร้าง ระบบ และวิธีบริหารจัดการให้พร้อมรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมข้าราชการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบทบาทภารกิจในแต่ละส่วนราชการได้อย่างแท้จริง

ในทศวรรษที่ผ่านมา บทบาทของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนนั้นเป็นผู้เสนอแนะ กำกับดูแล และให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการในการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการโดยสะท้อนให้เห็นจากการวางแนวทางส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่วนราชการสามารถบริหารและพัฒนาข้าราชการในสังกัดอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามการปฏิรูประบบราชการ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ ปี 2543 รัฐบาลในแต่ละยุคมีจุดมุ่งเน้นที่แตกต่างกัน อาทิเช่น การปรับมุมมองของการทำงานของข้าราชการที่มองประชาชนเปรียบเสมือนลูกค้า การทำงานที่เน้นความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ โดยการนำเอาเครื่องมือในการบริหารจัดการ อาทิเช่น Balance Scorecard, Strategy Map การเน้นคุณธรรมจริยธรรม โดยการนำเอาแนวคิดเรื่อง Merit System การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานของขีดสมรรถนะรายบุคคล หรือแม้แต่การเน้นที่การทำให้ระบบการทำงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้น และสุดท้ายได้ประยุกต์ใช้ PMQA ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความซับซ้อน เป็นการสะท้อนให้เห็นว่ากรมองคน ผู้ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในองค์กร มีความแตกต่างแปรผันไปตามแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กร ปัจจุบันบุคลากรในภาครัฐถูกมองเป็นทุน ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ กอปรกับกระแสสังคมที่ปรับเปลี่ยนไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การทำงานของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งรับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐ จำต้องมีความสอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของการทำงานในภาครัฐ

บทบาทที่ผ่านมาของงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สะท้อนให้เห็นในงานวิจัยของนักวิชาการในต่างประเทศ พบว่าในช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 งานบริหารทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในฐานะของการเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้ช่วย และสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรเท่านั้น ภายหลังศตวรรษที่ 21 งานบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนไป และยิ่งเด่นชัดว่าบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา

บทบาทของงานทรัพยากรบุคคลในองค์กร จากงานวิจัยของ Dave Ulrich ในปี ค.ศ. 1997 จากหนังสือ Human Resource Champions ได้สะท้อนให้เห็นบทบาทหลักของงานทรัพยากรบุคคลว่ามี 4 บทบาทหลัก คือ (1) การจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (2) การจัดการด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานทางธุรกิจทรัพยากรบุคคล และ (4) การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งบทบาทหลักดังกล่าวสามารถจำแนกภายใต้มิติต่างๆ ได้ ดังภาพต่อไปนี้



