

บทที่ 1 / บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้ความสามารถในการแข่งขันระดับโลกของประเทศไทยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของระบบราชการและข้าราชการ ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติและคุณลักษณะของข้าราชการ และปัจจัยเสริมแรงระดับชาติ ในการนี้ระบบราชการและระบบข้าราชการจึงได้รับการคาดหวังให้มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างทันท่วงที พร้อมทั้งข้าราชการยังได้รับการคาดหวังจากภาคประชาสังคมให้เป็นผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศโดยการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ มีมโนสุจริต และมีสมรรถนะขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนตามแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่พึ่งและไว้วางใจรวมทั้งได้รับความเชื่อถือจากสังคมและประชาชน

จากผลการศึกษาบทบาทและแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐของไทยในทศวรรษหน้าของเกษมสันต์ สารภี (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549) พบว่า ในอีก 10 ปีข้างหน้า บทบาทและแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐของไทยยังคงเน้นที่ 4 บทบาทสำคัญ ได้แก่ บทบาททางยุทธศาสตร์ (Strategic role) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) บทบาทนักพัฒนา (Developmental role) และบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงานบุคคล (Administrative expert) ทั้งนี้รูปแบบของบทบาทจะแตกต่างจากในปัจจุบัน กล่าวคือ บทบาทผู้เชี่ยวชาญในงานบุคคลจะมุ่งเน้นงานที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง งานบางอย่างจะถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการถ่ายโอนงาน (Outsource) ให้หน่วยงานอื่นทำแทนมากขึ้น และงานบางอย่างจะถูกส่งมอบให้สายงานโดยตรง (Line function) เป็นผู้รับผิดชอบ

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมเพื่อรองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้ามีองค์ประกอบของระบบย่อยที่สำคัญที่จะต้องให้ความสำคัญ คือ โครงสร้างข้าราชการ ระบบการทำงาน ระบบตำแหน่ง ทางก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งในการศึกษาถึงภาพอนาคตของระบบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการเตรียมหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบปัจจุบันให้เป็นไปตามสภาพที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อมูลจำนวนข้าราชการในปัจจุบันจะพบว่าข้าราชการในปัจจุบันส่วนใหญ่จะอยู่ระดับ 5 - 7 ซึ่งรวมกันและคิดเป็นประมาณ 80% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด กระทรวงต่างๆ มีสัดส่วนของข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยมากกว่า 40 ปี ตำแหน่งประเภทข้าราชการมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากเป็นผลจากนโยบายการลดกำลังคนข้าราชการ ไม่ทดแทนอัตรากำลังให้ในกรณีที่มีการออกจากราชการ และใช้การว่าจ้างเป็นพนักงานราชการที่มีสัญญาจ้าง 1 - 5 ปีมาเป็นเวลาหลายปี ทำให้โครงสร้างประเภทข้าราชการเปลี่ยนแปลงไป โดยสัดส่วนข้าราชการมีแนวโน้มลดลงเมื่อเทียบกับการจ้างประเภทอื่น นอกจากนี้จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี จะส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ ลักษณะงานของราชการที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมดังกล่าว ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวหากมองล่วงหน้าไปอีก 10 ปีนับจากนี้ไป มีแนวโน้มที่จะมีความเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่คาดว่าจะมีความแตกต่างจากปัจจุบัน โดยอาจมีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์และที่อาจไม่พึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นต้องเตรียมมาตรการเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว

ประเด็นด้านระบบการทำงานในระบบราชการไทย จากในอดีตซึ่งมุ่งเน้นการบริหารกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ เพื่อรักษาสภาพเชิงตั้งรับ แต่หลังจากที่มีการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการโดยอาศัยแนวคิดสมัยใหม่มาใช้ เช่น แนวคิดด้านการตลาด การจัดการเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานในทุกส่วนราชการ รวมถึงการที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาระบบการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) ซึ่งพัฒนาขึ้นมาใหม่เรียกว่า PMQA และมีการบังคับใช้ให้ทุกส่วนราชการปฏิบัติตาม ซึ่งปัจจัยขับเคลื่อนเหล่านี้ได้ส่งผลอย่างมหาศาลต่อระบบงานปัจจุบันและในอนาคตของราชการพลเรือนซึ่งหากเรามีการคาดการณ์ภาพอนาคตไว้ก็จะสามารถเตรียมพร้อมหรือบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบปัจจุบันเพื่อมุ่งสู่ระบบงานในอนาคตได้อย่างดี

ประเด็นด้านระบบตำแหน่ง และทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ซึ่งในขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านเพื่อยกเลิกระบบตำแหน่งแบบเดิมซึ่งมีการแบ่งออกเป็น 11 ระดับ โดยระบบใหม่นี้มีการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น 4 ประเภท คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร โดยทั้ง 4 ประเภทนี้อิสระจากกัน แต่ละประเภทมี 2 - 5 ระดับ แบ่งระดับตามประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงาน และมีบัญชีเงินเดือนแยกตามประเภทตำแหน่ง

การเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่นการเลื่อนระดับภายในกลุ่ม และการเปลี่ยนกลุ่มตำแหน่ง ซึ่งจะต้องมีรูปแบบการพัฒนา การประเมินความพร้อมที่เหมาะสมกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่นี้ รวมทั้งการพัฒนาสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้อย่างจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการในระยะยาวซึ่งการศึกษาถึงผลกระทบดังกล่าวในอีก 10 ปีข้างหน้าจึงเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นด้านระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งผูกติดอยู่กับระบบจำแนกตำแหน่งสาเหตุอย่างหนึ่งของการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบใหม่ก็คือ การมีบัญชีอัตราเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวสำหรับทุกกลุ่มงาน ค่าตอบแทนภาครัฐต่ำกว่าอัตราการจ้างงานในภาคเอกชนที่รับผิดชอบงานในระดับเดียวกัน การจ่ายค่าตอบแทนยังไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและไม่สอดคล้องกับค่าจ้างของตำแหน่ง ซึ่งสภาพดังกล่าวทำให้ไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบราชการ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนใหม่ โดยกำหนดให้มียอดประกอบหลัก 4 ประการคือ เงินเดือนพื้นฐานจะต้องสะท้อน

ค่างานและผลงาน มีการให้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งงานที่มีลักษณะพิเศษและการพิจารณากับราคาตลาด มีการให้สวัสดิการเพื่อสร้างความมั่นคงในงาน และการให้โบนัสรายปีเพื่อตอบแทนผลสัมฤทธิ์รายปีและเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ระหว่างหน่วยงานและบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้มีการกระจายอำนาจให้แก่ส่วนราชการดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดยสำนักงาน ก.พ. จะทำหน้าที่กำหนดกรอบให้เท่านั้น ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่น่าสนใจและถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่อีกครั้งในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนไทย

จากสภาพปัญหาและสิ่งที่กำลังปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบันของ โครงสร้างข้าราชการ ระบบการทำงาน ระบบจำแนกตำแหน่ง ทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งผลจากการแก้ไขต่างๆ จะส่งผลกระทบต่อข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการบริหารราชการในส่วนต่างๆ ของประเทศ ดังนั้นการศึกษาถึงรูปแบบในอีก 10 ปีข้างหน้าของระบบต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารระบบราชการพลเรือนปัจจุบัน

ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมดังกล่าว จึงเห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐสอดคล้องเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอีก 10 ปีข้างหน้า โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบต่างๆ ได้แก่ เทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenario planning) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทั้งจากภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมร่วมแสดงทัศนะพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มสภาพสังคม การเมืองและเทคโนโลยีของโลกและของประเทศไทย ตลอดจนระบบราชการไทยในอนาคตในทศวรรษหน้า และเทคนิค EFR (Ethnographic futures research)

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 เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า

2) สร้างภาพในอนาคต (Scenario) ของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า

3) สสำรวจสภาพปัญหาและสถานะในปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบราชการพลเรือนที่อยู่ในการดูแลของ ก.พ.

4) เสนอตัวแบบของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายใต้การดูแลของ ก.พ. ในทศวรรษหน้า ได้แก่ โครงสร้างข้าราชการ ระบบการทำงาน ระบบตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทางก้าวหน้าในอาชีพ และกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเกษียณอายุราชการ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตศึกษา (Future research) โดยใช้เทคนิค EFR (Ethnographic future research) การฉายภาพอนาคต (Scenario) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและนอกกระบวนการ นักวิชาการจากหลากหลายสาขา รวมถึงข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีการสำรวจความคิดเห็น (Opinion survey) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,000 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารที่ดูแลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก และข้าราชการพลเรือนทั่วไป ร่วมกับการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary research) ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการศึกษาค้นคว้าที่เป็น Best practices เกี่ยวกับการปฏิรูประบบข้าราชการ หรือแนวโน้มของระบบข้าราชการในอนาคตของต่างประเทศ

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

1) การวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มทางสังคมโลกและสังคมไทยในงานวิจัย เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ภายใต้บริบทของปัจจัยทางสังคมหลัก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาบนพื้นฐานของข้อมูลในปัจจุบันและข้อมูลจากการคาดการณ์ถึงแนวโน้มในอนาคตจากพื้นฐานของข้อมูลดังกล่าว การวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคตของปัจจัยหลักจึงวิเคราะห์ในช่วงระยะเวลา 10 – 20 ปีข้างหน้าตามความเหมาะสมของแต่ละปัจจัยหลักแต่ละปัจจัย ทั้งนี้เพื่อให้การคาดการณ์แนวโน้มไม่ยาวไกลเกินไปจนอาจไม่สามารถคาดการณ์ได้ และไม่สั้นเกินไปจนอาจไม่เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ในระบบราชการ และนอกกระบวนการราชการ ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และประสบการณ์สูง ซึ่งมีศักยภาพสำหรับการให้ความเห็นและทัศนคติต่อภาพอนาคตทั้งในด้านดี (Optimistic scenario) ภาพอนาคตในทางร้าย (Pessimistic scenario) และภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด (Most probable scenario)

3) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเทคนิค EFR เพื่อหาภาพอนาคตของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะข้าราชการในทศวรรษหน้าที่เป็นไปได้มากที่สุดตามบริบทของสถานการณ์แนวโน้มของสังคมไทยและสังคมโลกที่ทีมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์ขึ้นในเบื้องต้น จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ เพื่อนำเอาข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงสถิติ ผลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวถือเป็นที่สุด

1.5 ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาเชิงอนาคตเป็นวิธีการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มต่าง ๆ โดยศึกษาจากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาที่ได้เป็นสถานการณ์ เหตุการณ์ ที่คาดว่าจะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้ ทั้งในด้านบวก ด้านลบ หรือด้านที่เป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นจริงในอนาคต เนื่องจากการคาดคะเนถึงแนวโน้มในอนาคตนั้น คณะผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้คำนึงถึงเหตุปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจไม่ใช่เป็นเหตุปัจจัยที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ในอนาคตอย่างแน่นอน เนื่องจากสภาพการณ์บางอย่างในอนาคตเป็นตัวแปรที่ไม่อาจควบคุมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ อันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ หรือวิกฤตสังคมโลก ซึ่งอาจส่งผลทำให้สถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ และส่งผลให้นโยบายข้อเสนอที่ปรากฏอยู่ในงานวิจัยไปใช้อาจจะไม่เกิดผลลัพธ์สูงสุดตามที่ตั้งไว้

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1) **โครงสร้างข้าราชการ** หมายถึง ประชากรข้าราชการ ซึ่งพิจารณาจากจำนวน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ภายใต้การดูแลของ ก.พ.

2) **ระบบการทำงาน** หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน สายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง และการประสานงานในแนวระนาบที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร

3) **ระบบตำแหน่ง** หมายถึง การจัดกลุ่มตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง (Job specification) เพื่อใช้เป็นแกนกลางในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

4) **ทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path)** หมายถึง เส้นทาง career เดียวกันในอาชีพของแต่ละสายงานทั้งในแนวดิ่งและแนวระนาบ รวมถึงการพัฒนาอาชีพ (Career development) และการบริหารคนที่มีความสามารถพิเศษ (Talent management)

5) **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6) **ระบบข้าราชการพลเรือน** หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นข้าราชการพลเรือน เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การจำแนกตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การสรรหาว่าจ้าง การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาศาสนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอบรมพัฒนา เป็นต้น เพื่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะงานโดยไม่เลือกปฏิบัติและเป็นธรรม

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) ระบบราชการไทยและข้าราชการไทยรับรู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีของประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลอย่างยิ่งต่อการเตรียมการวางแผนระบบราชการและ ข้าราชการของประเทศไทยให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทัน่วงที่

2) จากผลการศึกษาภาพในอนาคต (Scenario) ของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า ทำให้ระบบ ราชการไทยและระบบข้าราชการไทยสามารถพัฒนาในทิศทางที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ อย่างเหมาะสม

3) ภาคราชการไทยสามารถเตรียมความพร้อม และวางแผนปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องเหมาะสมและรองรับต่อคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้า