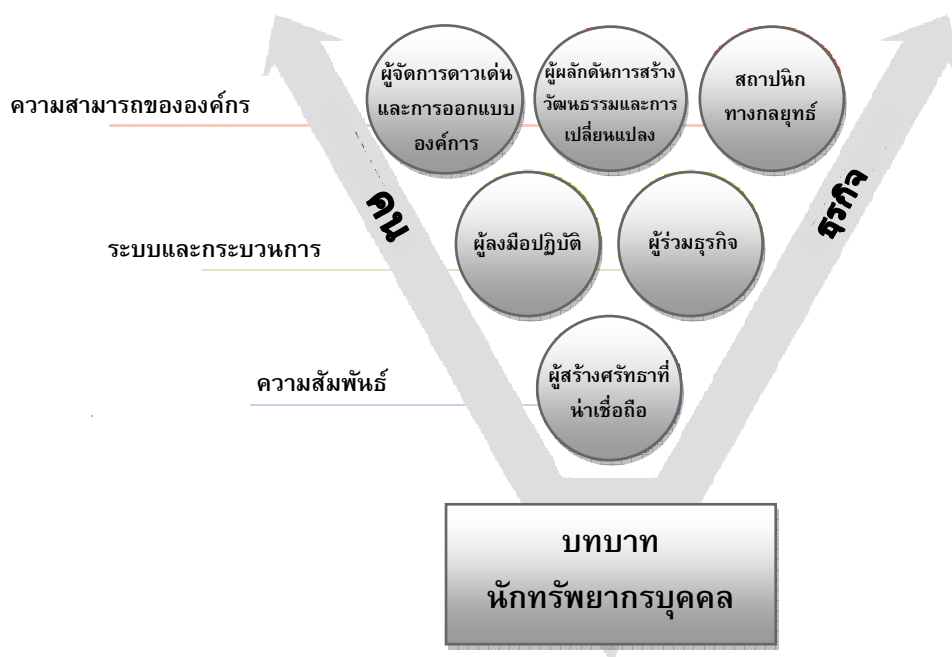
ภาพที่ 1.1 บทบาทหลักของงานทรัพยากรบุคคล

ในปี ค.ศ. 2004 นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย (Pen State University) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและขีดสมรรถนะที่นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรมี โดยบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมี 4 บทบาทหลัก ได้แก่ บทบาทของนักกลยุทธ์การเรียนรู้ (Learning strategist) บทบาทของหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Business partner) บทบาทผู้เชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (Professional specialist) และบทบาทของผู้จัดการโครงการ (Project manager) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ของบทบาทหลักของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 ประการ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.2 ความสัมพันธ์ของบทบาทหลักของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปี ค.ศ. 2005 มีการศึกษาวิจัยเรื่อง “Survey of Global HR Challenges: Yesterday, today and tomorrow” โดยบริษัท Pricewaterhouse Coopers เก็บข้อมูลกับบุคคลที่ทำงานทรัพยากรบุคคลทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของนักทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 5 บทบาทสำคัญ คือ Strategic Business, Administrative Expert, Employee Champion, Change Agent, และ Business Player และงานวิจัยในปี ค.ศ. 2007 โดย Dave Ulrich ได้ทำการศึกษาร่วมกับ Society of Human Resource Management ได้สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าบทบาทของงานทรัพยากรบุคคลได้มีการปรับเปลี่ยนจากผู้สนับสนุน มาเป็นผู้ลงมาปฏิบัติ และผลักดัน นักทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องแสดงบทบาทที่หลากหลายขึ้น ได้แก่ บทบาทผู้จัดการดาวเด่นและการออกแบบองค์การ (Talent manager/Organization designer) บทบาทของผู้ผลักดันการสร้างวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลง (Culture and change steward) บทบาทของสถาปนิกทางกลยุทธ์ (Strategy architect) บทบาทของผู้ลงมือปฏิบัติ (Operational executor) บทบาทของผู้ร่วมธุรกิจ (Business ally) และบทบาทของผู้สร้างศรัทธาที่น่าเชื่อถือ (Credible activist) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ตามมิติของบุคคลและธุรกิจ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.3 บทบาทของนักทรัพยากรบุคคล

ด้วยเหตุนี้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของงานด้านทรัพยากรบุคคลจะสะท้อนให้เห็นถึงขีดสมรรถนะจุดที่มุ่งเน้นในการทำงานและกระบวนการที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตามงานวิจัยในบริบทของไทยที่สามารถสะท้อนให้เห็นบทบาทที่เปลี่ยนไปของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ที่สอดคล้องกับการทำงานภาครัฐแนวใหม่ยังไม่มีให้เห็นมากนัก ดังนั้นการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในภาคราชการ โดยที่ต้องศึกษาร่วมไปกับบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งอาจมีบทบาทสำคัญในงานทรัพยากรบุคคลภาคราชการและมีหน้าที่โดดเด่นขึ้นมาใน

อนาคต หากบทบาทของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. มีแนวโน้มจะเปลี่ยนไปเป็นผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) หรือเปลี่ยนบทบาทไปเป็นอย่างอื่นแทน

ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมดังกล่าว จึงเห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภาครัฐเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอีก 10 ปีข้างหน้า โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่างๆ ได้แก่ เทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenario Planning) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทั้งจากภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมร่วมแสดงทัศนะพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มสภาพสังคม การเมืองและเทคโนโลยีของโลกและของประเทศไทย ตลอดจนระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า การสนทนากลุ่ม (Focus group) การสำรวจความคิดเห็น (Opinion survey) และเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิค EFR และ Delphi อีกด้วย

การวิจัยอนาคตเป็นวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่างๆ ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ (Possible) หรือน่าจะเป็นไปได้ (Probable) อันจะนำไปสู่การควบคุมและผลักดันให้เป็นไปตามที่ต้องการในอนาคตได้ โดยมีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ 1) สร้างภาพอนาคตที่จะเป็นและที่ควรจะเป็น 2) แสวงหาทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต และ 3) กระตุ้นให้ตระหนักถึงภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและหาแนวทางการแก้ไขต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1) ศึกษาสภาพการณ์ของสังคมโลก สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีของประเทศไทยในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้า ซึ่งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนระบบราชการของประเทศไทย เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า

2) สร้างภาพในอนาคต (Scenarios) ของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า

3) ศึกษาบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตศึกษา (Future research) โดยใช้เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) การฉายภาพอนาคต (Scenarios) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและนอกระบบราชการ นักวิชาการจากหลากหลายสาขา รวมถึงข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทั่วไป จากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีการสำรวจความคิดเห็น (Opinion survey) ร่วมกับการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน

ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนของบทบาทและหน้าที่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ในปัจจุบัน ยึดถือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 8 และ มาตรา 13 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษากรณีศึกษาที่เป็น Best Practices เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ หรือแนวโน้มของระบบข้าราชการในอนาคตของต่างประเทศอีกด้วย

หนึ่งขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างนั้นได้แก่ ข้าราชการระดับ 7 – 10 นักวิชาการ สื่อมวลชน NGO นักเรียนทุนภายใต้การดูแลของสำนักงาน ก.พ. ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้บริหารองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2550 และผู้บริหารจากภาคเอกชน

ส่วนกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและนอกระบบราชการ รวมทั้งนักวิชาการ ประกอบไปด้วยกลุ่มคนดังต่อไปนี้

- 1) อดีตเลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการ ก.พ.ร. คณะกรรมการ ก.พ. และนักการเมืองผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี
- 2) ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ
- 3) นักวิชาการด้านต่างๆ อาทิ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ในมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 4) นักเรียนทุนภายใต้การดูแลของสำนักงาน ก.พ. ทั้งในอดีตและปัจจุบัน
- 5) ภาคเอกชน/NGO
- 6) ผู้บริหารองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2550

#### 1.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

การศึกษามหาวิทยาลัยของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคนิค EDFR ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเน้นความคิดเห็นที่สอดคล้อง (Consensus) ในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยก่อนการเข้าสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth interview) คณะผู้วิจัยจำเป็นต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ตลอดจนความก้าวหน้าทางการแพทย์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวโน้มของระบบราชการในอนาคต เพื่อให้เป็นข้อมูลการพิจารณาและแสดงความคิดเห็นสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ภายใต้เงื่อนไขที่คาดว่าจะเกิดหรือจะเกิดขึ้น ดังนั้นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ทางคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้ก่อนแล้ว และการเก็บข้อมูลในช่วงของการทบทวนเพื่อยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบนั้น การวิจัยนี้จะยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ไม่เกิน 3 ครั้ง ถึงแม้ว่าในประเด็นคำถามบางข้อยังไม่สอดคล้องกันทั้งหมดก็ตาม ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิถือว่าเป็นอันสิ้นสุด

## 1.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาเชิงอนาคตเป็นวิธีการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มต่าง ๆ โดยศึกษาจากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาที่ได้เป็นสถานการณ์ เหตุการณ์ ที่คาดว่าจะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้ ทั้งในด้านบวก ด้านลบ หรือด้านที่เป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น จริงในอนาคต เนื่องจากการคาดคะเนถึงแนวโน้มในอนาคตนั้น คณะผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้คำนึงถึงเหตุปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจไม่ใช่เป็นเหตุปัจจัยที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ในอนาคตอย่างแน่นอน เนื่องจากสภาพการณ์บางอย่างในอนาคตเป็นตัวแปรที่ไม่อาจควบคุมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ หรือวิกฤตสังคมโลก ซึ่งอาจส่งผลทำให้สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ และส่งผลให้เมื่อนำข้อเสนอที่ปรากฏอยู่ในงานวิจัยไปใช้อาจจะไม่เกิดผลลัพธ์สูงสุดตามที่ตั้งไว้

## 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) **คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)** หมายถึง คณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ทำหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ให้ความเห็นชอบด้านกรอบอัตราค่าจ้าง ออกกฎ ก.พ. และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล ติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ กำหนดนโยบายและออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาล กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิต่างๆ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล จัดระบบและบริหารทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) **สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)** หมายถึง องค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในภาคราชการ หรือดำเนินการตามที่ ก.พ. มอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. บรรลุวัตถุประสงค์

3) **การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ที่แต่ละส่วนราชการเป็นผู้ดูแลจัดการ โดยให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภายในของตนเอง

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) ระบบราชการไทยและข้าราชการไทยรับรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีของประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลอย่างยิ่งต่อการเตรียมการวางแผนระบบราชการและ ข้าราชการของประเทศให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทัน่วงที่

2) จากผลการศึกษาภาพในอนาคต (Scenarios) ของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า ทำให้ระบบ ราชการไทยและระบบข้าราชการไทยสามารถพัฒนาในทิศทางที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ อย่างเหมาะสม

3) ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการสามารถปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง และส่วนราชการให้สอดคล้องเหมาะสมและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต