

การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน
เพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน

โดย

นางชุตีมา หาญแผchy
ที่ปรึกษาระบบราชการพลเรือน
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๗
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน

ลักษณะวิชา การเมือง

ผู้วิจัย นางชุตินา หาญเผชิญ

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสถานการณ์ปัญหาของการเตรียมความพร้อมบุคลากร ตลอดจนศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาสถานการณ์ของภาครัฐในการเตรียมบุคลากร พบว่า ปัจจุบันการอบรมบุคลากรในบริบทอาเซียนยังเน้นที่การพัฒนาศักยภาพในเชิงตั้งรับมากกว่าพัฒนาศักยภาพเชิงรุก กล่าวคือหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มุ่งเน้นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางภาษา (ร้อยละ ๒๕.๕๘) การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (ร้อยละ ๒๒.๙๐) และการให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (ร้อยละ ๒๐.๙๓) การศึกษาวิจัยและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ยังพบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจแตกต่างกันในแต่ละเสาประชาคมอาเซียน จำเป็นต้องมีทั้งความรู้เฉพาะด้านและศักยภาพที่จำเป็นต้องพัฒนาร่วมกัน โดยประกอบด้วย ๕ ด้านหลัก (Common Needs) คือ ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ ศักยภาพในการคิด และการริเริ่มลงมือปฏิบัติ ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ ศักยภาพด้านภาษา และวิธีคิดแบบอาเซียน

กล่าวโดยสรุปข้าราชการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเชิงรุกเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานตนในบริบทประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับความรู้เฉพาะด้าน และจำเป็นต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือการพัฒนา ศักยภาพที่จำเป็นร่วมโดยสำนักงาน ก.พ. และความรู้เฉพาะด้านโดยหน่วยงานระดับกระทรวงที่ได้รับ มอบหมายเป็นผู้รับผิดชอบหลักของแต่ละเสาประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ **ข้อเสนอในระดับนโยบาย** ได้แก่ การปรับปรุงนโยบายและแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนให้มีความทันสมัย การจัดทำ MOU ระหว่างสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงหลัก และการวางระบบติดตาม ประเมินผล และ**ข้อเสนอระดับปฏิบัติ** ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. พัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนา ศักยภาพร่วม การรวมศูนย์การบริการสำหรับเรื่องอาเซียน การเสริมสร้างความเข้มแข็ง HRD Unit และการติดตามและสนับสนุนผ่าน “ชุมชนนักปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ (Community of Practice)”

คำนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีความตื่นตัวอย่างมากกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรภาครัฐภายในประเทศมีความจำเป็นอย่างมากที่จะเอื้อให้ประเทศไทยมีความพร้อมและประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับนานาชาติ ทั้งเชิงรับและเชิงรุก จึงทำให้เกิดคำถามว่าปัจจุบันระดับความพร้อมของไทยอยู่ที่ระดับใด ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบริบทอาเซียนในกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้าน มีความพร้อมอย่างไร และจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างไรต่อไป

รายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม ศึกษาสถานการณ์และปัญหาของการเตรียมความพร้อมข้าราชการพลเรือนที่ผ่านมา ศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน และกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนตามภารกิจประชาคมอาเซียน

รายงานฉบับนี้ประกอบด้วย ๕ ส่วน ส่วนแรกกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน ส่วนที่สองนำเสนอบริบทด้านอาเซียนของประเทศไทย ผลกระทบ และนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่สาม ให้นิยามและลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนที่สี่ นำเสนอศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในบริบทอาเซียน และส่วนที่ห้า เป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ รายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจในการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในบริบทอาเซียน และแนวทางการพัฒนางานเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในบริบทอาเซียนมีประสิทธิภาพ

(นางชุตติมา หาญเผชิญ)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่น ๕๗

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ที่ให้โอกาสในการเข้ามาศึกษา ณ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๗ ทำให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ถึงกรอบแนวคิดต่างๆ จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ขอขอบคุณวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ เพื่อเปิดแนวคิดให้กว้างไกล มีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนางานต่อไปในอนาคต

ขอขอบคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา พล.ท.ธิดา เพ็ญเขตกรณ์ และ พล.อ.ต.หญิง ศิริภร หิตะศิริ ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการเขียนรายงานการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้ได้ข้อเสนอที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ท้ายนี้ ขอขอบคุณวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หากรายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใดก็ตาม ผู้วิจัยขอยกความดีให้แก่ทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

(นางชุตินา หาญเผชิญ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่น ๕๗

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
วิธีดำเนินการวิจัย	๓
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	๓
บทที่ ๒ การเตรียมข้าราชการพลเรือนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๕
บริบทด้านอาเซียนของประเทศไทย	๕
ผลกระทบของประชาคมอาเซียนต่อภารกิจของรัฐและข้าราชการ	๙
นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	๒๗
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๒๙
คุณลักษณะข้าราชการที่พึงประสงค์	๓๒
แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ	๓๗
การดำเนินการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา	๔๐
สรุป	๔๙
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย	๕๑
ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ	๕๑
ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ	๕๒
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๓
วิธีการเก็บข้อมูล	๕๓
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ	๕๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อน ภารกิจในบริบทอาเซียน	๕๔
ศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการในภาพรวม	๕๔
ศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการใน ๓ เสา	๕๕
บทบาทของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๕๙
สรุป	๖๒
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๖๔
สรุปผลการวิจัย	๖๔
ข้อเสนอแนะ	๗๐
บรรณานุกรม	๗๒
ประวัติย่อผู้วิจัย	๗๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๑ รายชื่อผู้บริหารระดับสูงที่ได้สัมภาษณ์	๓๘
๒ สรุปศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนใน ๓ สาขาหลัก ประชาคมอาเซียน	๕๗

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
๑ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	๒๙
๒ แผนภาพศักยภาพในการพัฒนาในภาพรวม	๕๗
๓ รายละเอียดศักยภาพที่จำเป็น (Common Needs) ที่ต้องการพัฒนาในข้าราชการพลเรือน	๕๘

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีความตื่นตัวอย่างมากกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพราะในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าเป็นส่วนหนึ่งในประชาคมอาเซียนตามที่ได้ตกลงกันไว้ ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรภาครัฐภายในประเทศมีความจำเป็นอย่างมากที่จะเอื้อให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับนานาชาติ ทั้งเชิงรับและเชิงรุก จึงทำให้เกิดคำถามว่าปัจจุบันระดับความพร้อมของไทยอยู่ที่ระดับใด ทั้งนี้จากการประเมินของสถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาด้านการจัดการ (International Institute for Management Development - IMD) ได้จัดอันดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ทั่วโลกในรูปแบบของดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งได้รวมเอาประสิทธิภาพของภาครัฐ (Government Efficiency) รวมเข้าเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด นอกเหนือไปจากตัวชี้วัดด้าน เศรษฐกิจมหภาค ประสิทธิภาพของภาคเอกชน และโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งหมายความว่า พัฒนาการของภาครัฐราชการ คือตัวชี้วัดด้านหนึ่งของความเจริญของประเทศนั้นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยจากสถิติในปี ๒๕๕๗ พบว่าศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ลำดับที่ ๒๙ และ เมื่อเทียบกับประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ ไทยเป็นรองจากสิงคโปร์ที่ครองลำดับที่ ๓ และมาเลเซียลำดับที่ ๑๒ ซึ่งลดลงจากปี ๒๕๕๖ ซึ่งไทยอยู่ลำดับที่ ๒๗ เป็นรองสิงคโปร์ที่ครองลำดับที่ ๕ และมาเลเซียลำดับที่ ๑๕ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าประเทศไทยมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่ผ่านมาอย่างไรและควรจะมีแนวทางพัฒนาในอนาคตอย่างไรที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยต่อไปในเวทีอาเซียน

ในการนี้ ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การสร้างความพร้อมระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย

๑) ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารงานและเพิ่มขีดสมรรถนะของจังหวัด และกลุ่มจังหวัดที่มีศักยภาพในการเจริญเติบโต เพื่อรองรับกับการเป็นเมืองสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางความเจริญในระดับพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงโอกาสกับอาเซียน ทั้งในด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว บริการ การลงทุนและการค้าชายแดน

๒) พัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของส่วนราชการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมในเรื่องของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการ บุคลากร กฎ ระเบียบ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน โดยจัดตั้งศูนย์ขับเคลื่อนความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Readiness Center : ARC) เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งศึกษาวิจัยและพัฒนามาตรฐานการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของภาครัฐในประชาคมอาเซียน

๓) ส่งเสริมให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเตรียมความพร้อมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ ค้นหาแนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการอย่างมีระบบ เน้นความสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการและส่วนราชการให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล

จากงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งศึกษาโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ประภัสสรเทพชาติ, ๒๕๕๕) ได้เสนอมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการต่อประชาคมอาเซียนใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ บทบาทเชิงรับ คือ การปรับตัวจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในแง่ที่ว่า เมื่อมีการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียนแล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง แล้วเราจะต้องปรับตัวอย่างไร เป็นการปรับตัวเพื่อสนองต่อผลกระทบ มิติที่ ๒ บทบาทเชิงรุก คือ บทบาทสำคัญในการร่วมผลักดันและขับเคลื่อนเพื่อการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในข้อ A.๗ คือ การพัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการ โดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียน และในการประชุมบูรณาการแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๖ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ดำเนินการบูรณาการแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) เข้ากับแผนยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ และกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้แยกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (๒) การลดความเหลื่อมล้ำ (๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๔) การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดแนวทางหนึ่งซึ่งสำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพคือการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน

ในส่วนของการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงาน ก.พ. ได้ออกแบบ และ

พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการทุกระดับ อาทิ หลักสูตรผู้บริหารระดับกลางกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน หลักสูตรการสร้างความรู้ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค หลักสูตรสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาเซียนโดยตรง หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารระดับสูงอาเซียน และหลักสูตรความรู้สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

เมื่อพิจารณาการเตรียมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ที่ผ่านมา พบว่าเป็นการมุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างความรู้ให้แก่ข้าราชการซึ่งเป็นบทบาทเชิงรับผลกระทบที่จะมีต่อระบบราชการและตัวข้าราชการในภาพรวม (มิติที่ ๑) มากกว่ามุ่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน (มิติที่ ๒) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกำหนดเวลาของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใกล้เข้ามาทุกที ภาคราชการและข้าราชการไทยควรมีบทบาทสำคัญ ในการผลักดันและร่วมขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานตนในบริบทประชาคมอาเซียนด้วย เพราะเมื่อเกิดประชาคมอาเซียน ความร่วมมือจะเพิ่มมากขึ้น จะมีการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานราชการต่าง ๆ การที่ข้าราชการตระหนักรู้เพียงอย่างเดียวคงจะไม่เพียงพอ ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. จึงควรยกระดับการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนในมิติที่ ๒ ให้มากขึ้น โดยศึกษาศักยภาพที่จำเป็นร่วม (Common Needs) ของข้าราชการในแต่ละกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน เพื่อวางแผนทางการพัฒนาให้ข้าราชการสามารถร่วมขับเคลื่อนภารกิจภาคีรัฐสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อรวบรวม ศึกษาสถานการณ์และปัญหาของการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมา
๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนตามภารกิจประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

๑. รวบรวม ศึกษาปัญหาและสถานการณ์ของการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐระหว่าง พ.ศ. ๒๕๔๔ – พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. วิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือน โดยพิจารณาจากผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องในอดีต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการค้นคว้าและเก็บข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วยแนวคิดและกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ ผลการประชุมกลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็น (Common Needs) ของข้าราชการที่รับผิดชอบภารกิจในแต่ละเสาประชาคมอาเซียนทั้ง ๓ ด้าน แต่ละบริบทประชาคมอาเซียนด้านเดียวกัน หรือ ๓ ด้าน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ทำให้ได้รับทราบข้อมูลที่ผ่านมา เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน รวมทั้งศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือน และแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของประชาคมอาเซียน โดยผลการศึกษาจะมีประโยชน์ ดังนี้

๑. สำนักงาน ก.พ. มีกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เป็นความจำเป็นร่วม (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในการขับเคลื่อนภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน

๒. ส่วนราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เป็นความจำเป็นร่วม (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๓. ทำให้เป็นผลดีในระดับประเทศแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายรัฐบาล หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก ข้าราชการตลอดจนทุกภาคส่วนของประเทศ เพื่อวางแผนบูรณาการการพัฒนาบุคลากรประชาคมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในบริบทอาเซียนอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ ๒

การเตรียมข้าราชการพลเรือนเพื่อเข้าสู่

ประชาคมอาเซียน

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้รวบรวมความรู้ เอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้นำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

๑. บริบทด้านอาเซียนของประเทศไทย
๒. ผลกระทบของประชาคมอาเซียนต่อภารกิจของรัฐและข้าราชการ
๓. นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
๔. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
๕. คุณลักษณะข้าราชการที่พึงประสงค์
๖. แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. การดำเนินการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา

๑. บริบทด้านอาเซียนของประเทศไทย

อาเซียน (ASEAN) หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations: ASEAN) เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สาเหตุการรวมตัวครั้งแรกคือ การขาดความสามัคคีกันจึงทำให้ประเทศในกลุ่มหันมาร่วมมือซึ่งกันและกัน อาเซียนก่อตั้งเมื่อวันที่ ๘ สิงหาคมพ.ศ. ๒๕๑๐ มี ๕ ประเทศคือ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์และสิงคโปร์ มีการลงนาม “ปฏิญญากรุงเทพ” (Bangkok Declaration) หรือปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Declaration) โดยมีวัตถุประสงค์ ๗ ข้อคือ ๑) ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์และการบริหาร ๒) ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค ๓) เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ พัฒนาการทางวัฒนธรรมในภูมิภาค ๔) ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

๕) ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในรูปของการฝึกอบรม การวิจัยและการศึกษา ๖) เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจนปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม และ ๗) เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอกและองค์การระหว่างประเทศ (สมชาย ภูมิภาคส์ วิวัฒน์, ๒๕๓๗; สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ, ๒๕๕๓; กรมอาเซียน, ๒๕๕๕; กำเนิดอาเซียน, ๒๕๕๕ อ่างในจารุวรรณ ตันวิจิตร, ๒๕๕๖; วิชิตา กิจธรรมและคณะ, ๒๕๕๖) ในเวลาต่อมาประเทศบรูไน ดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่าและกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิก ตามลำดับ จนมีสมาชิกจากประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ครบ ๑๐ ประเทศ (สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา, ม.ป.ป.) ในการประชุมสุดยอดอาเซียนอย่างไม่เป็นทางการครั้งที่ ๒ เมื่อธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ผู้นำอาเซียนได้รับรองเอกสารเพื่อกำหนดเป้าหมาย ๔ ประการคืออาเซียนจะเป็น ๑) วงสมานฉันท์แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (A Concert of Southeast Asian Nations) ๒) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างมีพลวัต (A Partnership in Dynamic Development) ๓) มุ่งปฏิสัมพันธ์กับประเทศภายนอก (An Outward-looking ASEAN) และ ๔) ชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร (A Community of Caring Societies)

ต่อมาในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ ๙ ระหว่าง ๗-๘ ตุลาคม ๒๕๔๖ ที่เมืองบาห์ลี อินโดนีเซียผู้นำอาเซียนได้ลงนามในปฏิญญาความร่วมมือฉบับที่ ๒ (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) เห็นชอบให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนภายในปีพ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) จึงจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ขึ้นภายใต้วิสัยทัศน์อาเซียน (ASEAN Vision ๒๐๒๐) ประกอบด้วย ๓ ด้านหลักหรือ ๓ เสาหลักได้แก่ ๑) ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community:APSC) ๒) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และ ๓) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) ต่อมาในที่ประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ ๑๒ เมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๐ ที่เมืองเซบู ฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนได้ลงนามแถลงการณ์เซบูเห็นชอบให้เร่งรัดการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (ค.ศ. ๒๐๑๕) เพื่อให้อาเซียนสามารถปรับตัวในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (แหล่งสารสนเทศอาเซียน, ๒๕๕๖; กรมอาเซียน, ๒๕๕๖)

กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter)

อาเซียนยกฐานะขึ้นเป็นองค์กรนิติบุคคล มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนมีผู้แทนถาวรประจำอาเซียน และมีธรรมนูญหรือกฎหมายข้อบังคับ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของอาเซียนได้อย่างเป็นรูปธรรม และกฎบัตรอาเซียนมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา กฎบัตรอาเซียนประกอบด้วย ๑๓ บท ๕๕ ข้อ มีประเด็นที่แสดงความก้าวหน้าของอาเซียนได้แก่การจัดตั้งองค์กรสิทธิ

มนุษยชนของอาเซียน การให้อำนาจเลขาธิการอาเซียน การจัดตั้งกลไกสำหรับการระงับข้อพิพาทต่างๆ เพิ่มบทบาทของประธานอาเซียนเพื่อให้อาเซียนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินทันที่ การเปิดช่องทางให้อาเซียนมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภาคประชาสังคมมากขึ้นและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เช่น ให้มีการประชุมสุดยอดอาเซียน ๒ ครั้งต่อปี จัดตั้งคณะมนตรีเพื่อประสานความร่วมมือ ๓ เสาหลัก และ มีคณะกรรมการผู้แทนถาวรประจำอาเซียนที่กรุงจาการ์ตา เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการประชุมของอาเซียน เป็นต้น (หอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา, ม.ป.ป.; ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, ๒๕๕๔; กรมอาเซียน, ๒๕๕๖ อ้างในวิชุดา กิจจรธรรมและคณะ, ๒๕๕๖)

สามเสาหลักของประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ ๓ ด้านซึ่งเปรียบเสมือนเสาหลักสามเสาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและเสาหลักแต่ละด้าน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community - APSC)

ประเทศสมาชิกได้ร่วมจัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political - Security Community Blueprint) โดยเน้น ๓ ประการ คือ ๑) การมีกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกันครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆที่จะร่วมกันทำเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคม วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่แตกต่างของประเทศสมาชิก ส่งเสริมพัฒนาการทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกันเช่นหลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้านทุจริต การส่งเสริมหลักนิติธรรมและธรรมาภิบาล เป็นต้น ๒) ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับประชาชนที่ครอบคลุมในทุกด้าน ครอบคลุมความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในรูปแบบเดิมซึ่งหมายถึงมาตรการสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจและการระงับข้อพิพาทโดยสันติเพื่อป้องกันสงคราม และให้ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ด้วยกันโดยสงบสุขและไม่มีความหวาดระแวง นอกจากนี้ ยังขยายความร่วมมือเพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติดและการค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและจัดการภัยพิบัติและภัยธรรมชาติ ๓) การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก กำหนดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาคเช่นกรอบ ASEAN+3 กับ จีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ เป็นต้น

๒. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC)

อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๔ ด้าน คือ ๑) การตลาดและฐานการผลิตเดียวโดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมืออย่างเสรี รวมทั้งการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมการรวมกลุ่มสาขาสำคัญของอาเซียนให้เป็นรูปธรรมโดยได้กำหนดเป้าหมายเวลาที่จะค่อยๆลดหรือยกเลิกมาตรการที่มีใช้ภาษีสำหรับประเทศสมาชิกเก่า ๖ ประเทศภายในปี พ.ศ.๒๕๕๓ เปิดตลาดภาคบริการและเปิดเสรีการลงทุนภายในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ๒) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียนโดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ นโยบายภาษีและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน) ๓) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาคให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่างๆ เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก และ ๔) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกเน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาคเพื่อให้อาเซียนมีท่าที่ร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรีของอาเซียนกับประเทศคู่เจรจา เป็นต้น และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายให้เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก

๓. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community)

อาเซียนมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวโดยมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional Cooperation) ภายใต้ประเด็นเชิงสังคมและวัฒนธรรมที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ เยาวชน การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรีแรงงาน การขจัดความยากจน สวัสดิการสังคมและการพัฒนาวัฒนธรรมและสารนิเทศกิจการพลเรือน การตรวจคนเข้าเมืองและกงสุล ยาเสพติด การจัดการภัยพิบัติและสิทธิมนุษยชน โดยมีคณะทำงานอาเซียนรับผิดชอบการดำเนินความร่วมมือในแต่ละด้าน อาเซียนได้ตั้งเป้าการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมุ่งหวังในการเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับการเป็นประชาคมสังคมและ

วัฒนธรรมอาเซียน อาเซียนได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio - Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) ๒) การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) ๓) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights) ๔) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability) ๕) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building an ASEAN Identity) และ ๖) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the Development Gap) โดยมีกลไก ได้แก่การประชุมรายสาขา (Sector) ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials Meeting) และระดับรัฐมนตรี (Ministerial Meeting) คณะมนตรีประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Council) รวมทั้งการประชุมคณะกรรมการด้านสังคมและวัฒนธรรม (Senior Officials Committee for ASEAN Socio-Cultural Community)

บทบาทของไทยในอาเซียน

ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการผลักดันความร่วมมือของอาเซียนให้มีความคืบหน้ามาโดยตลอด ไทยจึงถือเป็นทั้งประเทศผู้ร่วมก่อตั้งและเป็น ‘บ้านเกิด’ ของอาเซียนและมีบทบาทเชื่อมโยงประเทศที่ตั้งอยู่บนภาคพื้นทวีปและประเทศที่เป็นหมู่เกาะทั้งหมดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลาง ถึงแม้ว่าปฏิญญากรุงเทพจะมีได้ระบุดังความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง โดยกล่าวถึงเพียงความร่วมมือกันด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การศึกษา การเกษตรอุตสาหกรรม การส่งเสริมสันติภาพและเสถียรภาพในภูมิภาค แต่อาเซียนได้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างประเทศในภูมิภาค ลดความหวาดระแวงและช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและที่สำคัญไทยได้เป็นแกนนำร่วมกับอินโดนีเซียและประเทศสมาชิกอาเซียนดั้งเดิมในการแก้ไขปัญหาสัมพันธภาพความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาผู้ลี้ภัยอินโดจีนจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและช่วยเสริมสร้างสันติภาพ เสถียรภาพและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งเป็นประโยชน์และส่งผลดีต่อไทย

ประโยชน์ที่ไทยได้รับจากอาเซียน

ในภาพรวมประเทศไทยได้รับประโยชน์เป็นอย่างมาก มีนักลงทุนต่างชาติเดินทางเข้ามาลงทุนและท่องเที่ยวในประเทศไทย ประเทศไทยสามารถส่งออกสินค้าไปยังประเทศสมาชิกอาเซียนได้มากขึ้นและมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำลง รวมถึงการมีนักท่องเที่ยวจากประเทศสมาชิกอาเซียนเดินทางมายังประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการมีกรอบความร่วมมือด้านเศรษฐกิจของอาเซียนและการที่ประเทศไทยสามารถแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น โรค

ระบาด โรคเอดส์ ยาเสพติด สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติและอาชญากรรมข้ามชาติ อันเป็นผลมาจากการมีความร่วมมือทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียน ซึ่งหากไม่มีแล้วก็คงเป็นการยากที่ประเทศไทยจะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้โดยลำพัง ปัจจุบันอาเซียนเป็นคู่ค้าอันดับหนึ่งของไทยมีมูลค่าการค้าระหว่างกันกว่า ๑.๗๕ ล้านล้านบาทต่อปีหรือคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒ ของมูลค่าการค้าทั้งหมดของไทย ในจำนวนนี้เป็นการส่งออกจากไทยไปอาเซียนร้อยละ ๒๐.๗ ของมูลค่าการค้าส่งออกทั้งหมดโดยไทยเป็นฝ่ายได้ดุลมาตลอด การขยายความร่วมมือเพื่อเชื่อมโยงโครงสร้างพื้นฐานช่วยเพิ่มโอกาสทางการค้าและการลงทุนให้กับไทยโดยขยายตลาดให้กับสินค้าไทยจาก ๖๐ ล้านคนเป็นประชาชนอาเซียน ๖๐๐ ล้านคน ซึ่งไทยได้เปรียบประเทศสมาชิกอื่น เพราะมีที่ตั้งอยู่ใจกลางอาเซียนจึงเป็นศูนย์กลางทางการคมนาคมและขนส่งในภูมิภาค

ผลกระทบของประชาคมอาเซียนต่อภารกิจของรัฐและข้าราชการ

ตามโครงการศึกษาผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประชุมเสวนา และประชุมระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน เพื่อศึกษาผลกระทบจากการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน จำแนกประเด็นได้ดังนี้

๑. **ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน** อาเซียนสนับสนุนแนวทางด้านความมั่นคงซึ่งมีความเกี่ยวข้องต่อการพัฒนาด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคมอย่างใกล้ชิด ยึดหลักการละเว้นการรุกรานหรือการข่มขู่ใช้กำลังและการกระทำใดๆ ที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศ และการพึ่งพาการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี ในการนี้ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนยึดมั่นตามความตกลงทางการเมืองของอาเซียน อาทิ ปฏิญญาว่าด้วยเขตสันติภาพ อิสรภาพ และการวางตัวเป็นกลาง หรือสนธิสัญญาไมตรีและความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นต้น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความไว้วางใจ การทูตเชิงป้องกัน และแนวทางแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี อีกทั้งแก้ไขประเด็นความมั่นคงในรูปแบบใหม่ โดยแบ่งเรื่องหลักๆ ในการสร้างประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ได้แก่ การพัฒนาทางการเมือง การพัฒนาบรรทัดฐาน กลไกป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสันติภาพและความมีเสถียรภาพทางการเมืองของภูมิภาค อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาในด้านต่างๆ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างค่านิยมและแนวปฏิบัติร่วมกันของอาเซียน เสริมสร้างขีดความสามารถของอาเซียนในการเผชิญกับภัยคุกคามความมั่นคงทั้งในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ บนพื้นฐานของหลักการว่าด้วยความมั่นคงของมนุษย์

๑.๑ ประเด็นด้านประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน ตามเป้าหมายที่จะสร้างประชาธิปไตยให้แข็งแกร่ง ส่งเสริมธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม ส่งเสริมคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงสิทธิและความรับผิดชอบของรัฐสมาชิกอาเซียน เพื่อนำไปสู่การสร้างประชาคมที่มีกฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกัน

๑.๑.๑ ผลกระทบในเชิงบวก ได้แก่ ความร่วมมือในอาเซียนในประเด็นประชาธิปไตย และสิทธิมนุษยชนเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาทางการเมืองร่วมกันที่จะต้องเร่งสร้างประชาธิปไตยและสันติภาพในประเทศสมาชิกเพื่อให้การดำเนินงานบริหารมีความเป็นธรรมาภิบาล เนื่องจากในการดำเนินงานบริหารของชาติสมาชิกยังมีความไม่สมบูรณ์ของแนวคิดประชาธิปไตย ยังมีระบบการผูกขาดอำนาจและปิดบังข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ ตลอดจนปิดกั้นการไหลของข้อมูลระหว่างชาติสมาชิก โดยได้เสนอให้ชาติสมาชิกดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน มีสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส การกระจายอำนาจ การใช้หลักกฎหมายที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๑.๑.๒ ผลกระทบในเชิงลบ ได้แก่ ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเพิ่มมากขึ้น อาทิ การค้ามนุษย์ การกดขี่แรงงานต่างด้าว และยังอาจเกิดปัญหาการย้ายถิ่นฐานของคนในภูมิภาคซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคมอื่นๆ

๑.๒ ประเด็นความมั่นคงในรูปแบบใหม่ มุ่งให้มีการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงทีโดยสอดคล้องกับหลักการด้านความมั่นคงที่ครอบคลุมทุกมิติ จากภัยคุกคามในทุกรูปแบบ อาชญากรรมข้ามชาติ และความท้าทายข้ามแดน

๑.๒.๑ ผลกระทบในเชิงบวก ที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑.๒.๑.๑ ความร่วมมือในประเด็นความมั่นคงในรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น เช่น มีการสร้างมาตรฐานในการตอบสนองเพื่อความยุติธรรมทางอาชญากรรมข้ามชาติ โดยตระหนักถึงความสำคัญในการคุ้มครองเหยื่อผู้เคราะห์ร้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของผู้หญิงและเด็ก มีการกำหนดมาตรการเพื่อให้อาเซียนปลอดจากยาเสพติด มีความร่วมมือในระดับต่างๆ เพื่อแบ่งปันข้อมูลแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและปราบปรามการค้ายาเสพติด

๑.๒.๑.๒ การแก้ไขข้อพิพาทโดยสันติวิธี เนื่องจากยังมีข้อขัดแย้งระหว่างชาติสมาชิกปรากฏทั้งในเรื่องของเขตแดน พื้นที่ทับซ้อนและผลประโยชน์ในพื้นที่ทับซ้อนต่างๆ อยู่ในหลายบริเวณ ประเทศสมาชิกจะต้องยึดหลักสันติวิธีในการแก้ไขปัญหาโดยยึดผลประโยชน์ร่วมกัน

๑.๒.๑.๓ การสร้างให้ภูมิภาคนี้มีความเข้มแข็งและบูรณาภาพแห่งดินแดน โดยการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐบาลประเทศสมาชิก และความเข้าใจและเคารพในกิจการภายใน

ของแต่ละประเทศ รวมทั้งสร้างความรู้สึที่ดีและเท่าเทียมกันของศักดิ์ศรีของพลเมืองประเทศสมาชิกที่จะอยู่ร่วมกันภายใต้ประชาคมเดียวกัน

๑.๒.๑.๔ เป็นการขยายความร่วมมือในด้านความมั่นคงที่ออกไปสู่การสร้างความร่วมมือกับกลุ่มความมั่นคงระหว่างประเทศของภูมิภาคอื่นๆ

๑.๒.๒ ผลกระทบในเชิงลบ ที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๑.๒.๒.๑ สังคมไทยจะต้องเผชิญกับปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่และความท้าทายข้ามแดนเพิ่มมากขึ้น เช่น อาชญากรรมข้ามชาติ การค้ามนุษย์ เครือข่ายการค้ายาเสพติดข้ามชาติ และอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์

๑.๒.๒.๒ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมอันเป็นผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ เพิ่มขึ้น

๑.๒.๒.๓ การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขและความมั่นคงภายในประเทศ ปัญหาจากกลุ่มก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติแสวงประโยชน์จากการเปิดและเคลื่อนย้ายเสรี ทำให้การป้องกันและปราบปรามมีความยุ่งยากและซับซ้อน

๒. **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน** มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ (๑) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (๒) การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง (๓) การเป็นภูมิภาคที่มีพัฒนาการทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน (๔) การเป็นภูมิภาคที่บูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อกัน โดยการมุ่งไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคมไทย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี การเคลื่อนย้ายบริการเสรี การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือโดยเสรี

๒.๑.๑ ผลกระทบในเชิงบวก ที่สำคัญ ๕ ประการ คือ

๒.๑.๑.๑ ความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียนเพิ่มมากขึ้น การเคลื่อนย้ายของพลเมืองประเทศสมาชิกจะเกิดการไหลเวียนของผู้บริโภคที่ข้ามพรมแดนไปยังประเทศต่างๆ พลเมืองของประเทศสมาชิกมีขนบธรรมเนียมและค่านิยมและความต้องการในการบริโภคสินค้าที่แตกต่างกัน ผู้คนที่ไหลเวียนไปที่แห่งใหม่ไม่เพียงแต่จะมีโอกาสในการได้บริโภคผลิตภัณฑ์ในประเทศที่เข้าไปพำนักแต่ยังเป็นการนำผลิตภัณฑ์ของประเทศตนเองไปใช้และเผยแพร่ในต่างประเทศด้วย ทำให้เกิดการสะพัดของสินค้าและผลิตภัณฑ์ในวงกว้าง

๒.๑.๑.๒ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเปิดเสรีทางการค้าจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ประกอบการของประเทศสมาชิกมีการพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการในภูมิภาคให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกต่อไป

๒.๑.๑.๓ การเพิ่มขึ้นของแรงงาน ประเทศไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแรงงานมีค่าจ้างที่สูง ทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงเมื่อเทียบกับประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำกว่า ก็จะทำให้ประเทศไทยสามารถมีแรงงานจากประเทศสมาชิกมาทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนได้

๒.๑.๑.๔ การเพิ่มผลผลิตและการลดต้นทุน เมื่อมีการรวมกันทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกก็ย่อมทำให้มีโอกาสแสวงหาทรัพยากรในการผลิต วัตถุดิบ และบริหารจัดการภายในภูมิภาค ซึ่งจะทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนจากการขนส่ง และการเก็บรักษาทรัพยากรและวัตถุดิบ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒.๑.๑.๕ การมีตลาดที่เปิดกว้างมากยิ่งขึ้น การรวมตัวกันของประเทศสมาชิกทำให้มีการเปิดตลาดที่กว้างมากขึ้น โดยเฉพาะจำนวนประชากรที่อยู่ในภูมิภาคนี้กว่า ๖๐๐ ล้านคน และมีนักท่องเที่ยวและนักธุรกิจที่เข้ามาท่องเที่ยวและประกอบธุรกิจในภูมิภาคนี้ก็เป็นจำนวนมาก การรวมตัวกันเพื่อเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตเดียวจะเป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้บริโภคและผู้ผลิตทั้งในภูมิภาคนี้และภูมิภาคอื่นๆ มีความสะดวกรวดเร็วในการทำธุรกิจและประสานงานภายในภูมิภาคนี้

๒.๑.๒ ผลกระทบในเชิงลบ คือปัญหาทางเศรษฐกิจอาจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติและภาษีที่เป็นอุปสรรคในการค้าและการลงทุน โดยสรุปได้ ๕ ประการ ดังนี้

๒.๑.๒.๑ สินค้าการเกษตรของไทยจะได้รับผลกระทบเนื่องจากประเทศสมาชิกอื่นๆ สามารถผลิตสินค้าการเกษตรได้เช่นเดียวกับภาคการเกษตรของไทยในแทบจะทุกรายการ ประเทศไทยเสียเปรียบเนื่องจากต้นทุนการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าแรงงานที่สูงขึ้น ตลอดจนทั้งภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในพื้นที่การเกษตรทั้งน้ำท่วมและฝนแล้ง และความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่เพาะปลูก การรวมตัวกันเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตเดียวอาจจะเกิดการไหลทะลักของสินค้าการเกษตรที่ถูกกว่าเข้ามาในประเทศไทยทำให้เกษตรกรของไทยได้รับความเดือดร้อนไม่สามารถแข่งขันได้

๒.๑.๒.๒ การกีดกันทางการค้า ในรูปแบบที่ไม่ใช่ภาษีอาจจะเพิ่มมากขึ้น โดยอาจจะผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพหรือกระบวนการสร้างค่านิยมในการบริโภคสินค้าใน

ประเทศอาจจะมีเพิ่มขึ้น การกีดกันทางการค้าดังกล่าวจะทำให้สินค้าไทยไม่สามารถเข้าไปถึงผู้บริโภคในประเทศสมาชิกอื่นๆ ได้

๒.๑.๒.๓ การเปิดตลาดและฐานการผลิตเดียวจะทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการรายย่อยและผู้ค้ารายย่อยน้อยลง และอาจจะส่งผลให้การค้าและการผลิตเกิดการผูกขาดโดยบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ ซึ่งการผูกขาดทางการค้าและบริการจะทำให้ผู้บริโภคมีทางเลือกน้อยลง ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อผู้บริโภค

๒.๑.๒.๔ สินค้าและบริการส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังไม่ได้ระดับมาตรฐานพอที่จะแข่งขันกับประเทศสมาชิกอื่นๆ การรวมตัวกันเป็นตลาดเดียว สินค้าและบริการที่ยังไม่ได้มาตรฐานก็จะไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ทั้งนี้ สินค้าและบริการที่ยังไม่ได้มาตรฐานดังกล่าวไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการแข่งขัน และข้อมูลเพื่อการแข่งขันก็ไม่สามารถเข้าถึงได้

๒.๑.๒.๕ ทรัพยากรบุคคลที่มีฝีมือและวิชาชีพที่ขาดแคลนจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่า การเปิดเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวจะทำให้ประเทศไทยสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันลดลง

๒.๒ การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี เป็นหนึ่งในหลักการสำคัญที่จะส่งเสริมการไปสู่จุดมุ่งหมายในการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว การเป็นตลาดเดียวสำหรับสินค้าและบริการ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายการผลิตในภูมิภาค และส่งเสริมขีดความสามารถของอาเซียนในการเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลก หรือเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานของโลก

๒.๒.๑ ผลกระทบในเชิงบวก ที่สำคัญสรุปได้ ๔ ประการ ได้แก่

๒.๒.๑.๑ กลุ่มธุรกิจที่ไทยมีความได้เปรียบ เช่น น้ำตาล ผักและผลไม้ กระจับปี่ อาหารแช่แข็ง กระจับปี่และสิ่งพิมพ์ ยานยนต์และชิ้นส่วน เครื่องจักร เนื้อสัตว์แปรรูป เครื่องสำอาง ผลิตภัณฑ์เหล็ก อัญมณี ข้าว สิ่งทอ ยางพารา เม็ดพลาสติก จะมีโอกาสในการส่งออกไป
 ต ล า ด อ า เ ชี ย น
 มากขึ้น

๒.๒.๑.๒ ราคาผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาอัตลักษณ์ของสินค้าและบริการในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มจากลักษณะที่มีความเฉพาะตัวทางวัฒนธรรมที่มี การพัฒนาเป็นมรดกทางด้านความคิดและการฝีมือจะส่งผลให้ชิ้นงานหรือการบริการมีมูลค่าสูงขึ้น ทำให้สามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศและภูมิภาคนี้มากขึ้น

๒.๒.๑.๓ การมีอำนาจต่อรองที่มากขึ้น การรวมตัวกันของประเทศสมาชิกทั้ง ๑๐ ประเทศ ได้ก่อให้เกิดตลาดในภูมิภาคที่มีประชากรมากกว่า ๖๐๐ ล้านคน และมีสินค้าที่มีอัตลักษณ์ เฉพาะภูมิภาคที่ครอบคลุมส่วนแบ่งการตลาดมากที่สุดในโลกอยู่หลายรายการ การรวมตัวเป็นประชาคม ทำให้เกิดอำนาจต่อรองทางการค้ากับกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นๆ ในขณะที่ประเทศสมาชิกเพียง ประเทศเดียวไม่สามารถที่จะมีอำนาจในการต่อรองกับกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นๆ

๒.๒.๑.๔ การกระตุ้นให้ผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็กต้องเร่งพัฒนาฝีมือ ตลอดทั้งสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานพร้อมที่จะต่อสู้ในการค้า การบริการในระดับระหว่าง ประเทศ อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของสินค้าและบริการที่มีลักษณะความ เชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งจะส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันโดยรวมของประเทศและภูมิภาคมีความมั่นคงยิ่งขึ้น

๒.๒.๒ ผลกระทบในเชิงลบ ที่สำคัญมี ๓ ประการ ได้แก่

๒.๒.๒.๑ ธุรกิจผลิตภัณฑืมันสำปะหลังและแป้งมัน และอุตสาหกรรม แม่พิมพ์ ซึ่งเป็นสินค้าที่ไทยยังเสียเปรียบและไม่พร้อมที่จะแข่งขันกับประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ อาจ ประสบปัญหาในการแข่งขันกับต่างประเทศ ดังนั้นธุรกิจที่ไม่พร้อมและเสียเปรียบก็อาจประสบปัญหา ถึงขั้นต้องปิดกิจการ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา อาทิ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

๒.๒.๒.๒ การเข้มงวดด้านการละเมิดลิขสิทธิ์ในการค้าระหว่างประเทศ ทำให้ผู้ผลิตรายย่อยและผู้ให้บริการมีต้นทุนที่สูงขึ้นจากการที่จะต้องรับภาระค่าลิขสิทธิ์ ทำให้ผู้ผลิตและผู้ ให้บริการรายย่อยที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ที่มีการจดลิขสิทธิ์ไม่สามารถแข่งขันได้ทั้งในและ ต่างประเทศ ความอ่อนแอของผู้ประกอบการรายย่อยจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ให้ลดลง และท้ายที่สุดก็จะนำไปสู่การลดลงของขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค

๒.๒.๒.๓ ประเทศไทยจะเสียเปรียบการแข่งขัน เนื่องจากความ ไม่พร้อมของข้อมูลที่จะทำการเปรียบเทียบและพัฒนาสินค้าและบริการที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน และภาวะการขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือ โดยต้องพึ่งพาแรงงานจากต่างชาติ ตลอดทั้งการไหลออก ของแรงงานที่มีฝีมือหรือที่มีความเชี่ยวชาญไปยังประเทศที่มีค่าจ้างสูงกว่า ก็จะมีผลให้ศักยภาพแข่งขัน ของประเทศไทยลดลง ถึงแม้ว่าจะทำให้ภูมิภาคนี้มีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

๒.๓ การเคลื่อนย้ายบริการเสรี จะเกิดขึ้นจากการลดข้อจำกัดต่อผู้ประกอบการในธุรกิจบริการของอาเซียน และการเข้าไปประกอบกิจการในประเทศสมาชิกอื่นตามเงื่อนไขกฎเกณฑ์ภายในประเทศ

๒.๓.๑ ผลกระทบในเชิงบวก ที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๒.๓.๑.๑ ธุรกิจบริการด้านการศึกษานานาชาติ ภาพยนตร์ ธุรกิจการจัดประชุม การท่องเที่ยว การประชุมนานาชาติ และการจัดนิทรรศการ (MICE) การท่องเที่ยว บริการสุขภาพ สปาและนวดแผนไทย และบริการโทรคมนาคม จะมีความได้เปรียบ และมีโอกาสขยายธุรกิจไปในประเทศอาเซียนมากขึ้น

๒.๓.๑.๒ คุณภาพชีวิตจะได้รับการพัฒนา การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเท่าเทียมจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของพลเมืองในประเทศสมาชิกให้มีความเป็นอยู่ที่ได้มาตรฐานใกล้เคียงกันเพื่อลดความเหลื่อมล้ำความแตกต่างในการพัฒนาหรือลดช่องว่างของคุณภาพชีวิต

๒.๓.๑.๓ การเรียนรู้และนวัตกรรม การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเท่าเทียมกันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น จะเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาค

๒.๓.๑.๔ การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมจะเป็นการเปิดโอกาสผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก ได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนแนวความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายไปในภูมิภาค ทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจที่มีความเท่าเทียมกันในทุกประเทศสมาชิก ในส่วนของผู้ประกอบการชาวไทยก็จะได้มีโอกาสได้เรียนรู้เทคโนโลยีในการดำเนินงานพัฒนาเศรษฐกิจทัดเทียมกับผู้ประกอบการของประเทศสมาชิกอื่นๆ

๒.๓.๒ ผลกระทบในเชิงลบ ที่สำคัญ ๕ ประการ ได้แก่

๒.๓.๒.๑ ธุรกิจบริการโลจิสติกส์ และธุรกิจให้บริการก่อสร้าง เสียเปรียบและไม่พร้อมในการแข่งขัน เนื่องจากความไม่พร้อมของระบบโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และเทคโนโลยี ดังนั้น ธุรกิจที่ไม่พร้อมและเสียเปรียบก็อาจจะประสบปัญหาถึงขั้นต้องปิดกิจการ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา อาทิ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

๒.๓.๒.๒ การพัฒนาความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ อาจจะมีปัญหาในการกระจายรายได้ เนื่องจากกลุ่มที่มีโอกาสในการสร้างรายได้จะได้แก่กลุ่มที่เป็นนายทุน ผลประโยชน์ส่วนใหญ่จะกระจายไปสู่ประชาชน

๒.๓.๒.๓ การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดความเท่าเทียม เป็นแนวคิดที่ดำเนินการได้ยากเนื่องจากแต่ละประเทศจะต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง และในขณะเดียวกันก็

พยายามที่จะหาทางเข้าไปดำเนินการเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการค้าการลงทุนในประเทศสมาชิกอื่น เพื่อนำผลประโยชน์ที่ได้กลับประเทศ ทำให้ประเทศที่เป็นฐานในการผลิตสูญเสียทรัพยากรโดยที่ได้รับผลตอบแทนน้อย

๒.๓.๒.๔ การพัฒนาเศรษฐกิจให้เท่าเทียม จะทำให้ต้นทุนการผลิตของประเทศสมาชิกที่มีต้นทุนและเทคโนโลยีที่ต่ำกว่าเสียเปรียบ เพราะต้องซื้อเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการผลิตมีต้นทุนที่สูงขึ้น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและองค์ความรู้ของประเทศที่มีระดับการพัฒนาต่ำกว่าจะต้องลงทุนเบื้องต้นในวงเงินที่สูง การมีต้นทุนที่สูงขึ้นจะทำให้ผู้ประกอบการในประเทศที่พัฒนาน้อยกว่าได้รับผลกระทบ

๒.๓.๒.๕ ความแตกต่างในระดับของการพัฒนาในกลุ่มประเทศสมาชิก การพัฒนาให้เท่าเทียมกันจะต้องใช้เวลาในการดำเนินการและอาจจะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้ประกอบการของประเทศสมาชิกมากยิ่งขึ้น

๒.๔ การเคลื่อนย้ายการลงทุนเสรี เป็นปัจจัยสนับสนุนให้อาเซียนเกิดการแข่งขันในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ และการลงทุนระหว่างกันในอาเซียน การเปิดเสรีการลงทุน และการนำผลกำไรกลับมามลงทุนใหม่ที่ยั่งยืนจะสนับสนุนและพัฒนาเศรษฐกิจของอาเซียนในภาพรวม

๒.๔.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ ๒ ประการ ได้แก่

๒.๑.๔.๑ การเคลื่อนย้ายการลงทุนอย่างเสรีในอาเซียนจะทำให้ธุรกิจไทยมีโอกาสมากขึ้นในการย้ายฐานการผลิตและการลงทุนไปยังประเทศอาเซียน

๒.๑.๔.๒ การรวมกันของประเทศสมาชิกเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจกับกลุ่มเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นๆ เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีมากกว่า ๖๐๐ ล้านคน ด้วยจำนวนประชากรที่มีจำนวนมาก และการที่อาเซียนจะเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว จะเป็นแรงจูงใจให้กลุ่มประเทศเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นๆ ให้ความสนใจในการสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะมาลงทุนในภูมิภาคอาเซียนและในไทยมากขึ้น

๒.๔.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญมี ๒ ประการ ได้แก่

๒.๔.๒.๑ จะมีการลงทุนจากธุรกิจของประเทศสมาชิกอาเซียนเข้ามาในไทยมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันสูงขึ้น

๒.๔.๒.๒ การลงทุนจากประเทศสมาชิกอาเซียนในไทยมากขึ้น อาจจะทำให้เกิดผลกระทบทางสังคมตามมา อาทิ ปัญหาแรงงานข้ามชาติ ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๒.๕ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือโดยเสรี การบริหารจัดการในการเคลื่อนย้าย หรืออำนวยความสะดวกในการเดินทางสำหรับบุคคลธรรมดาที่เกี่ยวข้องกับการค้าสินค้า บริการ และการลงทุน ให้

สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของประเทศผู้รับ โดยอาเซียนอยู่ระหว่างการประสานและสร้างมาตรฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรในภูมิภาค โดยพัฒนากรอบแผนงานมาตรฐานความสามารถ และคุณสมบัติของงาน หรืออาชีพและความชำนาญของผู้ฝึกอบรมในสาขาบริการสำคัญ และสาขาบริการอื่นๆ รวมไปถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อสนับสนุนความชำนาญ การเข้าทำงาน และพัฒนาเครือข่ายข้อมูลด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

๒.๕.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญมี ๒ ประการ ได้แก่

๒.๕.๑.๑ แรงงานฝีมือไทยจะมีโอกาสทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากขึ้น

๒.๕.๑.๒ ประเทศไทยจะมีแรงงานฝีมือมาจากประเทศสมาชิกอาเซียน สำหรับการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

๒.๕.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญมี ๒ ประการ ได้แก่

๒.๕.๒.๑ แม้ว่าจะยังไม่มี การเปิดเสรีแรงงานไร้ฝีมือ แต่จากการที่มีการเคลื่อนย้ายบุคลากรระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนง่ายขึ้น อาจทำให้ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้นในประเทศไทย

๒.๕.๒.๒ จากการเปิดเสรีแรงงานมีฝีมือจะมีแรงงานจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้ามาแข่งขันในตลาดแรงงานในประเทศมากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการประกอบอาชีพของคนไทย จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะฝีมือแรงงานในการแข่งขันมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการประกอบอาชีพ หรือเสริมศักยภาพในการแข่งขันที่กำลังจะเกิดขึ้น และต้องมีระบบส่งเสริมอาชีพอิสระในท้องถิ่น

๒.๖ ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือ แม้ว่าในแผนการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะไม่ได้มีแผนการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือก็ตาม แต่จากการที่ในอนาคตจะมีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคคลระหว่างประเทศอาเซียนมากขึ้น ก็อาจจะเป็นช่องทางในการลักลอบเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือโดยผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น

๒.๖.๑ ผลกระทบเชิงบวก ประเทศไทยยังมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะในสาขาที่ขาดแคลนแรงงานไทย ดังนั้น แรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้านก็จะมาช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยได้

๒.๖.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญมี ๕ ประการ ได้แก่

๒.๖.๒.๑ การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวจะส่งผลกระทบต่อทางสังคม อาทิ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาผู้หญิงและเด็กที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ และใช้แรงงานเด็ก

๒.๖.๒.๒ ผลกระทบทางด้านสาธารณสุข กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการตรวจสอบสุขภาพและค้นหาโรคจากหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดและได้รับบัตรประกันสุขภาพ แต่ก็มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและไม่ขึ้นทะเบียน นอกจากนี้ ก็อาจมีการแพร่กระจายของโรคติดต่อทำให้ประเทศไทยต้องเพิ่มภาระทางด้านสาธารณสุข ทั้งในแง่งบประมาณและบุคลากรทางด้านสาธารณสุข

๒.๖.๒.๓ ปัญหาแรงงานต่างด้าวอาจจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยอาจก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น อาทิ ชุมชนสกปรกขึ้น ขยะมากขึ้น เป็นต้น

๒.๖.๒.๔ ประเทศไทยต้องรับภาระในการให้การศึกษาแก่บุตรหลานของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากขึ้น

๒.๖.๒.๕ แรงงานต่างด้าวอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของสังคมไทย โดยเฉพาะปัญหาอาชญากรรมจะเพิ่มมากขึ้น

๒.๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยให้อาเซียนสามารถบูรณาการทางเศรษฐกิจได้อย่างราบรื่น อาทิ โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถใช้ศักยภาพของเขตการค้าเสรีอาเซียนได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ภูมิภาคมีความน่าสนใจมากขึ้น ในด้านการเป็นฐานการผลิตเดียว การเป็นจุดหมายด้านการท่องเที่ยวและการลงทุน ช่วยลดช่องว่างของระดับการพัฒนา และยังเชื่อมโยงอาเซียนกับประเทศภายนอกที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือ และในเอเชียใต้ ได้อีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างกันและการทำงานร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรที่อยู่คนละประเทศ การยกระดับเครือข่ายแห่งชาติที่มีอยู่ และพัฒนาให้เป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลของภูมิภาค เพิ่มความน่าเชื่อถือและความมั่นใจในการใช้อินเทอร์เน็ต และความปลอดภัยในการทำธุรกรรม การจ่ายเงิน และการรับชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์

๒.๗.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญมี ๓ ประการ ได้แก่

๒.๗.๑.๑ ประเทศไทยมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางโครงสร้างพื้นฐานของอาเซียน

๒.๗.๑.๒ ประเทศไทยมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางทางด้านโลจิสติกส์ของอาเซียน

๒.๗.๑.๓ ประเทศไทยมีศักยภาพเป็นศูนย์กลางทางด้านคมนาคมขนส่งของอาเซียน

๒.๗.๒ ผลกระทบเชิงลบ คือ การก่อสร้างเส้นทางคมนาคมขนส่งโดยเฉพาะทางบก จะกระทบต่อชุมชนที่อยู่บริเวณที่เส้นทางคมนาคมเหล่านี้ตัดผ่าน โดยอาจได้รับผลกระทบทางสังคมได้ อาทิ มลพิษเพิ่มมากขึ้น ประชาชนในพื้นที่เหล่านั้นไม่มีที่อยู่อาศัย พื้นที่ทำกินลดลง ระบบนิเวศได้รับผลกระทบ เป็นต้น

๓. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ให้ความสำคัญกับ ๕ ประเด็น ได้แก่

๓.๑ การพัฒนามนุษย์ ส่งเสริมความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมและลงทุนในด้าน การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมและการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบการ ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์ เชิงประยุกต์ และเทคโนโลยีในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาด้านสังคมและเศรษฐกิจ

๓.๑.๑ การให้ความสำคัญกับการศึกษา เน้นการบูรณาการด้านการศึกษาให้เป็น วาระการพัฒนาของอาเซียน การสร้างสังคมความรู้ โดยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ส่งเสริมการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย และการสร้างความตระหนักรู้เรื่องอาเซียนในกลุ่มเยาวชน ผ่าน ทางการศึกษาและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างอัตลักษณ์อาเซียนบนพื้นฐานของมิตรภาพ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน

๓.๑.๑.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๓.๑.๑.๑.๑ ประชาชนมีโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศ เพื่อนบ้านในอาเซียนมากขึ้น

๓.๑.๑.๑.๒ สถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อรองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน โดยการปรับหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนและความรู้ด้านภาษา

๓.๑.๑.๑.๓ ผู้กำหนดนโยบายการศึกษามีโอกาสในการสร้าง เครือข่ายระหว่างประเทศในอาเซียนในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) ในเรื่อง ยุทธศาสตร์และกลไกการพัฒนาเด็กและเยาวชน

๓.๑.๑.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญ ๒ ประการได้แก่

๓.๑.๑.๒.๑ ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของไทย ยังมีข้อจำกัดหากเปรียบเทียบกับสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ดังนั้น จะส่งผลให้เกิดความยุ่งยากในการ พัฒนาไปสู่ประชาคมอาเซียนได้ในอนาคต เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสารระหว่าง ประเทศสมาชิกอาเซียน

๓.๑.๑.๒.๒ หากมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานอาจจะนำไปสู่ภาระในการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ

๓.๑.๒ การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของอาเซียนโดยดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณสมบัติ ความสามารถ การเตรียมความพร้อมที่ดีให้กับแรงงาน เพื่อที่จะเอื้อต่อการรับมือกับประโยชน์และสิ่งท้าทายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวในภูมิภาค

๓.๑.๒.๑ ผลกระทบเชิงบวกที่สำคัญ ๔ ประการคือ

๓.๑.๒.๑.๑ แรงงานในประเทศไทยมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นในด้านฝีมือแรงงานและภาษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอาเซียนอื่นๆ

๓.๑.๒.๑.๒ การดำเนินงานของภาครัฐยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และลดการกระทำความรุนแรงต่อมวลมนุษยชน ความเป็นประชาคมทำให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจของภาครัฐของประเทศสมาชิก หากไม่ได้ดำเนินการในประเด็นนี้ก็จะได้รับการต่อต้านจากประเทศสมาชิก

๓.๑.๒.๑.๓ การพัฒนาศักยภาพและสติปัญญาของประชาชนในประเทศสมาชิก การดำเนินงานของรัฐอาจจะมีการสื่อสารข้อมูลและครอบงำทางด้านความคิด การพัฒนามนุษย์ที่เปิดกว้างจะเป็นการพัฒนาสติปัญญาและนวัตกรรมระหว่างประเทศสมาชิก

๓.๑.๒.๑.๔ การพัฒนามนุษย์จะเป็นการเสริมสร้างให้เกิดเครือข่ายการพัฒนามนุษย์ที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ที่มีความเชื่อมโยงทั้งในและระหว่างประเทศ เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทรัพยากรมนุษย์

๓.๑.๒.๒ ผลกระทบเชิงลบที่สำคัญ ๒ ประการ ได้แก่

๓.๑.๒.๒.๑ ประเทศไทยจะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการกำหนดมาตรฐานแรงงานที่มาจากทั้งประเทศอาเซียนและประเทศภายนอกอาเซียน ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากมาตรฐานที่ใช้ภายในประเทศ เพื่อคงความสามารถในการแข่งขัน

๓.๑.๒.๒.๒ ในระยะการเข้าสู่ประชาคมในระยะแรก อาจเกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบด้านแรงงาน เนื่องจากความแตกต่างในระดับความเชี่ยวชาญและการเข้าถึงเงินทุนและเทคโนโลยี ตลอดทั้งความแตกต่างในระดับการศึกษา

๓.๒ การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม อาเซียนมีพันธกรณีในการส่งเสริมความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยลดความยากจนและส่งเสริมการคุ้มครองและสวัสดิการสังคม การสร้าง

สภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และปลอดภัยเสถียร การเตรียมความพร้อมเรื่องภัยพิบัติ และการจัดการกับข้อกังวลเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาพ

๓.๒.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญมี ๓ ประการ ได้แก่

๓.๒.๑.๑ ภาครัฐจะให้ความสำคัญกับสวัสดิการของสังคมมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามกรอบความร่วมมือของประชาคมอาเซียน การที่ภาครัฐให้ความสำคัญก็จะส่งผลให้ประชาชนได้รับสวัสดิการที่มีคุณภาพดีมากขึ้น

๓.๒.๑.๒ ผู้ด้อยโอกาสจะมีโอกาสในการได้งานทำมากขึ้น มาตรการด้านสวัสดิการทางสังคมจากภาครัฐ จะเพิ่มโอกาสในการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่

๓.๒.๑.๓ ความร่วมมือในด้านนี้เพิ่มมากขึ้นในมวลประเทศสมาชิก ได้แก่ การขจัดความยากจน เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและความคุ้มครองกันจากผลกระทบด้านลบจากการรวมตัวอาเซียนและโลกาภิวัตน์ ส่งเสริมความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเข้าถึงการดูแลสุขภาพและส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีสุขภาพดี การเพิ่มศักยภาพในการควบคุมโรคติดต่อ การรับประกันอาเซียนที่ปลอดภัยเสถียร และการสร้างรัฐที่พร้อมรับกับภัยพิบัติและประชาคมที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น การศึกษาให้แก่บุตรหลานของแรงงานต่างชาติในประเทศ

๓.๒.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญ มี ๕ ประการ ได้แก่

๓.๒.๒.๑ การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนอาจส่งผลให้ปัญหาสังคมในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ปัญหาความยากจน ความปลอดภัยทางสังคม และความคุ้มครองกันจากผลกระทบด้านลบ ความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเข้าถึงการดูแลสุขภาพ การควบคุมโรคติดต่อ ปัญหายาเสพติด และปัญหาภัยพิบัติ

๓.๒.๒.๒ ไทยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาส และแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น

๓.๒.๒.๓ ขาดระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานและบุตรของแรงงานนอกระบบซึ่งอาจมีจำนวนมากขึ้นในประเทศไทย

๓.๒.๒.๔ ปัญหาการไหลของแรงงานข้ามชาติ หรือข้ามพื้นที่เพื่อรับสวัสดิการที่ดีกว่า อาจจะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ปัญหาการค้ามนุษย์ ปัญหาความอบอุ่นของครอบครัว

๓.๒.๒.๕ สวัสดิการจากภาครัฐอาจจะทำให้เกิดความไม่กระตือรือร้นในการทำงานหรือสร้างนวัตกรรม เนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีจึงไม่จำเป็นต้องทำงาน และท้ายที่สุดจะนำไปสู่ปัญหาทางด้านงบประมาณของรัฐที่จะนำมาสู่การจัดสวัสดิการ

๓.๓ ความยุติธรรมและสิทธิทางสังคม อาเซียนมีพันธกรณีในการส่งเสริมความยุติธรรม โดยให้สิทธิของประชาชนสะท้อนอยู่ในนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชน ซึ่งรวมถึงสิทธิและสวัสดิการสำหรับกลุ่มด้อยโอกาส และกลุ่มที่อ่อนแอ เช่น สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน

๓.๓.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๓.๓.๑.๑ ความร่วมมือในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการสำหรับสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ จะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานในประเทศไทย

๓.๓.๑.๒ ประเทศไทยมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ในการพัฒนาระบบบริการสาธารณะ และการศึกษา

๓.๓.๑.๓ การผลักดันให้เกิดการตื่นตัวของภาครัฐที่จะต้องมีการบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมและสิทธิ และนำกฎหมายไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้การละเมิดสิทธิลดลง และควรจะมีศาลในเรื่องสิทธิเป็นเรื่องเฉพาะ

๓.๓.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญมี ๕ ประการ ได้แก่

๓.๓.๒.๑ แม้ว่าจะมีความร่วมมือเพิ่มมากขึ้นแต่ปัญหาในการละเมิดสิทธิและสวัสดิการต่อกลุ่มคนเหล่านี้ก็อาจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

๓.๓.๒.๒ สตรี เด็ก เยาวชน และผู้พิการ บางกลุ่ม ยังเข้าไม่ถึงบริการของภาครัฐ และขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๓.๒.๓ การไหลออกของแรงงานบางสาขา เช่น บุคลากรด้านการให้บริการสาธารณสุข แพทย์ พยาบาล หรือบุคลากรด้านการศึกษา

๓.๓.๒.๔ หากเปิดประชาคมอาเซียน อาจทำให้มีประชาชนจากประเทศสมาชิกอาเซียนหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้น อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๓.๓.๒.๕ การเข้าไม่ถึงสิทธิของผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ไม่ทราบถึงสิทธิ อาจจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ฉวยโอกาสในสังคม เช่น เรื่องค่าจ้าง และสิทธิที่ทำกิน

๓.๔ ส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม อาเซียนมีการส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน สนับสนุนการสร้างสิ่งแวดล้อมสีเขียวและสะอาด โดยการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างสมดุลในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมไปถึงการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน การอนุรักษ์ดิน น้ำ แร่ธาตุ พลังงาน ความหลากหลายทางชีวภาพ ป่าไม้

ทรัพยากรชายฝั่งทะเล และทรัพยากรทางทะเล รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพน้ำและอากาศสำหรับภูมิภาคอาเซียน โดยอาเซียนจะมีส่วนร่วมกับความพยายามของโลกในการจัดการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมโลก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและการคุ้มครองชั้นโอโซน เช่นเดียวกับการพัฒนาและการปรับใช้เทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓.๔.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๓.๔.๑.๑ ความร่วมมือในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้น

๓.๔.๑.๒ การส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานในการดำรงชีวิตในเมืองต่างๆ ของอาเซียน

๓.๔.๑.๓ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสให้ประเทศไทยประสบผลสำเร็จในการดำเนินโครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม การควบคุมมลพิษ การประหยัดพลังงาน การส่งเสริมพลังงานทางเลือก

๓.๔.๑.๔ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะสร้างความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน

๓.๔.๒ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่

๓.๔.๒.๑ แม้ว่าจะมีความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมอาจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เช่น มลพิษจากของเสียข้ามแดน

๓.๔.๒.๒ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้นจากการเป็นประชาคมอาเซียน อาจส่งผลกระทบต่อประเทศไทยต้องเผชิญภัยพิบัติทางธรรมชาติมากขึ้น เช่น น้ำท่วมฉับพลัน พื้นที่สีเขียวลดลง ปัญหาคุณภาพอากาศจากการจราจรติดขัด

๓.๔.๒.๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจอาจจะเป็นการทำลายและใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยไม่คำนึงถึงความสมดุลของธรรมชาติ

๓.๕ การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน อัตลักษณ์อาเซียนเป็นเครื่องแสดงออกถึงความเป็นตัวตนร่วมกัน มีจารีต ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งความปรารถนาในฐานะการเป็นประชาคมอาเซียนร่วมกัน โดยอาเซียนจะส่งเสริมการตระหนักรู้ และการมีค่านิยมร่วมกันเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันท่ามกลางความแตกต่างในทุกชั้นของสังคม สร้างความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ การมีเอกภาพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม และส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในเรื่องวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ศาสนา และอารยธรรม

๓.๕.๑ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ ๒ ประการ ได้แก่

๓.๕.๑.๑ ความร่วมมือด้านวัฒนธรรมระหว่างไทยกับประเทศสมาชิก อาเซียนเพิ่มมากขึ้น

๓.๕.๑.๒ ความพยายามในการแสวงหาและสร้างอัตลักษณ์อาเซียนเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนและความรู้สึกของการเป็นประชาคม การอนุรักษ์ และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมของอาเซียน การส่งเสริมและการสร้างสรรค์ด้านวัฒนธรรมและอุตสาหกรรม และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับชุมชน

๓.๕.๒ ผลกระทบเชิงลบ การเกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์อาเซียนว่า จะทำให้ประเพณีของไทยถูกกลืนโดยประเพณีใหม่ และค่านิยมใหม่ อาจจะทำนាំมาซึ่งการเกิดพฤติกรรมที่มีความขัดแย้งกับความเชื่อค่านิยมเดิมของประเทศ อาจจะทำนាំไปสู่ความขัดแย้งของคนในสังคมที่มีความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ ในระยะที่มีการเปลี่ยนผ่านทางวัฒนธรรม และความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะทำให้แต่ละประเทศขาดอัตลักษณ์ประจำชาติ และในระดับท้องถิ่นก็จะขาดอัตลักษณ์ของท้องถิ่นซึ่งเกิดจากการเลื่อนไหลของวัฒนธรรมที่ผสมผสานกันระหว่างคนในชาติสมาชิกและผู้มาประกอบธุรกิจและพำนักในท้องถิ่น ซึ่งในความเป็นจริง การสร้างอัตลักษณ์อาเซียนนั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่ออัตลักษณ์ของชาติไทย ดังนั้นความเข้าใจผิดดังกล่าวอาจนำไปสู่กระแสการต่อต้านความพยายามในการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกัน

๔. การวิเคราะห์ผลกระทบของหน่วยงานต่างๆ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำร่างแผนแม่บทในการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (การประชุมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) มีสาระสำคัญ ดังนี้

๔.๑ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประกอบด้วย ๑๑ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (โครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน : การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับทีมที่ปรึกษา บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โชลูชั่น จำกัด)

๔.๑.๑ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญ เช่น เกิดปัญหาความมั่นคงและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหายาเสพติดข้ามชาติ และการค้ามนุษย์ เป็นต้น การขยายตัวของเมืองและการจัดการระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรีอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขและความมั่นคงภายในประเทศ ปัญหาจากกลุ่มก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติแสวงประโยชน์จากการเปิดและเคลื่อนย้ายเสรี ทำให้การป้องกันและปราบปรามมีความยุ่งยากและซับซ้อน

๔.๑.๒ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ เช่น มีกลไกความร่วมมือในการสร้างสันติภาพ และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ การขยายตัวของการค้าชายแดนและเศรษฐกิจฐานราก เกิดความร่วมมือในระดับพื้นที่ในการพัฒนาตามแนวชายแดน และกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนเตรียมความพร้อมและพัฒนาตามกรอบอาเซียน

๔.๑.๓ ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ เช่น สนับสนุนแนวคิดการจัดตั้งกองกำลังอาเซียนให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยเตรียมพร้อมทั้งกำลังพล งบประมาณ และการบริหารจัดการ การเพิ่มสมรรถนะในการบริหารจัดการพื้นที่ ส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับในระบอบการเมืองการปกครองของประเทศในประชาคมอาเซียน ตลอดจนสนับสนุนการสร้างเครือข่าย และส่งเสริมธรรมาภิบาล พัฒนาบรรทัดฐานเพื่อสร้างความร่วมมือด้านการป้องกันทางทหารและความมั่นคงอาเซียน โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางการจัดการพื้นที่ชายแดน

๔.๑.๔ สำนักงาน ก.พ. ได้เก็บข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงพบว่าศักยภาพที่จำเป็นร่วมในการพัฒนา (Common Needs) สำหรับประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ควรประกอบด้วย ศักยภาพ ๑๑ ด้าน คือ

๔.๑.๔.๑ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

๔.๑.๔.๒ การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้
อย่างต่อเนื่องและทันเวลา

๔.๑.๔.๓ การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ
(Collaboration)

๔.๑.๔.๔ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการ
วางแผนยุทธศาสตร์

๔.๑.๔.๕ ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและ
กฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

- ๔.๑.๔.๖ การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาทหน้าที่ของตน
- ๔.๑.๔.๗ ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ
- ๔.๑.๔.๘ ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ
- ๔.๑.๔.๙ ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์
- ๔.๑.๔.๑๐ ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล
- ๔.๑.๔.๑๑ การคิดเชิงบวกและมองเห็นความท้าทาย และลงมือปฏิบัติให้ได้ผล

๔.๒ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย ๑๑ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงอุตสาหกรรม (โครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน : การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับทีมที่ปรึกษา บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด)

๔.๒.๑ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญ เช่น การแข่งขันทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น เกิดการแย่งชิงการใช้ทรัพยากรภายในประเทศ ความเสี่ยงจากการปนเปื้อนและแพร่ระบาดของโรค แมลงศัตรูพืช โรคระบาดสัตว์ มาตรการอุปสรรคทางการค้าที่มีใช้ภาษีเพิ่มขึ้น เกิดการแข่งขันเพื่อเป็นศูนย์กลางการขนส่งของภูมิภาคระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยตนเอง

๔.๒.๒ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ เช่น ตลาดมีขนาดใหญ่และหลากหลาย สามารถรองรับผลผลิตที่มีคุณภาพแตกต่างกัน ไทยสามารถเป็นประเทศผู้นำด้านมาตรฐานการผลิตและการจัดทำมาตรฐานอาเซียน จะทำให้ไทยมีวัตถุดิบจากประเทศเพื่อนบ้าน สามารถกระจายสินค้าไปประเทศนอกกลุ่มอาเซียน การเข้าถึงแหล่งพลังงานไฟฟ้า ก๊าซธรรมชาติ และถ่านหินสะอาดในประเทศเพื่อนบ้านได้ในราคาที่ต่ำลง และกระจายความเสี่ยงที่มาของพลังงานได้มากขึ้น รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ จากการวิจัยและพัฒนาาร่วมกันในภูมิภาคอาเซียน

๔.๒.๓ ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ เช่น กำหนดมาตรการกฎระเบียบ เพื่อป้องกันสินค้าที่ไม่มีคุณภาพหรือไม่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และพัฒนาคุณภาพผลผลิต โดยส่งเสริมการผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการหลังการเก็บเกี่ยว เตรียมความพร้อมเกษตรกรเพื่อปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรกลทางการเกษตรเพื่อทดแทนแรงงานเกษตร เร่งรัดโครงการเชื่อมโยงเส้นทางขนส่งในประตุการค้าที่สำคัญของไทยกับประเทศ

เพื่อนบ้าน รวมทั้งเส้นทางที่จะเสริมสร้างศักยภาพโลจิสติกส์ภายในประเทศ และสนับสนุนผู้ประกอบการไทยในการผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีพลังงานทดแทน

๔.๒.๔ สำนักงาน ก.พ. ได้เก็บข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงพบว่าศักยภาพที่จำเป็นร่วมในการพัฒนา (Common Needs) สำหรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรประกอบด้วย ศักยภาพ ๑๒ ด้านคือ

- ๔.๒.๔.๑ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
- ๔.๒.๔.๒ การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา
- ๔.๒.๔.๓ การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration)
- ๔.๒.๔.๔ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์
- ๔.๒.๔.๕ ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
- ๔.๒.๔.๖ การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาทหน้าที่ของตน
- ๔.๒.๔.๗ ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ
- ๔.๒.๔.๘ ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ
- ๔.๒.๔.๙ ความสามารถการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง
- ๔.๒.๔.๑๐ การติดตามแนวโน้ม สถานการณ์โลกและภูมิภาค
- ๔.๒.๔.๑๑ ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์
- ๔.๒.๔.๑๒ ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล

๔.๓ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย ๑๕ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คือ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม (โครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน : การพัฒนา

บุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับทีมที่ปรึกษา บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด)

๔.๓.๑ ผลกระทบเชิงลบ ที่สำคัญ เช่น ขาดระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานและบุตรของแรงงานนอกระบบ ซึ่งจะมีจำนวนมากขึ้น สตรี เด็กและเยาวชน และผู้พิการบางกลุ่ม ยังเข้าไม่ถึงบริการของภาครัฐ และขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจเกิดการไหลออกของแรงงานบางสาขา ประชาชนมีความรู้ภาษาอังกฤษไม่เพียงพอทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อและการเจรจาธุรกิจระหว่างประเทศ การเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่เป็นธรรม การตัดแปลงพันธุกรรม การเข้ามาของชนิดพันธุ์ต่างถิ่น และการรั่วไหลของแหล่งพันธุกรรม

๔.๓.๒ ผลกระทบเชิงบวก ที่สำคัญ เช่น เกิดความร่วมมือระดับภูมิภาคอาเซียน ในเรื่องการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ โดยเฉพาะสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านวิชาการและงบประมาณ ประเทศไทยมีโอกาสเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาสูง เนื่องจากมีข้อได้เปรียบในเชิงภูมิศาสตร์ ประเทศสมาชิกอาเซียนมีความเข้าใจและความร่วมมือกันมากขึ้นในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมีโอกาสในการสร้างความร่วมมือเชื่อมโยงข้อมูลภูมิสารสนเทศด้านภัยพิบัติระดับอาเซียน เพื่อรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน

๔.๓.๓ ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน พัฒนาฐานข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบ พัฒนาหลักสูตรการเรียน เพื่อรองรับนักเรียนนักศึกษาต่างชาติ รวมทั้งจัดระบบการโอนหน่วยการเรียนรู้ในทุกระดับการศึกษา การผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เร่งส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเศรษฐกิจสีเขียว

๔.๓.๔ สำนักงาน ก.พ. ได้เก็บข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการและสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงพบว่าศักยภาพที่จำเป็นร่วมในการพัฒนา (Common Needs) สำหรับประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ควรประกอบด้วย ศักยภาพ ๑๐ ด้านคือ

๔.๓.๔.๑ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

๔.๓.๔.๒ การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้
อย่างต่อเนื่องและทันเวลา

๔.๓.๔.๓ การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ
(Collaboration)

- ๔.๓.๔.๔ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์
- ๔.๓.๔.๕ ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
- ๔.๓.๔.๖ การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาทหน้าที่ของตน
- ๔.๓.๔.๗ ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ
- ๔.๓.๔.๘ ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ
- ๔.๓.๔.๙ ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์
- ๔.๓.๔.๑๐ ทักษะภาษาของประเทศสมาชิก

นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะที่ประเทศไทย เป็นหนึ่งในสมาชิกก่อตั้งประชาคมอาเซียน รัฐบาลไทยจึงได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่สมบูรณ์ด้วยการสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งด้านประชากรการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ส่งผลให้เกิดข้อบังคับ ข้อสั่งการ และยุทธศาสตร์ระดับประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาคราชการดังนี้

๑. แผนงานการจัดตั้งประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๘ ในข้อ A.7 คือการพัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการโดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียน

๒. แผนยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี ๒๕๕๘ มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยเป็นสมาชิกที่เข้มแข็งและสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอาเซียนร่วมกัน” ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้า บริการ การค้า และการลงทุน มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพภาคการผลิต บริการ

การค้าและการลงทุน เพื่อรองรับการเปิดเสรีและใช้โอกาสจากการเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม มีเป้าหมายให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและประกันความเสี่ยง มีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่มั่นคงและปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ มีเป้าหมายในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความเชื่อมโยงและมีขีดความสามารถในการรองรับพร้อมทั้งมีกฎ ระเบียบที่อำนวยความสะดวกทั้งการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษา กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาแรงงาน/ผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่รัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากฎหมาย กฎ และระเบียบ มีเป้าหมายในการปรับปรุงกฎหมายกฎ ระเบียบที่อำนวยความสะดวกการค้า การลงทุน และสอดคล้องกับพันธกรณีและข้อตกลงต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญ ของอาเซียน มีเป้าหมายให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียนโดยมีกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคแรงงาน/ผู้ประกอบการ และภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างความมั่นคง มีเป้าหมายในการสร้างความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคงเพื่อนำไปสู่ภูมิภาคที่มีบรรทัดฐาน เอกภาพ และสันติภาพร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเพิ่มศักยภาพของเมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน มีเป้าหมายในการพัฒนาเมืองให้มีศักยภาพที่จะเชื่อมโยงกับประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งในด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวบริการ การลงทุน และการค้าชายแดน

๓. ยุทธศาสตร์ประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้แยกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ได้แก่ ๑) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ๒) การลดความเหลื่อมล้ำ ๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ ๔) การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดแนวทางหนึ่งซึ่งสำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบเป็นเจ้าภาพด้วยการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การสร้างความพร้อมระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

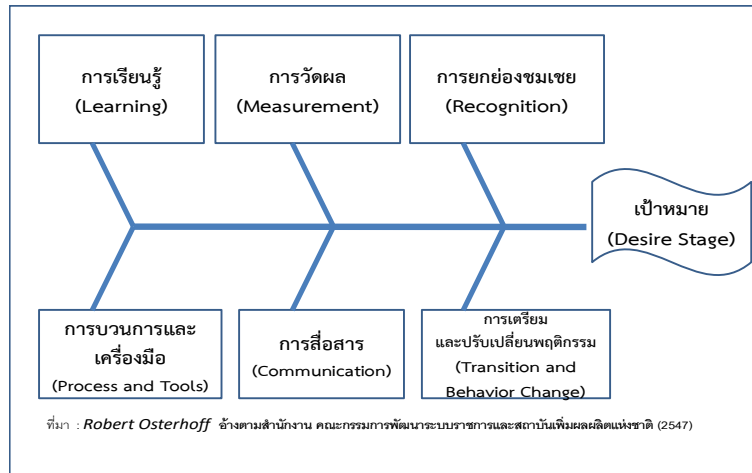
๕. มติคณะรัฐมนตรี ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ มอบสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยวางแผนกำลังคนทั้งระบบ ครอบคลุมทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐและภาคการผลิตและบริการทั้งในส่วนจำนวน ความต้องการและการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และทักษะด้านภาษา

ทั้งนี้ภาครัฐกำหนดให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการอาเซียนเป็นกลไกระดับประเทศในการประสาน การดำเนินงาน และการติดตามความคืบหน้าในภาพรวมทุกเสาหลัก รวมทั้งมีหน้าที่ในการผลักดันและสนับสนุนหน่วยงานราชการต่างๆ ในการดำเนินการเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๑. การที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของสังคมที่ภาครัฐจะต้องบริหารจัดการและเตรียมการรองรับ แนวคิดเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) หมายถึง การวางแผนการดำเนินการต่างๆ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้เกิดการปรับตัวและการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ๆ เพื่อรองรับให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก เป็นสิ่งผลักดันจากภายนอกไม่ว่าจะเป็น นโยบายภาครัฐ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น และปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การเปลี่ยนผู้บริหาร การปรับระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงยังเป็นกรอบความคิดแบบ

หนึ่งของการจัดการความรู้ เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ โดยกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ ๑ การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Transition and Behavior Management) เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม พฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากร ให้เป็น ผู้ยึดแนวการทำงานที่เปิดรับ และพร้อมจะสร้างสรรค์งานใหม่ๆ พร้อมเป็นผู้แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีมุมมองผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงบวก เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และให้โอกาสทีมงานด้วยความสมัครใจ ปลุกฝังแนวคิดที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจจริง การเอาชนะอุปสรรค การทำงานให้ผลออกมาดีที่สุดในเชิงชื่อเสียงสุจริตยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงาม ฯลฯ

องค์ประกอบที่ ๒ การสื่อสาร (Communication) เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะดำเนินการร่วมกัน การสื่อสารที่สำคัญ ได้แก่ ๑) สื่อสารเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น เช่น ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ๒) สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการจัดการความรู้ตลอดจนเครื่องมือที่จะใช้ในการจัดการความรู้ ๓) สื่อสารถึงบทบาทหน้าที่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ และ ๔) สื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของการจัดการความรู้ ตลอดจนความยาก และปัญหาที่อาจจะพบในการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ ๓ กระบวนการและเครื่องมือ (Process and Tools) ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ

ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ถ้าเป็นการจัดการความรู้ประเภทชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มักจะใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการความรู้ประเภทฝังลึก (Tacit Knowledge) มักจะเป็นกระบวนการที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันได้ เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้โดยการเรียนรู้ (Action Learning) การจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice หรือ CoP)

องค์ประกอบที่ ๔ การเรียนรู้ (Learning) เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ และหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

องค์ประกอบที่ ๕ การวัดผล (Measurement) เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับ ให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน อันได้แก่ วัดระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Output) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Outcome) การวัดผลจะทำให้เรารู้ว่าการจัดการความรู้ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมจริงหรือไม่

องค์ประกอบที่ ๖ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (Recognition and Rewards) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา ในการจัดการความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะต้องมีสิ่งกระตุ้น ผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพิจารณาเรื่องการยอมรับ และให้รางวัล ก็เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญ ความสอดคล้อง และความเต็มใจถ่ายทอดร่วมกับผู้อื่น ซึ่งแต่ละองค์กรต้องพิจารณาตามความเหมาะสม เช่น ของรางวัล ประกาศเกียรติคุณ คำยกย่องชมเชย เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) ทั้ง ๖ ขั้นตอน เป็นแผนช่วยในการนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งถือเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสร้าง แสวงหา และบริโภคความรู้ขององค์กรนั้นๆ

๒. สำนักงาน ก.พ. มีความตระหนักในการเตรียมความพร้อมข้าราชการไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียนในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการดังนี้

ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ระยะการประเมินและสร้างความตระหนักให้ตื่นตัวและสร้างเครือข่ายโดยรวม แจ้งเวียนส่วนราชการทราบถึงแนวทางเตรียมความพร้อม ปรับปรุงเครื่องมือสื่อสาร มีการพัฒนา เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรภาษาอังกฤษและหลักสูตรสำหรับผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดระบบแลกเปลี่ยนบุคลากรระยะสั้นระหว่างข้าราชการของประเทศสมาชิกเน้นความรู้ทักษะและสมรรถนะพื้นฐานเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและแผนแม่บทของแต่ละด้าน ให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้บริหารและข้าราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๖ ระยะการพัฒนาและปรับใช้เป็นการขยายการพัฒนาและสร้างความพร้อมทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกโดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเตรียมความพร้อมระหว่างส่วนราชการ อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรราชการจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเสาหลักมากขึ้น ขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นไปอีกนอกเหนือจากกลุ่มบริหาร

ปี พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๘ ระยะเร่งและเพิ่มให้มีการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เข้มข้นในทุกระดับและครอบคลุมประเด็นการพัฒนาบุคลากรของทุกเสาหลัก รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ระหว่างส่วนราชการที่รับผิดชอบในต่างเสาหลักระหว่างกันให้มากยิ่งขึ้นด้วย

๓. จากงานวิจัยของสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ประภัสสร เทพชาติ, ๒๕๕๕) ได้เสนอมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการต่อประชาคมอาเซียน ใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ บทบาทเชิงรับ คือ การปรับตัวจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในแง่ที่ว่า เมื่อมีการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียนแล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง แล้วเราจะต้องปรับตัวอย่างไร เป็นการปรับตัว เพื่อสนองตอบต่อผลกระทบ มิติที่ ๒ บทบาทเชิงรุก คือ บทบาทสำคัญในการร่วมผลักดันและขับเคลื่อนเพื่อการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบทบาทเชิงรุกของประเทศไทยจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต เน้นพันธกิจที่ดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ เล็งเห็นถึงปัญหาพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ ใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ วางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอก ในมุมมองและคุณค่า

ของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ มีสติไม่จมปลักอยู่กับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติ

แนวทางการพัฒนาตนให้มีอุปนิสัยเชิงรุก คือทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร ทราบแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพ และความสามารถของตนเองว่าเหมาะสมกับงานและองค์กรหรือไม่ มีศักยภาพและความรู้เรื่องงาน สามารถประเมินโอกาส อุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รู้จักองค์กร และเข้าใจพฤติกรรมขององค์กร สามารถวิเคราะห์เพื่อปรับตัวและวิธีการให้เข้ากับสถานการณ์ มีความคิดอิสระในทางเลือก ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อม มีวิจรรย์ญาณว่าสิ่งไหนถูกต้องหรือเหมาะสม สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีตปัจจุบัน ตลอดจนสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประโยชน์การทำงานเชิงรุก นอกจากจะทำให้ให้องค์กรสามารถเล็งเห็นวิกฤตและโอกาส องค์กรป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จึงสามารถเตรียมเรื่องต่างๆ ไว้รองรับล่วงหน้า เป็นการช่วยลดทอนความเสียหายอย่างทันที่ หรือเป็นการฉกฉวยประโยชน์จากโอกาส หรือจากสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันการณ์ เป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีอุปนิสัยในการทำงานการคิดเชิงรุก

คุณลักษณะข้าราชการที่พึงประสงค์

ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ กล่าวถึง การพัฒนาคุณภาพของคนไทยเพื่อก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน โดยได้รวบรวมแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์ชีวิตของท่านมาไว้ในหนังสือ “8K’s+5K’s: ทูมมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียน” ซึ่งท่านเสนอมุมมองการพัฒนาคุณภาพของคนไทยเพื่อให้สามารถก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองอาเซียนได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

ทฤษฎีทุน 8 ประการ (8K’s) เป็นทุนพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๑. Human Capital ทุนมนุษย์ คือ ทุนเริ่มต้นของคนแต่ละคนที่เกิดมามีร่างกาย รูปร่างหน้าตา สติปัญญาที่แตกต่างกัน

๒. Intellectual Capital ทุนทางปัญญา คือ ทุนที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ที่ทำให้คนคิดเป็น วิเคราะห์เป็น และสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

๓. Ethical Capital ทูทางจริยธรรมคือ ทูภายในส่วนลึกหรือสามัญสำนึกของจิตใจคน ซึ่งจะส่งผลต่อทูทางปัญญาที่จะคิดวิเคราะห์ด้วยความดี มีศีลธรรมมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

๔. Happiness Capital ทูแห่งความสุข คือ ทูที่อยู่ภายในจิตใจของคน ในการลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากแรงบันดาลใจ ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขความอึดอ้อมใจในการกระทำสิ่งเหล่านั้น เป็นแรงผลักดันให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน

๕. Social Capital ทูทางสังคม คือ ทูที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว หรือ สังคมภายนอกในการหล่อหลอมตัวตนของแต่ละบุคคลให้เป็นไปในทางดีหรือทางเสื่อมขึ้นอยู่กับทูทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลที่จะมุ่งสร้างคุณงามความดี หรือจะกระทำความเดือดร้อนให้แก่คนรอบข้างและสังคม

๖. Sustainability Capital ทูแห่งความยั่งยืน คือ ทูที่เกิดจากการกระทำของคนที่มีมุ่งหวังผลในระยะยาวโดย เริ่มต้นจากการทำความดีต่างๆ อยู่ตลอดเวลา

๗. Digital Capital ทูทางไอทีคือ ทูความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สามารถนำเครื่องมือเครื่องใช้ด้านไอทีต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมโดยรวมได้

๘. Talented Capital ทูทางความสามารถพิเศษ คือ ทูที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ทักษะความรู้ บ่มเพาะจนเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความชำนาญในด้านต่างๆ ตามแต่ความถนัดและทัศนคติของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีทูใหม่ ๕ ประการ (5K's New) เป็นทูที่สำคัญสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย

๑. Knowledge Capital ทูทางความรู้ คือ ทูในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เจาะลึกความรู้ทั่วไปภายใต้มิติเดียว ไปสู่การรอบรู้อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติ

๒. Creativity Capital ทูทางความคิดสร้างสรรค์ คือ ทูในการคิดดัดแปลง คิดประยุกต์ใช้ คิดขึ้นใหม่ และคิดพัฒนาโดยมุ่งให้เกิดความเจริญในทางบวก

๓. Innovation Capital ทูทางนวัตกรรมคือ ทูในการพัฒนาต่อยอดจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้น

๔. Cultural Capital ทูทางวัฒนธรรม คือ ทูในการเรียนรู้ ค่านิยม แนวคิดหรือความเชื่อของคนที่เราติดต่อสัมพันธ์ด้วย เพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงความคิดของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

๕. Emotional Capital ทูทางอารมณ์ คือ การบริหารจัดการ EQ ซึ่งจะส่งผลถึงทูในด้านต่างๆ ให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน ทูมนุษย์ทั้ง ๑๓ ทู จะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของคน

ไทยในการรองรับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน เพื่อให้สามารถก้าวเข้าสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน (ASEAN Citizen) ได้อย่างง่ายดายและยั่งยืน

โดยแนวความคิดดังกล่าวนี้ สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้เป็นคนที่ มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณธรรมไป พร้อมๆกัน อีกทั้งยังสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการ วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังจะช่วยเสริมสร้างให้หน่วยงานและองค์กรมี ภูมิต้านทานพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น หากหน่วยงาน หรือองค์กรใดได้นำแนวคิด “8K’s+5K’s” ไปปฏิบัติอย่างจริงจังก็เชื่อได้ว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืนต่อไปในอนาคต อันจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อ ประเทศชาติด้วย

บันทึกอาเซียนกับ ดร.สมเกียรติ อ่อนวิมล กล่าวว่าโดยหลักการพื้นฐานแล้วคนที่ เป็น ข้าราชการพึงมีความรู้เรื่องอาเซียนมากกว่าประชาชนทั่วไป เพื่อว่าจะได้ถ่ายทอดความรู้ที่มี โดยเฉพาะที่ เกี่ยวข้องระหว่างอาเซียนกับงานของกระทรวงของตนเอง ส่วนเรื่องใดที่อยู่นอกเหนืองานโดยตรงของ กระทรวงหรือหน่วยงานของตน ก็สามารถเชิญผู้รู้ภายนอกมาบรรยายให้ความรู้ได้

๑. ความรู้เรื่องอาเซียนทั่วไป: ข้าราชการต้องมีพื้นฐานความรู้เรื่องอาเซียนในภาพกว้าง ตั้งแต่ ประวัติ สาเหตุความเป็นมา จนถึงสภาพของอาเซียนในปัจจุบัน เรื่องนี้หาอ่านได้ง่ายจากหนังสือทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตลอดจนบทความมากมายในสื่ออินเทอร์เน็ต การมีความรู้ทั่วไปเรื่องอาเซียน จะช่วยให้ข้าราชการทันโลกทันเหตุการณ์ ให้บริการรับใช้ประชาชนที่สนใจได้ดีมากยิ่งขึ้น

๒. ความรู้เรื่องบทบาทด้านสร้างสรรค์ของไทยต่ออาเซียนในรอบ ๔๗ ปี: เรื่องนี้เป็นเรื่องต้อง สนใจศึกษาและจดจำ ทั้งทางบวกและทางลบ ข้าราชการต้องรู้ว่าประเทศไทยคือชาติผู้ก่อตั้งอาเซียนเมื่อปี ๒๕๑๐/๑๙๖๗ ความริเริ่มของไทย โดยรัฐมนตรีต่างประเทศ พ.อ.(พิเศษ) ดร.ถนัด คอมันตร์ ในครั้งนั้น นำมาสู่ความเป็นปีกแผ่นของอาเซียนปัจจุบัน มีความริเริ่มต่อเนื่องมาอีกมากมายหลายเรื่องที่ข้าราชการ ไทยต้องรับรู้ด้วยความภาคภูมิใจว่า ประเทศไทยของเราดำรงสถานะผู้นำทางอาเซียนอย่างเป็นที่เคารพ เชื่อถือของมวลหมู่รัฐสมาชิกมานานสี่ทศวรรษ รู้ดังนี้แล้วจะได้ดำรงตนอย่างมีเกียรติในประชาคมอาเซียน ไปร่วมงานประชุมสัมมนาหรือไปท่องเที่ยวที่ใดในอาเซียนก็จะได้พุดถึงอาเซียนกับประเทศไทยอย่างมั่นใจ และภูมิใจ

๓. ความรับรู้เรื่องบทบาททางเสียหายที่ไทยได้ทำต่ออาเซียน : เป็นเรื่องในทางลบ เป็นเรื่องที่ น่าเสียใจที่มีควรสืบเพื่อว่าข้าราชการไทยจะได้ดำรงตนอย่างถ่อมตนและพร้อมปรับปรุงบทบาทของ หน่วยงานของตนให้เกิดความริเริ่มใหม่ต่ออาเซียนจะได้นำประเทศไทยกลับสู่สถานภาพการเป็นผู้นำ

อาเซียนอีกรอบหนึ่ง นั่นก็คือการที่ความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศไทยเองทำให้กลุ่มคู่กรณีขัดแย้งทำกิจกรรมรุนแรงขัดขวางและทำลายการประชุมสุดยอดอาเซียนในปี ๒๕๕๒ จนทำให้ภาพความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในเดือนเมษายนที่พฤษภาคม ปี ๒๕๕๒ ทำลายภาพลักษณ์และชื่อเสียงของประเทศไทยไปอย่างน่าอัศจรรย์ในระดับนานาชาติ การไม่ลืมความผิดพลาดอันใหญ่หลวงที่ว่านี้จะช่วยให้ข้าราชการ ตลอดจนประชาชนไทยทั้งมวลได้มุ่งมั่นกลับมาสร้างชื่อเสียงและคุณความดีให้กับประเทศไทยอีกครั้งหนึ่ง และให้ข้าราชการมีความมั่นใจว่าศักยภาพของประเทศไทยและคนไทยในการเป็นผู้นำอาเซียนมีฝั่งรากลึกอยู่โดยธรรมชาติและคุณภาพของพลเมืองไทยก็พร้อมที่จะบรรลุศักยภาพนั้นได้เสมอเมื่อโอกาสเอื้ออำนวย

๔. ความรู้เฉพาะเรื่องหน่วยงานของตนกับอาเซียน: เรื่องนี้ไม่มีผู้บรรยายคนนอกกระทรวงนอกหน่วยงานคนไหนจะบรรยายให้ความรู้ได้ดีไปกว่าคนในหน่วยงานเอง คนที่รู้ดีอยู่ในตำแหน่งบนสุดพร้อมด้วยความรู้และประสบการณ์ตรงคือปลัดกระทรวงและอธิบดีทั้งหลาย หรือบุคลากรในหน่วยราชการอื่นในตำแหน่งระดับเดียวกัน ทั้งนี้ก็เพราะงานอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยราชการโดยตรงเป็นงานหลักของอาเซียน การคิด การประชุม การนำเสนอผลการประชุม ทุกเรื่องที่เป็นกิจกรรมอาเซียนจะต้องผ่านหน่วยราชการทั้งสิ้น แม้กระทั่งงานภาคเอกชน และภาคประชาสังคมก็ต้องผ่านการประสานงานของหน่วยราชการทั้งนั้น อาเซียนมีระบบงานแยกส่วนตามประชาคมทั้งสามที่แยกกลุ่มกิจกรรมตามเสาหลักของอาเซียน คือ ๑) การเมืองและความมั่นคง ๒) เศรษฐกิจ และ ๓) สังคมและวัฒนธรรม ในระดับใหญ่ อาเซียนจะมีคณะมนตรีประสานงานแบ่งเป็น ๓ คณะตาม ๓ เสาหลักนี้ ในระดับย่อยลงมาอาเซียนก็จะจัดการประชุมระดับกระทรวงที่มีเนื้อหาสาระงานแบบเดียวกัน เป็นการประชุมรัฐมนตรี เจ้าหน้าที่อาวุโส (ปลัดกระทรวง) และคณะทำงาน (อาจเป็นอธิบดีและนักวิชาการ) ดังนั้นจึงไม่มีวันที่เรื่องเล็กเรื่องใหญ่ของอาเซียนจะเล็ดลอดการรับรู้ของกระทรวง กรม หรือหน่วยราชการทั้งหลายไปได้ แต่ทั้งนี้ก็จำกัดเฉพาะเรื่องเกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานนั้นๆ เท่านั้น

๕. การประสานความรู้เรื่องอาเซียนในระดับชาติเท่าที่รัฐบาลก่อนเคยจัดไว้แล้ว แบ่งเป็น ๓ กลุ่มงาน แยกตาม ๓ ประชาคมเสาหลักของอาเซียน ภายใต้คณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ ข้าราชการทุกกระทรวงจะต้องรู้ว่ากระทรวงของตนสังกัดกลุ่มกระทรวงตามเสาหลักใด โดยต้องรับรู้ว่าการกระทรวงที่เป็นแกนนำประสานงานแต่ละกลุ่มใน ๓ กลุ่มนั้น คือ ๑) กระทรวงการต่างประเทศ ๒) กระทรวงพาณิชย์ และ ๓) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทราบดังนี้แล้วก็สามารถหาความรู้เอาเองได้จากกลุ่มงานของตน

๖. การสื่อสารเรื่องอาเซียน สู่สาธารณะ: เรื่องนี้เป็นปัญหา เพราะแผนการปฏิบัติสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community Blueprint) กำหนดว่าทุกรัฐสมาชิกอาเซียนจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์การ

สื่อสารเรื่องอาเซียน (ASEAN Communication Strategies) และยุทธศาสตร์นี้ให้ข้าราชการมีบทบาทสูง แต่แรกเริ่ม โดยบอกไว้แต่แรกว่าให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐมีความพร้อมและมีความตระหนักรู้เรื่องอาเซียนเป็นอย่างดีก่อน แล้วจึงจัดการเผยแพร่ส่งต่อความรู้นั้นไปยังประชาชนพลเมือง สำหรับประเทศไทย เรายังไม่เคยมียุทธศาสตร์การสื่อสารเรื่องอาเซียน และข้าราชการก็ยังไม่มีความพร้อม

๗. การพัฒนาตนเองเรื่องภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นในอาเซียน: ข้าราชการทุกคน หากจะสอบบรรจุเข้ารับราชการในโลกยุคประชาคมอาเซียนและโลกยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องมีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดีเป็นเงื่อนไขเบื้องต้น ให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง (ภาษาที่หนึ่งคือภาษาไทย) และควรมีทักษะภาษาอื่น โดยเฉพาะภาษาในอาเซียนเป็นภาษาที่สามอีกด้วย การจัดอัตราเงินเดือนก็ควรปรับเพิ่มตามคุณสมบัติทางภาษานี้ด้วย ส่วนข้าราชการที่ทำงานอยู่แล้วตามระบบเดิมก็ต้องพัฒนาทักษะภาษาของตนให้ถึงมาตรฐานกลางเหมือนข้าราชการบรรจุใหม่ หากทำได้แล้วก็ให้ปรับเพิ่มเงินเดือนตามระดับที่สอดคล้องกับระบบใหม่ (ถ้าจะปฏิรูประบบราชการ) เมื่อถึงยุคที่ข้าราชการทุกคนสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ และแถมใช้ภาษาที่สามได้อีก ถึงตอนนั้นจะเมื่อใดก็แล้วแต่ ก็ไม่ควรเกิน ๕ ปี นับจากวันนี้ ถึงตอนนั้นข้าราชการไทยจะภาคภูมิใจในตนเองและประเทศไทยในฐานะสมาชิกผู้ก่อตั้งอาเซียน ได้อย่างไม่น้อยหน้าใคร จะไปประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนข้าราชการประเทศอื่น ก็จะทำได้อย่างมีคุณภาพ

๘. การท่องเที่ยว เดินทางหาความรู้ และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์: ข้าราชการไทยต้องไปเที่ยวอาเซียนให้มาก ต้องไปให้ครบทุกประเทศ อาจไปเที่ยวเป็นการส่วนตัวเพื่อความสนุกเพลิดเพลินส่วนตัว กับครอบครัวและเพื่อนๆ อาจไปตามโครงการของส่วนราชการที่จัดกันเองแบบที่มีและไม่มิงงบประมาณ อาจไปประชุมสัมมนา ร่วมกิจกรรมเป็นทางการ อาจเดินทางได้ทุกรูปแบบ กิจกรรมที่ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนที่เรียกว่า ASEAN Connectivity ในภาคประชาชนพลเมืองด้วยกัน เป็นการสร้างความเชื่อมโยงสร้างมิตรไมตรีกับเพื่อนพลเมืองอาเซียนชาติอื่นๆ ได้ความรู้และประสบการณ์อันจะช่วยบูรณาการหลอมรวมความรู้สึกเป็นประชาคมเดียวกันได้ในท่ามกลางความหลากหลายทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรม ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ “พลเมืองอาเซียน”

๙. เรื่องที่รัฐบาลใหม่ต้องทำ: ประเทศไทยจะมีรัฐบาลชุดใหม่ในราวเดือนกันยายน ๒๕๕๗ นี้ เมื่อได้รัฐบาลเป็นทางการแล้ว รัฐบาลใหม่จะต้องจัดการงาน ๘ ข้อ ดังที่อธิบายโดยย่อข้างบนนี้ แล้วข้าราชการทั้งมวลจะได้ทราบชัดเจนและทำงานได้อย่างมีเป้าหมาย

(ลงพิมพ์ในคอลัมน์ “คอลัมน์สด” หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ฉบับ Online วันพุธที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ [<http://www.dailynews.co.th/Content/Article/260707/บันทึกอาเซียนกับ+ดร.สมเกียรติ+อ่อนวิมล>])

คุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐที่พึงประสงค์สู่การรวมตัวของประชาคมอาเซียน

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ดำเนินการศึกษาแผนการเตรียมความพร้อมผู้นำสู่ประชาคมอาเซียนระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕- ๒๕๕๘) โดยพัฒนาร่างหลักสูตรที่ให้ความรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐที่พึงประสงค์สู่การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

๑. ความเป็นนานาชาติ (International) โดยมีทักษะเชิงบวกต่ออาเซียนและประชาคมอาเซียนซึ่งเป็นทัศนคติต่อประเทศสมาชิกในลักษณะภูมิภาคนิยม มองว่าคนในประชาคมอาเซียนคือพลเมืองของภูมิภาค มีความเท่าเทียมกันและต้องพึ่งพากัน มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนและประชาคมอาเซียน รวมทั้งมีทักษะการทำงานในบริบทสากล คือ ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษในระดับสนทนาเจรจาต่อรองอย่างมีกลยุทธ์ การจัดทำข้อเสนอโครงการการจัดประชุมนานาชาติระดับสากล การเข้าใจคำศัพท์เฉพาะการเข้าใจภาษาของประเทศสมาชิกโดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานในตะเข็บชายแดนและมีทักษะในการอ่านและเข้าใจข้อตกลง/กฎหมายระหว่างประเทศ/กฎหมายของประเทศสมาชิก รวมทั้งการปรับใช้กับบริบทไทย

๒. ความเป็นมืออาชีพ (Professional) โดยทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ยึดเป้าหมายร่วมกัน ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ มีองค์ความรู้เชิงลึกในงานที่ตนทำ และมีการส่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจอาเซียนและสามารถถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญนั้นๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสได้มาตรฐาน ความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีมสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วนและกับประเทศสมาชิก และมีความเข้าใจและกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล

๓. ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) มีภาวะผู้นำเชิงรุกโดยมียุทธศาสตร์ในการนำภาคส่วนต่างๆของสังคมให้ตระหนักและเข้าใจเรื่องอาเซียนและประชาคมอาเซียนเพื่อให้ภาครัฐสามารถดำเนินบทบาทเชิงรุกในการนำประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและการแข่งขันได้ตามพันธกรณี เข้าใจความต้องการของภาคเอกชนและประชาชนพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากข้อตกลงของประชาคมอาเซียน สามารถให้บริการได้อย่างมีมาตรฐานระดับสากล โปร่งใส คล่องตัว มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ

ตามโครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน ซึ่งได้กำหนดให้ระบุความต้องการร่วมตามกลุ่มภารกิจประชาคมอาเซียน ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในภาพรวม ได้มีการระบุความต้องการแรกจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาจากบุคลากรระดับชำนาญการขึ้นไป จำนวน ๓๖๐ คน โดยสามารถสรุปศักยภาพหรือความต้องการในการพัฒนาได้ ๕ ด้านที่เป็นศักยภาพที่จำเป็นร่วม (Common Needs) คือ

๑. ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration)

๒. ศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute)

๓. ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply)

๔. ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability)

๕. วิถีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset)

การศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ทราบมุมมองและความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด และพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไปหรือเทียบเท่าควรได้รับการพัฒนา โดยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงตามตารางที่ ๑

ลำดับที่	หน่วยงาน	กรม	ตำแหน่ง	ชื่อ
๑	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นายสนิทกร กาญจนะจิตรา
๒	กระทรวงพาณิชย์	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	รองอธิบดีกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	นางจินตนา ชัยวรรณการ
๓	กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	รองผู้อำนวยการ	นางสาวรัจนา เนตรแสงทิพย์
๔	กระทรวงพลังงาน	สำนักงานปลัดกระทรวง	ผู้ตรวจราชการ	นายทธี ทับมณี
๕	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานปลัดกระทรวง	ผู้ตรวจราชการ	นายชัยศ อิมสุวรรณ
๖	กระทรวงการต่างประเทศ	กรมอาเซียน	อธิบดีกรมอาเซียน	นายอรรถยุทธ ศรีสมุทร

๗	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	รองปลัดกระทรวง	นายเลิศปัญญา บูรณบัณฑิต
๘	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	รองปลัดกระทรวง	นายวิจารณ์ สิมาฉายา
๙	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	ปลัดกระทรวง	นายวิบูลย์ สงวนพงศ์
๑๐	กระทรวงแรงงาน	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	ปลัดกระทรวง	นายจรัสศักดิ์ สุนทรชาติ
๑๑	กระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	ปลัดกระทรวง	นายวิระพงษ์ แพสุวรรณ
๑๒	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	รองผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ	พล.ต.อ.เอก อังสนานนท์
๑๓	กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	รองปลัดกระทรวง	นายชจร วีระใจ
๑๔	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงาน ปลัดกระทรวง	รองปลัดกระทรวง	นายวชิระ เพ็งจันทร์
๑๕	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงาน คณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	รองเลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ	นายธานินทร์ ณะเฒ
๑๖	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงบประมาณ	ผู้อำนวยการสถาบัน พัฒนาบุคลากรด้าน การงบประมาณ	นายเกริกพล เกสรทอง

ตารางที่ ๑ รายชื่อผู้บริหารระดับสูงที่ได้สัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปผล โดยยึดศักยภาพหรือความต้องการในการพัฒนา ๕ ด้าน
ได้ดังนี้

๑. ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration)
 - ไม่หวงข้อมูล ไม่หวงภารกิจ ไม่หวงลูกค้า (มีนัยถึงการดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง)

- การสร้างเพื่อน (Connection) สร้างเครือข่าย (Networking) ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้
 - การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration)
 - ความสามารถในการโน้มน้าวและเจรจาต่อรองเพื่อสร้างข้อตกลงและดำเนินการร่วมกันบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค
๒. ศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute)
- มี Drive: ต้องการเห็นความสำเร็จและผลักดันให้เกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ
 - มีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง เห็นบริบทการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ เช่น โครงการระดับประเทศหรือระดับอาเซียน โครงการใดที่จะเป็นประโยชน์และเราจะสามารถเข้าร่วมโครงการได้อย่างไร
 - มีทักษะการตัดสินใจ (Judgment) ที่ถ่วงน้ำหนัก/คำนึงถึงปัจจัยรอบด้าน รวมถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และสามารถวางแผนสำรองได้อย่างเป็นระบบ (Scenario Planning)
 - ระหว่างการประชุมต้องคิดได้ทันทีว่าต้องทำอะไร คู่กับใครต่อ รวมถึงความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือการสานต่อ/ดำเนินการต่อตามข้อตกลงที่ได้จากการประชุม
 - การบริหารโครงการ สามารถสร้าง Common Goals ของโครงการที่รับผิดชอบร่วมกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นหรือประเทศอื่นได้ และติดตามหรือมีระบบติดตามผลที่ดีเพื่อผลักดันให้โครงการคืบหน้า
๓. ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply)
- ความเข้าใจอาเซียนในบริบทต่างๆ เช่น การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ รวมถึงจุดแข็งจุดอ่อน และจุดยืน (Positioning) ของประเทศในประชาคม ตลอดจนเข้าใจนโยบายที่เป็นปัจจัยเอื้อและอุปสรรคในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ (เช่น ภูมิหลังทางประวัติศาสตร์และความขัดแย้ง)
 - การติดตามแนวโน้มด้านต่างๆ ภายใต้อุตสาหกรรมอาเซียน เช่น ประชากร การค้า การลงทุน การตลาด พฤติกรรมผู้บริโภค และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

- องค์ความรู้และทักษะเฉพาะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ICT (เพื่อหาความรู้ด้วยตัวเองเป็นเบื้องต้น) กฎหมาย Logistics และโครงสร้างธุรกิจพื้นฐานเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ อาทิ อุตสาหกรรมเกษตร การท่องเที่ยว เป็นต้น
 - การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
๔. ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability)
- ความสามารถและความเต็มใจในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ และคำแนะนำ เพื่อให้ประชาชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐได้ประโยชน์จากข้อตกลงประชาคมอาเซียน
 - ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
 - ทักษะภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน
๕. วิธีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset)
- ให้เกียรติประเทศเพื่อนบ้าน รักษาน้ำใจและความสัมพันธ์
 - รู้จักให้ รู้จักรับ บางภารกิจ/พันธกรณีกับบางประเทศเราต้องเป็นผู้ให้ ในขณะที่บางเรื่องต้องเป็นผู้รับหรือแสวงหาความร่วมมือ
 - การเปิดกว้าง ริเริ่มเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและมีความเชี่ยวชาญในระดับที่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนาและสร้างงานด้วยตนเอง
 - สร้างความสมดุลระหว่างการแสดงความจริงใจและการที่อาจต้องแข่งขันกันในบางเรื่อง

การดำเนินการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา

บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงแรงงานส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมโดยรวบรวมหลักการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมไว้ในวัฒนธรรมการทำงานของอาเซียน ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ส่งเสริมการจัดตั้งระบบ

ราชการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสมีความรับผิดชอบและมีความน่าเชื่อถือโดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียนและเพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ ได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนแก่ภาคส่วนต่างๆ ได้แก่

๑. การเตรียมความพร้อมแก่ภาครัฐ กรมอาเซียนให้ความสำคัญกับการดำเนินการในหลายมิติทั้งการปรับส่วนราชการเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน พัฒนาบุคลากรและสร้างศักยภาพแก่ข้าราชการและส่งเสริมการดำเนิน ตามแผนงานจัดตั้งประชาคมอาเซียนในทั้งสามด้าน โดยที่ผ่านมาได้จัดทำโครงการต่างๆ อาทิ

๑.๑ ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนแก่ข้าราชการ พัฒนาทักษะการทำงานและเจรจาระหว่างประเทศ รวมทั้งทักษะภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านให้แก่ข้าราชการ

๑.๒ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมอาเซียนร่วมกับสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการเพื่อฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานของรัฐ (ระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการ) หรือหน่วยงานภาคเอกชน (ระดับไม่ต่ำกว่าผู้จัดการ) ซึ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งนี้ การฝึกอบรมจะประกอบด้วยการบรรยายความรู้เกี่ยวกับอาเซียนจากผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการศึกษาดูงานภายในประเทศโดยเฉพาะจังหวัดที่เป็นจุดเชื่อมโยงหรือเป็นจุดยุทธศาสตร์ของไทยต่ออาเซียนในด้านต่างๆ และดูงานในต่างประเทศ ได้แก่ สำนักเลขาธิการอาเซียน ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย

๑.๓ ประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในเรื่องการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับพันธกรณีของไทยภายใต้ประชาคมอาเซียนในทั้งสามเสา เพื่อให้กฎหมายมีความทันสมัยและเอื้อให้ไทยสามารถแข่งขันและใช้โอกาสจากประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มที่

๒. การเตรียมความพร้อมแก่ภาคเอกชน เพื่อให้ภาคเอกชนสามารถใช้ประโยชน์จากการเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มที่โดยเฉพาะการมุ่งสู่การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกันและเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก กรมอาเซียนได้มีบทบาทประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการในประเด็นสำคัญ อาทิ

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพของภาคเอกชนและแรงงานไทยให้ตอบสนองต่อความต้องการและมีขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดอาเซียน

๒.๒ การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากความตกลงเขตการค้าเสรีที่ระหว่างประเทศ สมาชิกอาเซียนและระหว่างอาเซียนกับประเทศนอกภูมิภาค (จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ อินเดีย ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์)

๒.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการกำหนดนโยบายและการเจรจา ความตกลงต่างๆของภาครัฐ ในปัจจุบันมีผู้แทนสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทยในองค์ประกอบคณะกรรมการอาเซียนแห่งชาติ

๒.๔ การรักษาคุณภาพสินค้าให้ได้ตามความต้องการของตลาดและผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

๒.๕ การเสริมสร้างและใช้ประโยชน์จากเครือข่ายนักธุรกิจและผู้ประกอบการในอาเซียน

๒.๖ การจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อลดทอนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อภาคธุรกิจไทย โดยเฉพาะกับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. การเตรียมความพร้อมแก่ภาคประชาชน กรมอาเซียนให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างประชาคมอาเซียนและได้ร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับหน่วยราชการทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนในประชาชนทุกภาคส่วนและในทุกระดับ โดยที่ผ่านมามีที่สำคัญหลายประการ อาทิ

๓.๑ กิจกรรมอาเซียนสัญจร กรมอาเซียนได้ดำเนินการจัดกิจกรรมอาเซียนสัญจรไปยังจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศเพื่อเผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงประโยชน์และโอกาสที่คนไทยจะได้รับจากการเป็นประชาคมอาเซียนโดยการจัดบรรยาย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาเซียนให้แก่บุคลากรของสถาบันการศึกษาหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนผู้สนใจ และมีการพบปะกับภาคประชาชนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะของสาธารณชน

๓.๒ การจัดทำสื่อเผยแพร่ อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งในปี ๒๕๕๕ กรมอาเซียนได้จัดส่งสื่อสิ่งพิมพ์ไปตามคำขอของหน่วยงานและผู้ที่มีสนใจต่างๆกว่า ๓,๐๐๐รายการ จัดทำรายการวิทยุ“เราคืออาเซียน” คลื่นA.M.๑๕๗๕ KHz ออกอากาศทุกวันอังคารเวลา๑๗.๓๐-๑๘.๐๐ น. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลความรู้ต่างๆที่เกี่ยวกับอาเซียน อาทิ ข้อมูลพื้นฐานของอาเซียน กิจกรรมอาเซียนสัญจรอาเซียนกับประเทศคู่เจรจา ผลการประชุมของอาเซียนที่สำคัญ รวมทั้ง การถามคำถามชิงรางวัล เป็นต้น นอกจากนี้กรมอาเซียนได้จัดทำเว็บไซต์ www.mfa.go.th/asean เพื่อเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของอาเซียนและการจัดกิจกรรมต่างๆของกรมอาเซียน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน สื่อประชาสัมพันธ์ และสื่อมัลติมีเดีย อาทิ วิดีทัศน์ประชาคมอาเซียน

การดำเนินงานโลกอาเซียน เพลง ASEAN Way เป็นต้น รวมถึง Facebook “ASEAN-Thailand” เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับอาเซียน

๓.๓ งานวันอาเซียนในวันที่ ๘ สิงหาคมของทุกปี กรมอาเซียนกำหนดจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเนื่องในโอกาสครบรอบการก่อตั้งอาเซียนที่กระทรวงการต่างประเทศทุกปี โดยในปีพ.ศ.๒๕๕๕ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ประมาณ ๑,๐๐๐ คนและมีนักเรียนจากโรงเรียนกว่า ๖๐ แห่งทั่วประเทศเข้าร่วม โดยมีกิจกรรมสำหรับเยาวชน อาทิ การแข่งขันตอบปัญหาเกี่ยวกับอาเซียน การประกวดเรียงความหรือวาดภาพเกี่ยวกับอาเซียน การจัดนิทรรศการอาเซียน และมีการเสวนาโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในหัวข้อที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.2558

๓.๔ การเป็นวิทยากรอบรมสัมมนา กรมอาเซียนได้รับเชิญจากหน่วยราชการ สถาบันการศึกษาและภาคเอกชนให้เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ กรมอาเซียนได้ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการในการจัดอบรมครูทั่วประเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและการเตรียมพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการtrain the trainers เพื่อให้ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมกลับไปถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับครูในโรงเรียนและโรงเรียนเครือข่าย นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต่อไป รวมถึงการจัดค่ายภาษาอังกฤษให้กับเยาวชน และยังมีโครงการอื่นที่น่าสนใจอีกมากมายในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งต้องติดตามต่อไป โดยจะเน้นให้ความรู้กับภาคส่วนต่างๆในท้องถิ่นมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. มีบทบาทโดยตรงในเสาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) ซึ่งเป็นหนึ่งใน ๓ เสาหลักตามแผน Roadmap สู่ประชาคมอาเซียน หน้าที่หลัก คือ การพัฒนามนุษย์ (Human Development) และการเสริมสร้างขีดความสามารถของภาครัฐในการให้บริการประชาชน (Building Civil Service Capability) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการทำงานของระบบราชการในกลุ่มประเทศอาเซียนให้ตอบสนองต่อภารกิจของรัฐและการให้บริการประชาชน ตลอดจนปรับบทบาทและภารกิจของระบบราชการให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก และให้มีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในด้านการพัฒนาคนระหว่างข้าราชการของกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อให้กำลังคนภาครัฐของภูมิภาคอาเซียนมีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความสามารถต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลทั้งในภาคราชการของประเทศไทยและสมาชิกอาเซียน

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำข้อเสนอพัฒนานโยบายและแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ เพื่อให้ทุกส่วนราชการเตรียมแผนพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้หน่วยงานภาครัฐแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้องบูรณาการแผนแม่บท เพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี ๒๕๕๘ ที่ประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ จึงได้จัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและแนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไว้ดังนี้ (วารสารดำรงราชานุภาพ ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๔๗ หน้า ๒ – ๓)

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑. ให้ทุกหน่วยงานวางระบบและกลไกการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. ให้ทุกหน่วยงานถือเป็นหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางการบูรณาการ จัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคนภาครัฐ จัดทำหลักสูตรกลางและสื่อในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๔. ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์

๑. พัฒนารูปแบบ กลไกความร่วมมือและเสริมสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานในภูมิภาคอาเซียน และดำเนินการอย่างเป็นระบบ
 ๒. วางระบบและช่องทางในการสื่อสารระหว่างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐมีความครอบคลุม ทัวถึง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 ๓. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภารกิจ พื้นที่ และลักษณะงานในบริบทอาเซียน
- จากแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญด้าน “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” นี้ สามารถกำหนดเป้าหมายของการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐได้เป็น ๓ ประเด็น
๑. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
 ๒. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 ๓. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

โดยได้กำหนดคุณลักษณะของบุคลากรภาครัฐที่คาดหวัง ประกอบด้วย

๑. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบริบทของประเทศในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับโลก จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อภาครัฐได้ บุคลากรภาครัฐจึงควรต้องเตรียมพร้อมในด้านสมรรถนะที่จะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อลดอุปสรรคและความเสี่ยง

๒. มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีสมรรถนะในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเป็นทีม และมีความรู้เชิงลึกในภารกิจที่ตนเองปฏิบัติ ตลอดจนมีความโปร่งใส เข้าใจและปรับใช้วิธีการทำงาน ในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากลระดับภูมิภาค

๓. มีความเป็นนานาชาติ โดยมีความเปิดกว้างทางความคิดกับบริบทนานาชาติ เคารพในความแตกต่างและความหลากหลายของประชาคม และมีทักษะการทำงานในบริบทสากล

๔. มีความเป็นผู้สนับสนุนภาคส่วนต่างๆ โดยมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการนำภาคส่วนอื่นๆ ของสังคมที่จะก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน มีมาตรฐานในการให้บริการในระดับมาตรฐานสากล ลดอุปสรรค และอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ

สำนักงาน ก.พ. มีบทบาทสำคัญในพัฒนาทรัพยากรบุคคลของไทยเพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนตั้งแต่ในครั้งการประชุม ก.พ. อาเซียนครั้งที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๓๒) ที่ประเทศอินโดนีเซียและครั้งที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๔) ที่ประเทศบรูไน ผู้แทน สำนักงาน ก.พ. จากประเทศไทยได้เสนอให้มีโครงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลการพัฒนาเฉพาะด้าน หรือ ASEAN Resource Center (ARC) Pre-Conference Technical Working Group แต่เนื่องจากในขณะนั้นโครงการไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากองค์การระหว่างประเทศจึงไม่สามารถดำเนินโครงการในช่วงเวลาดังกล่าวได้ ต่อมาเมื่อมีการประชุม ณ เมือง Tagaytay ประเทศฟิลิปปินส์ที่ประชุมเห็นชอบให้บรรจุโครงการดังกล่าวไว้ในแผนของ ก.พ. อาเซียน และโดยที่ประเทศไทยได้ดำเนินการผลักดันการพัฒนาในด้านนักบริหาร/ผู้นำมาโดยตลอด ที่ประชุม ก.พ. อาเซียนจึงได้เสนอให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางข้อมูล ASEAN Resource Center (ARC) ทางด้าน Leadership Development หรือการพัฒนาผู้บริหาร/ผู้นำเรียกโดยย่อว่า ARC-LD มีที่ทำการอยู่ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี เป็นโครงการหนึ่งภายใต้การดำเนินงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) พัฒนาผู้นำภาครัฐในภูมิภาคอาเซียนให้มีความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศตามสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และ ๒) เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวความคิดใหม่ๆ ด้านการพัฒนาประเทศในภูมิภาค

การดำเนินการของ ARC-LD ในระยะแรกเน้นการพัฒนาผู้นำเฉพาะในภาคราชการไทยในโครงการ“พัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่” และการจัดทำคู่มือพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะการเป็นผู้นำเรื่องการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การสอนงาน (Coaching) และการมอบหมายงาน (Job Assignment) ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงได้เริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและจัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการจากต่างประเทศอีกด้วยซึ่งมีการจัดโครงการ ASEAN New-Wave Leadership Development เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่องรวมถึงโครงการอื่นๆ ทั้งที่เป็นโครงการตามคำขอจากหน่วยราชการในต่างประเทศและโครงการตามความร่วมมือกับสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ (สพร.) กระทรวงการต่างประเทศ

ในฐานะ ASEAN Resource Centre on Leadership Development สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาแนวทางการสร้างผู้นำในข้าราชการพลเรือนของไทยทั้งในด้านการสรรหา การพัฒนา การเตรียมความพร้อม การแต่งตั้งและการส่งเสริมคุณธรรมของนักบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้ปรากฏในปัจจุบันในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้จัดอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่องสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งในส่วนที่ สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นโดยตรงหรือในส่วนที่จัดให้ตามความต้องการของประเทศสมาชิก ต่างๆ เช่น

๑. หลักสูตร HR Management สำหรับ ข้าราชการจากประเทศกัมพูชา
๒. การจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับประเทศสมาชิกอาเซียนระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ รวมทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ ประกอบด้วย
 - กลุ่มที่ ๑ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในราชการพลเรือน
 - กลุ่มที่ ๒ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ
 - กลุ่มที่ ๓ ด้านการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีอาเซียน
 - กลุ่มที่ ๔ ด้านความร่วมมือแบบทวิภาคี
๓. เป็นศูนย์กลางการรวบรวมบัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญและวิทยากร ซึ่งเป็นเสมือนทรัพยากรบุคคล สำหรับการจัดฝึกอบรมและการสร้างศักยภาพของระบบราชการอย่างต่อเนื่อง
๔. จัดฝึกอบรมหลักสูตร "บทบาทหญิงชายเพื่อการพัฒนา" และ "หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักบริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง" ทั้งนี้ทั้งสองหลักสูตรจะได้นำไปจัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการของประเทศสมาชิกอาเซียนต่อไป
๕. ได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ในระบบราชการของประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้ความช่วยเหลือของ ACCSM

๖. สร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบางประเทศในอาเซียน เช่น เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากสิงคโปร์มาให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะเป็นรองอธิบดี) ตลอดจนการจัดฝึกอบรมการบรรยายและการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้แทนจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าร่วมโครงการดังกล่าวระหว่างปี ๒๕๕๓-๒๕๕๕ ภายใต้งบประมาณสนับสนุนจาก สพร.

นอกจากนี้สำนักงาน ก.พ. ซึ่งร่วมกับทีมที่ปรึกษา บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด ภายใต้การดำเนินการโครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนยังได้จัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้ง ๕ ด้านหลัก เพื่อขับเคลื่อนภาครัฐในบริบทอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพในภาพรวม และการพัฒนาศักยภาพตามพิมพ์เขียวอาเซียน (ASEAN Blueprint) จำนวน ๑๗ หลักสูตร รายละเอียดตามภาคผนวก ๑

องค์กรกลาง องค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) คณะกรรมการข้าราชการอัยการ (ก.อ.) คณะกรรมการข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พอ.) คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ล.) นับเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน ซึ่งที่ผ่านมาได้ดำเนินการ ดังนี้

- บรรจิวินิจฉัยเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ไว้ในหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน ทุกหลักสูตร
- ร่วมกับกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับ AC
- จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาในต่างประเทศ
- เน้นให้มีการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและระหว่างประเทศ
- เน้นการสร้างกลไกในการบูรณาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและกลไกในการติดตามประเมินผลการพัฒนา
- การแลกเปลี่ยนข้าราชการไปฝึกงานในประเทศอาเซียน
- จัด International Day เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประเทศต่างๆ ในสาขาวิชาชีพเดียวกัน

การพัฒนาข้าราชการไทยสู่ประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา

ในปี ๒๕๕๗ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดจ้าง บริษัท เอพีเอ็มกรุ๊ป โซลูชั่น ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของการอบรมพัฒนาบุคลากรในบริบทอาเซียน สังกัดหน่วยงานภาครัฐ ๒๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

๑. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐ ๒๐ หน่วยงาน เริ่มขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ยกเว้นกระทรวงศึกษาธิการที่เริ่มในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จากข้อมูลที่ได้รับในภาพรวม มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมแล้วทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร เมื่อจำแนกตามปีงบประมาณ พบว่า ในปี ๒๕๕๕ มีหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน ๑๓๗ หลักสูตร และปีต่อมา จำนวนหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้น ๒.๔ เท่าเมื่อเทียบกับปีแรก (๓๔๑ หลักสูตร)

๒. บุคลากรสังกัดหน่วยงานภาครัฐ ๒๑ หน่วยงานได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ถูกจัดโดยหน่วยงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรโดยตรง และหน่วยงานอื่นๆ พบว่า มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในหน่วยงานต้นสังกัดมากที่สุด ๑๘๒ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร สำหรับการส่งบุคลากรลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมกับสำนักงาน ก.พ. ๑๓๐ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร และหน่วยงานอื่นๆ ๑๒๕ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร

๓. การจัดอบรมบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนที่ครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งและกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และพบว่า ตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งที่ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ได้เป็นจำนวนมากที่สุด (๓๑๐ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) ลำดับต่อมาคือ ตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (๒๗๔ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๙.๐๒ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (๒๔๒ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๙ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) ตามลำดับ

๔. หัวข้อหรือประเด็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจในบริบทอาเซียนมีความหลากหลาย และสามารถจัดแบ่งกลุ่มได้ทั้งสิ้น ๑๕ หัวข้อ คือ ความรู้อาเซียนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรและเวลา การประสานความร่วมมือการคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการภาษา การสื่อสาร การนำเสนอผลงาน และการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะด้านการเจรจาต่อรอง (ทางธุรกิจ/การค้า) ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถและทักษะด้านสารสนเทศ และการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้ หัวข้อการเรียนรู้ที่มีหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจและบรรจุในการฝึกอบรมในบริบทอาเซียนเป็นจำนวนมาก คือ การส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพ (๑๘ หน่วยงาน) ภาษา (๑๖ หน่วยงาน) ความรู้อาเซียน (๑๕ หน่วยงาน) การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะด้าน (๑๒ หน่วยงาน) และการประสานความร่วมมือ (๙ หน่วยงาน) ตามลำดับ ในขณะที่ หัวข้อการเรียนรู้ที่มีหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจและบรรจุในการฝึกอบรมในบริบทอาเซียนเป็นจำนวนน้อย คือ การบริหารจัดการทรัพยากรและเวลา (๑ หน่วยงาน) การคิดวิเคราะห์ (๒ หน่วยงาน) การเจรจาต่อรอง (ทางธุรกิจ/การค้า) (๒ หน่วยงาน) ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล (๒ หน่วยงาน) ความสามารถและทักษะด้านสารสนเทศ (๒ หน่วยงาน) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (๓ หน่วยงาน) อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางการจัดหลักสูตรและให้ความสำคัญกับประเด็นการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีประเด็นการเรียนรู้จำนวนมากสามารถเรียกได้ว่ามีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ของบุคลากรเหมือนกันในหลายหน่วยงาน ในขณะที่ บางประเด็นการเรียนรู้จะเป็นความต้องการเฉพาะของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น

๕. ภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางภาษา (๑๔๓ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๘ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (๑๒๘ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) การให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (๑๑๗ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๓ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน (๕๕ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๙.๘๔ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) และการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะด้าน (๓๕ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๖.๒๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร)

๖. จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมเกินครึ่งหนึ่งเป็นการจัดโดยหน่วยงานอื่นๆ และสำนักงาน ก.พ. ในขณะเดียวกัน หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงานต้นสังกัด แนวโน้มมีจำนวนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับหัวข้อหลักสูตรค่อนข้างมีความหลากหลายและหัวข้อที่มีจำนวนมากมีความเกี่ยวข้องกับ

การส่งเสริมความรู้/ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และการเสริมสร้างทักษะทางภาษาต่างประเทศ

๗. หน่วยงานภาครัฐมีความต้องการให้บุคลากรยกระดับความสามารถหรือศักยภาพอย่างยั่งยืน ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมในบริบทอาเซียน เพื่อรองรับและสนับสนุนภารกิจการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีได้ละเลยการจัดหลักสูตรเพื่อสร้างความตระหนักรู้ใน ความสำคัญของภารกิจ เพื่อให้ความรู้พื้นฐาน และเพื่อฝึกฝนหรือนำความรู้/ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน

๘. ตำแหน่งที่สามารถลงทะเบียนเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเป็นจำนวนมาก ได้แก่ ตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดย ๓ ตำแหน่งนี้ น่าจะมีความสำคัญมากต่อการขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๙. หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางการจัดหลักสูตรและให้ความสำคัญกับประเด็นการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีประเด็นการเรียนรู้จำนวนมากสามารถเรียกได้ว่ามีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ของบุคลากร เหมือนกัน ในหลายหน่วยงาน เช่น ภาษา การส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพ ความรู้อาเซียน การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะด้าน และการประสานความร่วมมือ ในขณะที่บางประเด็นการเรียนรู้ อาจจะเป็นความต้องการเฉพาะของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรและเวลาการคิดวิเคราะห์ การเจรจาต่อรอง ทักษะคิดและลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถและทักษะด้านสารสนเทศ และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

๑๐. ภารกิจที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ภารกิจเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ลำดับต่อมา คือ ภารกิจเสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) และ ภารกิจเสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) ตามลำดับ

การวิเคราะห์จุดที่ต้องพัฒนาของบุคลากรภาครัฐไทยในปัจจุบัน

จุดอ่อนที่สำคัญของบุคลากรภาครัฐในประเทศไทย ได้แก่ ๑) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ๒) ทักษะด้านภาษา ๓) ประสิทธิภาพของระบบราชการไทย และ ๔) กฎระเบียบของระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของบุคลากรภาครัฐในการประชุมกลุ่มย่อย (กลุ่มข้าราชการผู้เชี่ยวชาญด้านอาเซียน) ที่ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของข้าราชการไทยในด้านความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนทั้งในแง่ของโครงสร้างและหน่วยงาน สนธิสัญญาและข้อตกลงทางกฎหมาย รวมถึงวิธีการปฏิบัติของประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ในที่ประชุมยังระบุให้เห็นถึงจุดอ่อนใน

แง่ของภาษา ซึ่งไม่เพียงแต่ภาษาอังกฤษเพื่อการเจรจาในเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังขาดเนื้อหาเชิงยุทธศาสตร์ ในการกำหนดทิศทางการประชุมที่สะท้อนผลประโยชน์ของประเทศไทยอีกด้วย โดยยังเห็นว่า ความรู้ในเรื่องภาษาเพื่อนบ้านหรือภาษาที่สามของประเทศสมาชิกยังจำเป็นในการสร้างสัมพันธ์ในประชาคมอาเซียนอีกด้วย นอกจากนี้ในแง่ของประสิทธิภาพของระบบราชการไทยนั้น จากการประชุมกลุ่มย่อยได้สะท้อนให้เห็นว่าภาครัฐไทยมีจุดอ่อนอย่างมากในแง่ของการประสานงานและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ซึ่งทำให้ยุทธศาสตร์ของชาติที่มีต่อประชาคมอาเซียนขาดความชัดเจนและต่อเนื่องในระดับนโยบาย โดยหากรวมกับข้อคิดเห็นจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและภาคเอกชนรายอื่นๆ จะเห็นว่า ประสิทธิภาพของระบบราชการไทยในการทำงานแบบบูรณาการในลักษณะของการลดขั้นตอนและการบริการจุดเดียว (one-stop service) ยังไม่สามารถทำได้เต็มที่ อันหมายรวมถึงกฎระเบียบราชการและการทำงานของระบบราชการเองอาจเป็นอุปสรรคในการนำประเทศไทยไปสู่การเล่นบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียน

สรุป

ตามที่อาเซียนได้ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนที่บาหลี ได้เดินหน้าบูรณาการในเชิงลึก ด้วยการตั้งเป้าหมายว่าจะพัฒนาไปเป็นประชาคมอาเซียน โดยจะมี ๓ เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน ภายใต้คำขวัญ “อาเซียนรวมตัวกันเป็นหนึ่ง” ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ หากพิจารณาอย่างรอบด้านจะพบว่า มีทั้งผลดีหลายประการและผลกระทบที่น่าเป็นห่วงต่อระบบราชการและข้าราชการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าภาครัฐให้ความสำคัญและเตรียมการในเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด แสดงบทบาทเชิงรุกที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จ และมีบทบาทนำในประชาคมอาเซียน ประเด็นที่ควรให้ความสนใจ คือ ภาครัฐและข้าราชการจะมองเห็นและตระหนักในสถานการณ์ประชาคมอาเซียนเพียงใด จัดการพัฒนาและสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ข้าราชการพลเรือน ถ้าหากตระหนัก ปรับตัวและเตรียมการ ก็เชื่อได้แน่ว่า ประเทศไทยต้องมีอนาคตที่สดใส อย่างไรก็ตาม ในที่ประชุมยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐมากนัก จึงควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับขีดความสามารถของประเทศ ศักยภาพเชิงรุกในการทำงานต่อไปอย่างเร่งด่วน

บทที่ ๓

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับบริบทของระบบข้าราชการพลเรือนสามัญ

ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพที่หลากหลาย อาทิ

๑. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมจากสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ ซึ่งให้ความสำคัญกับความเข้าใจและการตีความจากข้อมูลของผู้วิจัยตามการรับรู้ของบุคคล ในสถานการณ์ที่ศึกษา เป็นการศึกษาข้อมูลจากมุมมองของผู้ที่ถูกรับรู้ และถูกนำเสนอ ในมุมมองของผู้วิจัย การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพมักใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสารเป็นหลัก และใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุป (<http://www.senate.go.th/web-senate/research50/pdf/series1/k04.pdf>, ระเบียบวิธีวิจัย, ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘) โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

๑.๑ เน้นการศึกษาภาพรวมและบริบทของปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างรอบด้านและเจาะลึก

๑.๒ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลขนาดเล็ก ไม่เน้นการสำรวจคนเป็นจำนวนมาก

๑.๓ การศึกษาระยะยาวและเจาะลึก เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพเน้นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม เพื่อให้เข้าใจสภาพและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาเป็นระยะเวลานาน เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างลึกซึ้งและทุกแง่มุม

๑.๔ เน้นความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกศึกษา ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์เป็นหลัก ผู้วิจัยจึงต้องเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ถูกวิจัย

๑.๕ ใช้แนวคิดและทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ เช่น ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางครอบครัว เป็นเครื่องมือนำทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่เน้นการทดสอบทฤษฎี

๑.๖ การวิจัยคุณภาพสร้างทฤษฎีและสมมุติฐานจากข้อมูลที่รวบรวมได้หรือที่เรียกว่า “Grounded Theory”

๑.๗ การวิจัยเชิงคุณภาพแยกข้อมูลและการวิเคราะห์ที่มาจากกระบวนการความคิด ความเชื่อ และการให้ความหมายของปรากฏการณ์จากมุมมองของคนที่ถูกศึกษา เรียกว่า “Emic” ออกจากข้อมูลและการวิเคราะห์ของผู้วิจัยที่เรียกว่า “Etic” เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่สะท้อน สภาพความเป็นจริงของชุมชนและสังคมมากที่สุด

๒. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการแสวงหาความรู้โดยอาศัยวิธีการเชิงประจักษ์ หรือจาก แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อทำความเข้าใจกับระบบและวิธีการดำเนินงาน ความหมายของพฤติกรรมของ บุคคล หรือของวัฒนธรรมชุมชน ที่ทำการศึกษ ในสภาพแวดล้อมที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยมี เป้าหมายเพื่อค้นหากฎเกณฑ์ สร้างแนวคิดหรือสมมติฐานใหม่ จากแหล่งที่ทำการศึกษา สำหรับ กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นไปในเชิงบูรณาการ คือขั้นตอนการดำเนินงานแต่ละขั้นไม่แยก ออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่จะดำเนินไปพร้อมๆกัน หรือย้อนกลับไปมาได้ตั้งแต่ช่วงการวางกรอบ แนวคิดในการวิจัย การเข้าหาปรากฏการณ์ จนกระทั่งถึงช่วงการวิเคราะห์ปรากฏการณ์ เพื่อ ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นมีหลายวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงระบบ การวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสาร การวิเคราะห์เชิงตรรกะ และ การวิเคราะห์เชื่อมโยงปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปแบบอุปมาน หลักฐานที่ใช้สนับสนุนข้อค้นพบ ของงานวิจัยเชิงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นข้อเขียน หรือคำกล่าวของบุคคล พฤติกรรมที่ได้จากการ สังเกต หลักฐานทางประวัติศาสตร์ เป็นต้น ในส่วนของการตีความหมายของผลการวิจัยนั้น จะให้ คำอธิบายจำกัดเฉพาะในบริบท หรือกรณีที่ทำการศึกษามากกว่าเป็นข้อสรุปทั่วไป เนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา และสภาพแวดล้อมในแต่ละแห่งที่เป็นกรณีศึกษามี ลักษณะเฉพาะตัว และนอกจากนี้ข้อเท็จจริงที่เสนอนั้น ก็สะท้อนออกมาจากทัศนะของผู้ที่ถูกศึกษา ในสถานที่นั้นๆ อีกด้วย (จริยา เสดบุตร อ้างถึงในแนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สมพงษ์ พันธุ์รัตน์ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘ http://home.kku.ac.th/sompo_pu/spweb/230402/23040203.pdf)

๓. การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยที่แสวงหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่ โดยธรรมชาติ ซึ่งมองภาพรวมทุกมิติด้วยตัวผู้วิจัยเอง เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่สนใจ กับสภาพแวดล้อมนั้น ให้ความสำคัญกับข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิด คุณค่าของมนุษย์ และ ความหมายที่มนุษย์ให้ต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัว เน้นการวิเคราะห์โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบ อุปนัย ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ จากภาพรวมของหลายมิติ เป็นการศึกษาโดยไม่มี การจัด ควบคุม หรือปรับเปลี่ยนสภาพการณ์จากที่เป็นอยู่ (แหวดดาว พรหมเสน การวิจัยเชิงคุณภาพและการ วิจัยเชิงปริมาณ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘)

โดยสรุป การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติ และ ความรู้สึกนึกคิดของผู้ที่ถูกศึกษาในสถานการณ์ที่ไม่มีการปรุงแต่ง เพื่อค้นหากฎเกณฑ์ สร้างแนวคิด หรือสมมติฐานใหม่ๆ กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นไปในเชิงบูรณาการ คือขั้นตอนการดำเนินงาน แต่ละขั้นไม่แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด โดยผู้วิจัยมองภาพรวมทุกมิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของ

ปรากฏการณ์ที่สนใจกับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ มักใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสารเป็นหลัก

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ

งานวิจัยนี้ได้ใช้ลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Document Review) ได้แก่ ความเป็นมาและองค์ประกอบของข้อตกลงอาเซียน ผลกระทบของข้าราชการพลเรือนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บทบาท/ความคาดหวังของข้าราชการพลเรือนต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ คือ ข้าราชการพลเรือน เนื่องจากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกระทรวง ทบวง กรม ทุกแห่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน นักวิชาการทางด้านการศึกษาติดต่อประสานงานกับอาเซียน และผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงประเด็น เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

สำหรับกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ ได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางโดยการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาจากสำนักงาน ก.พ. กระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน รวมทั้งแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับทุติยภูมิ (Secondary Data) ประเภทต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ รายงานการศึกษาวิจัย ผลงานวิจัยประเภทต่างๆ และบทสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของข้าราชการพลเรือน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งจากการทบทวนเอกสารทางวิชาการ และบทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารระดับสูง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก หรือแบบแผนหลัก ที่พบในข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารทางวิชาการ และบทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารระดับสูง จากนั้นจึงนำประเด็นหลักมา

พิจารณาแบ่งออกเป็นประเด็นย่อย อันเป็นกระบวนการวิเคราะห์โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่การวิเคราะห์ประเด็นย่อยของกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

บทที่ ๔

ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจในบริบทอาเซียน

จากการทบทวนวรรณกรรมถึงบริบทตลอดจนผลกระทบของประชาคมอาเซียนต่อระบบราชการและข้าราชการไทย พบว่าทั้ง ๓ เสาส่งผลกระทบต่อ ๒ ระดับกล่าวคือ ระดับองค์กร ในมิติเรื่อง ภารกิจ ยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างหน่วยงาน และเครือข่ายการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานในบริบทอาเซียนแล้ว และยังส่งผลกระทบต่อระดับบุคคล กล่าวคือมีความจำเป็นที่ข้าราชการจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนวิถีชีวิตและพฤติกรรมในบริบทอาเซียนด้วย ดังนี้

ศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการในภาพรวม

เมื่อพิจารณาบทสัมภาษณ์ผู้บริหาร ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จะเห็นว่ามีความใกล้เคียงกัน นั่นคือข้าราชการพลเรือนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ๕ ด้านหลัก ตามโครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน ซึ่งได้ศึกษาความต้องการจากข้าราชการพลเรือนจำนวน ๓๖๐ ราย และสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๑๖ ราย โดยศักยภาพที่จำเป็น ๕ ประการประกอบด้วย

๑. ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration) ข้าราชการพลเรือนต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์กับส่วนงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล บูรณาการความร่วมมือ และสร้างข้อตกลงดำเนินการร่วมกันบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สมเกียรติ อ่อนวิมล ที่กล่าวไว้ว่า ข้าราชการไทยต้องท่องเที่ยวในอาเซียนเป็นการสร้างความเชื่อมโยงสร้างมิตรไมตรีกับเพื่อนพลเมืองอาเซียนชาติอื่นๆ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่พลเมืองอาเซียน

๒. ศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute) ข้าราชการพลเรือนต้องมีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม มีการตัดสินใจโดยอาศัย (ฐาน) ข้อมูล มีทักษะการคิดเชิงบวก สามารถมองเห็นโอกาสในความท้าทาย และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง

๓. ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply) ข้าราชการพลเรือนต้องมีความเข้าใจอาเซียนในบริบทต่างๆ มีการติดตามแนวโน้มด้านต่างๆ ภายใต้อัตลักษณ์อาเซียนและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น มีองค์ความรู้และทักษะเฉพาะด้าน และมีความรู้ ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายของประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระหว่างประเทศ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน และบทบาทของตนเองได้นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สมเกียรติ อ่อนวิมล ที่กล่าวไว้ว่าข้าราชการไทยต้องมีความรู้เฉพาะเรื่องหน่วยงานของตนเองกับอาเซียน ข้าราชการทุกกระทรวงจะต้องรู้ว่ากระทรวงของตนสังกัดกลุ่มกระทรวงตามเสาหลักใด ก็จะสามารถหาความรู้ได้จากกลุ่มงานของตน ดังเช่นการวิเคราะห์ผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตามผลการประชุมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ได้สรุปผลกระทบเชิงบวก ผลกระทบเชิงลบ และประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการของเสาหลัก

๔. ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability) ข้าราชการพลเรือนต้องสามารถถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ และคำแนะนำ เพื่อให้ประชาชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐได้ประโยชน์จากข้อตกลงประชาคมอาเซียน มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สมเกียรติ อ่อนวิมล ที่กล่าวไว้ว่าข้าราชการไทยต้องสามารถสื่อสารเรื่องอาเซียนสู่สาธารณะ และมีการพัฒนาตนเองเรื่องภาษาทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาอื่นในอาเซียน

๕. วิธีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset) ข้าราชการพลเรือนต้องมีความเข้าใจและให้เกียรติในความแตกต่างของกลุ่มประเทศอาเซียน มีการเปิดกว้าง ริเริ่มเรียนรู้ เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดร.สมเกียรติ อ่อนวิมล ที่กล่าวไว้ว่า ข้าราชการต้องมีพื้นฐานความรู้เรื่องอาเซียนซึ่งจะช่วยให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการใน ๓ เสา

ข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานรับผิดชอบเสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ๑๑ ส่วนราชการ สมควรพัฒนาให้มีศักยภาพที่จำเป็น (Common Needs) ๑๑ ด้าน คือ

๑. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๒. การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา
๓. การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration)
๔. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์

๕. ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาทหน้าที่ของตน
๗. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ
๘. ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ
๙. ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์
๑๐. ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล
๑๑. การคิดเชิงบวกและมองเห็นความท้าทาย และลงมือปฏิบัติให้ได้ผล

ข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานรับผิดชอบเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ๑๑ ส่วนราชการ มีความต้องการในการพัฒนา (Common Needs) ประกอบด้วย ศักยภาพ ๑๒ ด้าน คือ

๑. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๒. การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา
๓. การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration)
๔. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์
๕. ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาทหน้าที่ของตน
๗. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ
๘. ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ
๙. ความสามารถการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง
๑๐. การติดตามแนวโน้ม สถานการณ์โลกและภูมิภาค
๑๑. ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์
๑๒. ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล

ข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานรับผิดชอบเสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ๑๕ ส่วนราชการ มีความต้องการในการพัฒนา (Common Needs) ประกอบด้วยศักยภาพ ๑๐ ด้าน คือ

๑. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
๒. การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา

๓. การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration)
๔. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์
๕. ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
๖. การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาทหน้าที่ของตน
๗. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ
๘. ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ
๙. ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์
๑๐. ทักษะภาษาของประเทศสมาชิก

ตารางที่ ๒ สรุปศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนใน ๓ เสาหลักประชาคมอาเซียน

ศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการใน ๓ เสา	APSC	AEC	ASCC	หมายเหตุ
๑. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	/	/	/	
๒. การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ อย่างต่อเนื่องและทันเวลา	/	/	/	
๓. การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration)	/	/	/	
๔. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการ วางแผนยุทธศาสตร์	/	/	/	
๕. ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและ กฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน	/	/	/	
๖. การเปิดกว้างเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนและบทบาท หน้าที่ของตน	/	/	/	
๗. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ	/	/	/	
๘. ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ	/	/	/	
๙. ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์	/	/	/	
๑๐. ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล	/	/	/	
๑๑. การคิดเชิงบวกและมองเห็นความท้าทาย และลงมือปฏิบัติให้ได้ผล	/			ความต้องการ เฉพาะเสา APSC

๑๒. ความสามารถการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง		/		ความต้องการเฉพาะเสา AEC
๑๓. การติดตามแนวโน้ม สถานการณ์โลกและภูมิภาค		/		
๑๔. ทักษะภาษาของประเทศสมาชิก			/	ความต้องการเฉพาะเสา ASCC

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ ๒ พบว่าศักยภาพที่ต้องการพัฒนา มีความสอดคล้องกันกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างมาก ซึ่งน่าจะทำให้เชื่อได้ว่าข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนตระหนักถึงความสำคัญของกลยุทธ์การทำงานเชิงรุกและต้องการพัฒนาศักยภาพเชิงรุกเพื่อสามารถขับเคลื่อนภารกิจสู่แผนประชาคมอาเซียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสามารถสรุปศักยภาพที่ต้องการพัฒนาได้ดังแผนภาพที่ ๒ และภาพที่ ๓



แผนภาพที่ ๒ แผนภาพศักยภาพในการพัฒนาในภาพรวม

วิธีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset)	
<ul style="list-style-type: none"> ● การเปิดกว้าง ริเริ่มเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง ● การรู้จักจริง รู้ลึกในสภาพปัญหาเพื่อเตรียมการรับมือ การลงพื้นที่ การรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ● การมีทัศนคติ “พลเมืองอาเซียน” ที่เข้าใจและให้เกียรติในความแตกต่างของกลุ่มประชาคมอาเซียน 	
ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capablity to create relations and collaboration) <ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา ● การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration) ● ความสามารถการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง 	ศักยภาพในการคิดและริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capablity to think and execute) <ul style="list-style-type: none"> ● ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์ ● ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล ● การคิดเชิงบวกและมองเห็นความท้าทายและลงมือปฏิบัติให้ได้ผล ● ทักษะการคิดแบบสร้างสรรค์ที่เน้นการประยุกต์ใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา ● การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็น ● ศักยภาพในการบริหารโครงการ นำเสนอและริเริ่มโครงการที่สอดคล้องกับพันธกรณีประชาคมอาเซียน
ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability) <ul style="list-style-type: none"> ● ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ และคำแนะนำ ● ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน เขียน ● ทักษะภาษาของประเทศสมาชิก 	ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capablity to learn and apply) <ul style="list-style-type: none"> ● ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ ● การติดตามแนวโน้ม สถานการณ์โลกและภูมิภาค ● ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์ ● ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของ

	กฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน
--	--

แผนภาพที่ ๓ รายละเอียดศักยภาพที่จำเป็น (Common Needs) ที่ต้องการพัฒนาในข้าราชการพลเรือน

บทบาทของหน่วยงานรับผิดชอบ

ถึงแม้ว่าสำนักงาน ก.พ. จะมีภารกิจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามพิมพ์เขียว (Blueprint) ของแผนการจัดตั้งเสาด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน แต่การพัฒนาศักยภาพข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในบริบทอาเซียนนั้น ก็ไม่ได้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. เพียงหน่วยงานเดียว ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีก ได้แก่ สำนักงาน ก.พ.ร. กรมอาเซียน และส่วนราชการต้นสังกัด ดังนี้

๑. สำนักงาน ก.พ. มีการวางแผนทางการดำเนินงาน ๒ แนวทาง คือ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต และการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน โดยได้จัดทำข้อเสนอพัฒนานโยบายและแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ เพื่อให้ทุกส่วนราชการเตรียมแผนพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายดังนี้

๑.๑ ให้ทุกหน่วยงานวางระบบและกลไกการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๒ ให้ทุกหน่วยงานถือเป็นหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในสังกัดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๓ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางการบูรณาการ จัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคนภาครัฐ จัดทำหลักสูตรกลางและสื่อในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๔ ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๒. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ประกอบด้วย ๓ หัวข้อหลัก ๗ หัวข้อย่อย (www.opdc.go.th) ดังนี้

๒.๑ ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

- ๒.๑.๑ การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- ๒.๑.๒ การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
- ๒.๑.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒.๑.๔ การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
- ๒.๒ พัฒนาอย่างยั่งยืน
 - ๒.๒.๑ การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
 - ๒.๒.๒ การยกระดับความโปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน
- ๒.๓ ก้าวสู่สากลการสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เป็นการเตรียมความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งประสาน พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกันในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาลในภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเมือง และความเจริญผาสุกของสังคมร่วมกัน ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ คือ
 - ๒.๓.๑ พัฒนาระบบบริหารงานของหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - ๒.๓.๑.๑ ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารงานและเพิ่มขีดสมรรถนะของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่มีศักยภาพในการเจริญเติบโต เพื่อรองรับกับการเป็นเมืองสำคัญ หรือเป็นศูนย์กลางความเจริญในระดับพื้นที่เพื่อเชื่อมโยงโอกาสกับอาเซียน ทั้งในด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวบริการ การลงทุนและการค้าชายแดน
 - ๒.๓.๑.๒ พัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของส่วนราชการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมในเรื่องของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการ บุคลากร กฎ ระเบียบ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน โดยอาจจัดตั้งศูนย์ขับเคลื่อนความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Readiness Center: ARC) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งศึกษาวิจัยและพัฒนามาตรฐานการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานของภาครัฐในประชาคมอาเซียน
 - ๒.๓.๑.๓ ส่งเสริมให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเตรียมความพร้อมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการให้ความรู้ความเข้าใจ ค้นหาแนวทางการเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการอย่างมีระบบ เน้น

ความสำคัญของความร่วมมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของข้าราชการ และส่วนราชการให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล

๒.๓.๒ เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อยกระดับธรรมาภิบาลใน ภาครัฐของประเทศสมาชิกอาเซียน

๒.๓.๒.๑ ส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกอาเซียนยกระดับธรรมาภิบาล ในภาครัฐตามมาตรฐานสากลและสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ให้บรรลุผลอย่างยั่งยืน เกิดความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศสมาชิกอาเซียน

๒.๓.๒.๒ จัดเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ (Knowledge Sharing) ในการปฏิรูปและพัฒนาาระบบราชการระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน พร้อมทั้งจัดทำฐานข้อมูลและรวบรวมแนวทางปฏิบัติที่ดีเลิศเพื่อส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองในภูมิภาค

๒.๓.๒.๓ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ให้มีความแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นผ่านกลไกความร่วมมือ เช่น ความร่วมมือทางวิชาการด้านการศึกษาวิจัย การร่วมเป็นเจ้าของในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน การศึกษาดูงานยังประเทศต้นแบบ และการแลกเปลี่ยนบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญระหว่างกัน เป็นต้น รวมทั้งสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือไปยังองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อนำองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ประโยชน์ เป็นแนวทางที่จะผลักดันให้สามารถดำเนินการร่วมกันได้

๓. กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ในหลายมิติทั้งในการให้แนวคิดแก่ส่วนราชการเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างศักยภาพแก่ข้าราชการ และการส่งเสริมการปฏิบัติตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในทั้งสามเสา โดยที่ผ่านมา ได้มีการผลักดันดำเนินการในประเด็นต่างๆ อาทิ (www.mfa.go.th)

๓.๑ ผลักดันให้มีการจัดตั้งกลุ่มงานหรือส่วนงานที่รับผิดชอบประเด็นเกี่ยวกับ อาเซียนโดยตรง (ASEAN Unit) ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการและเตรียมความพร้อม สู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ประสานกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อจัด โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนแก่ข้าราชการ พัฒนาทักษะการทำงานและ เจริญระหว่างประเทศ รวมทั้งทักษะภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านให้แก่ข้าราชการ

๓.๓ จัดทำหลักสูตรอาเซียน เพื่อฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานของรัฐ (ระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการ) หรือหน่วยงานภาคเอกชน (ระดับไม่ต่ำกว่าผู้จัดการ)

๓.๔ ประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในเรื่องการผลักดันให้มีการแก้ไขและปรับปรุง กฎหมายให้สอดคล้องกับพันธกรณีของไทยภายใต้ประชาคมอาเซียนในทั้งสามเสา เพื่อให้กฎหมายทันสมัย และเอื้อให้ไทยสามารถแข่งขันและใช้โอกาสจากประชาคมอาเซียนได้อย่างเต็มที่

ทั้งนี้กรมอาเซียน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดำเนินการเชิงรับและรุกในมิติต่างๆ เพื่อรักษาและผลักดันบทบาท/จุดแข็งของไทยในเวทีอาเซียนทั้งในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ๑๐ ประเทศ กลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนเดิม ๙ ประเทศ และกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนใหม่ ๔ ประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของประเทศไทย เพิ่มบทบาทยุทธศาสตร์ของไทยในอาเซียนและระหว่างอาเซียนกับประเทศคู่เจรจา เพื่อสร้างความก้าวหน้าในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อาทิ ประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน ธรรมชาติ การลดช่องว่างเพื่อการพัฒนา การเชื่อมโยงระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมการเชื่อมโยงที่ครบวงจร ระหว่างทั้ง ๓ ประชาคมอาเซียน และในกรอบเวทีต่างๆ ทั้งอาเซียน อาเซียนบวกหนึ่งกับประเทศคู่เจรจาเป็นรายประเทศ อาเซียนบวกสาม และเวทีเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนกระบวนการรวมตัวในอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ผลักดันวาระของประชาชนในอาเซียน อาทิ การบริหารจัดการภัยพิบัติ ประเด็นที่เกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ ปัญหาข้ามชาติ และผลกระทบที่เกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ผลักดันแนวทางดำเนินงานภายในประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเตรียมความพร้อมของภาคส่วนต่างๆ ในประเทศไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งส่งเสริมการตระหนักรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนแก่สาธารณชน

๔. ส่วนราชการต้นสังกัด เป็นผู้ที่จะต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ ได้แก่ ข้อเสนอพัฒนานโยบายและแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ ของสำนักงาน ก.พ. และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลนั้นเป็นแนวทางที่ผู้บริหารของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา และนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทของหน่วยงาน โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ (ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์, ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ในปี ๒๕๕๘: จากแผนยุทธศาสตร์ชาติสู่การนำไปปฏิบัติอย่างลงตัว, วารสารดำรงราชานุกาฬ ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๔๗)

๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีเวลาออกเหนือจากงานประจำมากขึ้น โดยอาจปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำงานแบบประจำให้น้อยลง แต่อาจเปลี่ยนแนวทางในการวัดผลสัมฤทธิ์ในเรื่องของการทำงานอย่างมีคุณภาพ และสำเร็จตรงตามวันเวลาที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากหากดำรงวิธีการดำเนินการทำงานแบบเดิม บุคลากรจะไม่มีเวลา และโอกาสไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๔.๒ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น โดยสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกของความรับผิดชอบร่วมกันในงานขององค์กร ในการนี้ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็น “ผู้ให้คำปรึกษา” แทนที่จะเป็น “ผู้สั่งการ” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสฝึกฝนการทำงานเชิงรุกและการตัดสินใจในขอบข่ายของหน้าที่ที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ที่อาจแปรเปลี่ยนไปเมื่อมีการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติมากขึ้นในอนาคตอันใกล้

๔.๓ จัดโครงการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในแต่ละหน่วยงาน โดยรูปแบบโครงการที่จัดจะต้องมีความเหมาะสม และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน โดยควรทำการสำรวจข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของบุคลากรภายในองค์กรก่อนที่จะมีการริเริ่มและดำเนินโครงการเตรียมความพร้อม เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนาข้าราชการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอาเซียนจำเป็นจะต้องหารูปแบบที่เหมาะสมและดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป

การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในบริบทอาเซียน ประกอบด้วย ๕ ด้านหลัก คือ ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration) ศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute) ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply) ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability) และวิถีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset) ซึ่งมีหน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนหลายหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. กรมอาเซียน และที่สำคัญที่สุดคือส่วนราชการต้นสังกัดเอง ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในโดยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการเรียนรู้

ในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการพลเรือนนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ในการพัฒนา โดยอยู่ภายใต้แนวคิดการระบุผลลัพธ์ที่มุ่งหวังที่ชัดเจนจากการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนทั้งกระบวนการที่เน้นการผสมผสานเทคนิคการเรียนรู้ แนวคิด และประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม เพื่อนำไปสู่การประยุกต์และปฏิบัติได้จริงในบริบทของบุคลากรภาครัฐ นอกจากนี้ภายใต้ยุทธศาสตร์พัฒนายังต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการต่อยอดความคิดเพื่อระดมภูมิปัญญา ให้เกิดเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงสอดคล้องกับบริบทงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน แสดงให้เห็นว่า เป็นความต้องการร่วม และมีบางประเด็นการเรียนรู้ที่เป็นความต้องการเฉพาะ ซึ่งมีผลต่อการออกแบบหลักสูตร และการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

แนวทางการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นร่วม (Common Needs) สามารถดำเนินการได้ โดยการพัฒนาหลักสูตรกลาง โดยหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ โดยหลักสูตรที่พัฒนาจะสามารถใช้อบรมพัฒนาข้าราชการได้กับทุกหน่วยงาน ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพและความเป็นมาตรฐานของเนื้อหาวิชา ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นร่วมจะประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ศึกษาความต้องการในการพัฒนา ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ ศึกษาข้อมูล หรือจัดประชุม focus group

๒. การพัฒนาหลักสูตร ที่มีเป้าหมายชัดเจน ในการมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยกำหนดเป้าหมายเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๓. จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีความเข้าใจในบริบทที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการเรียนรู้

เมื่อเป็นเช่นนี้ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมของข้าราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียนที่มีประเด็นการเรียนรู้เหมือนกัน แต่จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาหรือบริบทการเรียนรู้ที่สะท้อนต่อการปฏิบัติงานในแต่ละเสาของประชาคมอาเซียน ดังนั้นกรอบยุทธศาสตร์พัฒนาในภาพรวมที่จะใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจะอยู่บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ คือ เนื้อหา (Content) บริบท (Context) และ ความร่วมมือ (Collaboration) ดังจะได้เสนอแนะต่อไปในบทที่ ๕

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม ศึกษาสถานการณ์และปัญหาของการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมา ศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน และกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนตามภารกิจประชาคมอาเซียน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจประชาคมอาเซียนทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดและทฤษฎี ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนที่ผ่านมา พบว่า ภายหลังจากที่ได้มีการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ ๑๒ เมื่อ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๐ ที่เมืองเซบู ฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนได้ลงนามแถลงการณ์เซบูเห็นชอบให้เร่งรัดการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนจากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็น พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้อาเซียนสามารถปรับตัวในสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยมีความตื่นตัวอย่างมาก ได้ส่งผลกระทบต่อภารกิจภาครัฐและการปรับตัวของข้าราชการ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจในประชาคมอาเซียน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ

๑. การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในแต่ละเสาของประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๓ เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยมีกระทรวงที่เกี่ยวข้องในแต่ละเสาหลักแตกต่างกันไป ตามการวิเคราะห์ตามโครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน ดังนี้

๑.๑. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประกอบด้วย ๑๑ ส่วนราชการ คือ สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการพัฒนาสังคมและ

ความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๒ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย ๑๑ ส่วนราชการ คือ กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงอุตสาหกรรม

๑.๓ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย ๑๕ ส่วนราชการ คือ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม

จากการวิเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในแต่ละเสาหลัก ดังนี้

๑. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ได้แก่ การสนับสนุนแนวคิดการจัดตั้งกองกำลังอาเซียนให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยเตรียมพร้อมทั้งกำลังพล งบประมาณ และการบริหารจัดการ การเพิ่มสมรรถนะในการบริหารจัดการพื้นที่ ส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับในระบอบการเมืองการปกครองของประเทศในประชาคมอาเซียน ตลอดจนสนับสนุนการสร้างเครือข่าย และส่งเสริมธรรมาภิบาล พัฒนาบรรทัดฐานเพื่อสร้างความร่วมมือด้านการป้องกันทางการทหารและความมั่นคงอาเซียน โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางการจัดการพื้นที่ชายแดน

๒. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ กำหนดมาตรการกฎระเบียบ เพื่อป้องกันสินค้าที่ไม่มีคุณภาพหรือไม่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และพัฒนาคุณภาพผลผลิต โดยส่งเสริมการผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานและเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการหลังการเก็บเกี่ยว เตรียมความพร้อมเกษตรกรเพื่อปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องจักรกลทางการเกษตรเพื่อทดแทนแรงงานเกษตร เร่งรัดโครงการเชื่อมโยงเส้นทางขนส่งในประตูการค้าที่สำคัญของไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งเส้นทางที่จะเสริมสร้างศักยภาพโลจิสติกส์ภายในประเทศ และสนับสนุนผู้ประกอบการไทยในการผลิตอุปกรณ์เทคโนโลยีพลังงานทดแทน

๓. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน พัฒนาระบบข้อมูลแรงงานทั้งในและนอกระบบ พัฒนาหลักสูตรการเรียน เพื่อรองรับนักเรียนนักศึกษาต่างชาติ รวมทั้งจัดระบบการโอนหน่วยการเรียนรู้ในทุกระดับการศึกษา การผลิตบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เร่งส่งเสริมความร่วมมือในการจัดการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การข้ามพรมแดนในอาเซียน รวมทั้งการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเศรษฐกิจสีเขียว

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน รัฐบาลได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงแรงงานส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมโดยรวบรวมหลักการทำงานอย่างถูกต้องและเหมาะสมไว้ในวัฒนธรรมการทำงานของอาเซียน ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ส่งเสริมการจัดตั้งระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีความน่าเชื่อถือโดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียนและเพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งนี้มีกรมอาเซียน กระทรวงต่างประเทศ เป็นหน่วยงานกลางที่เตรียมความพร้อมแก่ประชาชนในภาพรวมของประเทศ

๓. ผลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า

๓.๑ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐ เริ่มขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ จากข้อมูลที่ได้รับในภาพรวม มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมแล้วทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร เมื่อจำแนกตามปีงบประมาณ พบว่า ในปี ๒๕๕๕ มีหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน ๑๓๗ หลักสูตร และปีต่อมาจำนวนหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้น ๒.๔ เท่าเมื่อเทียบกับปีแรก (๓๔๑ หลักสูตร)

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดำเนินการโดยหน่วยงานที่หลากหลาย บุคลากรสังกัดหน่วยงานภาครัฐ ๒๑ หน่วยงาน ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ถูกจัดโดยหน่วยงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรโดยตรง และหน่วยงานอื่นๆ พบว่า มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในหน่วยงานต้นสังกัดมากที่สุด (๑๘๒ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) ลำดับถัดไป คือ การส่งบุคลากรลงทะเบียนเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมกับสำนักงาน ก.พ. (๑๓๐ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร) และหน่วยงานอื่นๆ (๑๒๕ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๖ จากทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร)

๓.๓ หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางจัดหลักสูตรและให้ความสำคัญกับประเด็นการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีประเด็นการเรียนรู้จำนวนมากที่สามารถเรียกได้ว่ามีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ของบุคลากรเหมือนกันในหลายหน่วยงาน เช่น ภาษา การส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

และพัฒนาศักยภาพ ความรู้อาเซียน การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะด้าน และการประสานความร่วมมือ ในขณะที่บางประเด็นการเรียนรู้อาจจะเป็นความต้องการเฉพาะของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรและเวลา การคิดวิเคราะห์ การเจรจาต่อรอง ทักษะดีและลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถและทักษะด้านสารสนเทศ และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

๔. ศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนซึ่งต้องได้รับการพัฒนา ๕ ด้านหลัก คือ

๑. ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration)
๒. ศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute)
๓. ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply)
๔. ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability)
๕. วิธีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset)

โดยมีรายละเอียดศักยภาพดังแสดงในแผนภาพที่ ๓

วิธีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset)	
<ul style="list-style-type: none"> ● การเปิดกว้าง ริเริ่มเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน และบทบาทหน้าที่ของตนเอง ● การรู้จักจริง รู้ลึกในสภาพปัญหาเพื่อเตรียมการรับมือ การลงพื้นที่ การรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ● การมีทัศนคติ “พลเมืองอาเซียน” ที่เข้าใจและให้เกียรติในความแตกต่างของกลุ่มประชาคมอาเซียน 	
ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capablity to create relations and collaboration)	ศักยภาพในการคิดและริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capablity to think and execute)
<ul style="list-style-type: none"> ● การสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา ● การสร้างและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ (Collaboration) ● ความสามารถการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและมองภาพองค์รวม เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์ ● ศักยภาพในการตัดสินใจโดยอาศัยฐานข้อมูล ● การคิดเชิงบวกและมองเห็นความท้าทาย และลงมือปฏิบัติให้ได้ผล ● ทักษะการคิดแบบสร้างสรรค์ที่เน้นการประยุกต์ใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา ● การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับ

	<p>สถานการณ์และความจำเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ศักยภาพในการบริหารโครงการ นำเสนอและริเริ่มโครงการที่สอดคล้องกับพันธกรณีประชาคมอาเซียน
<p>ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้และคำแนะนำ ๒. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ฟัง พูด อ่าน เขียน ๓. ทักษะภาษาของประเทศสมาชิก 	<p>ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความเข้าใจอาเซียนบริบทต่างๆ • การติดตามแนวโน้ม สถานการณ์โลกและภูมิภาค • ความรู้และทักษะเฉพาะ เช่น โลจิสติกส์ • ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกฎหมายภายในและกฎหมายระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

แผนภาพที่ ๓ รายละเอียดศักยภาพที่จำเป็นร่วม (Common Need)

ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผู้ใหญ่แล้วและต้องการที่จะเห็นผลงานที่ชัดเจน จึงมีการเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน ภายใต้แนวคิดการระบุผลลัพธ์ที่มุ่งหวังที่ชัดเจน จากการพัฒนาศักยภาพตลอดทั้งกระบวนการ ซึ่งใช้เทคนิคการเรียนรู้แนวคิด และประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม เพื่อนำไปสู่การประยุกต์และปฏิบัติได้จริง และยังคงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการต่อยอดความคิดเพื่อระดมภูมิปัญญา ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ และแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงสอดคล้องกับบริบทงานที่เกี่ยวข้อง (โครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน, ๒๕๕๗, บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด)

หน่วยงานดำเนินการพัฒนาข้าราชการพลเรือน

หน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วยหลายหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. กรมอาเซียน และที่สำคัญที่สุดคือส่วนราชการเองซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใน โดยการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการเรียนรู้และวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องับประเด็นหลักของอาเซียนในบริบทของกระทรวงตนเอง

แนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียนจำเป็นจะต้องหารูปแบบที่เหมาะสม ป้องกันการดำเนินการที่ทับซ้อนสิ้นเปลืองงบประมาณ และมีแนวดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมของข้าราชการพลเรือน ในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน

บทบาทของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. มีบทบาทโดยตรงในประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community-ASCC) ซึ่งเป็นหนึ่งใน ๓ เสาหลักตามแผน Roadmap สู่ประชาคมอาเซียน หน้าที่หลัก คือ การพัฒนามนุษย์ (Human Development) และการเสริมสร้างขีดความสามารถของภาครัฐในการให้บริการประชาชน (Building Civil Service Capability) โดยมีบทบาทในการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ศึกษาวิเคราะห์ และนำเสนอคณะกรรมการ ก.พ. เรื่อง แนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียน และดำเนินการในกรอบของการประชุมอาเซียนว่าด้วยกิจการพลเรือน (ASEAN Conference on Civil Service Matters : ACCSM) ดังนั้นสำนักงาน ก.พ. จึงควรมีหน้าที่หลักในการ พัฒนาศักยภาพด้านภาษา (Language Capability) ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการติดต่อระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และทักษะการใช้ภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน และศักยภาพด้านวิถีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset) ได้แก่ การให้เกียรติประเทศเพื่อนบ้าน รักษาน้ำใจและความสัมพันธ์ และการเปิดกว้าง ริเริ่มเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน

บทบาทของส่วนราชการ

เนื่องจากส่วนราชการต่างๆ มีบทบาทหน้าที่และความเกี่ยวข้องในประเด็นหลักของประชาคมอาเซียนที่ต่างกันไป ดังนั้นส่วนราชการต้องวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นของประชาคมอาเซียน และความจำเป็นเร่งด่วนของภารกิจของส่วนราชการตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่ข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานของตนเอง เพื่อการทำงานร่วมกันกับประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศต่อไป ประกอบด้วยศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration) ได้แก่ การสร้างเพื่อน (Connection) สร้างเครือข่าย (Networking) การโน้มน้าวและเจรจาต่อรองเพื่อสร้างข้อตกลงและดำเนินการร่วมกันบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค การพัฒนาศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute) ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชื่อมโยง ทักษะการตัดสินใจ (Judgment) และความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply) ได้แก่ องค์ความรู้และ

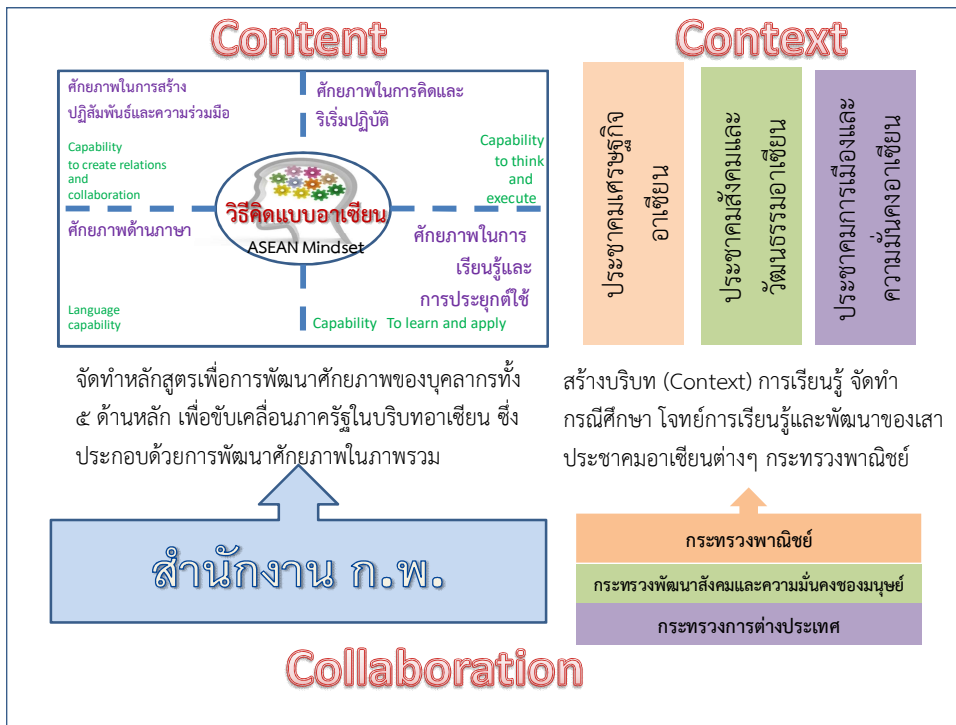
ทักษะเฉพาะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการติดตามแนวโน้มด้านต่างๆ ภายใต้ข้อตกลงอาเซียน และการประยุกต์ใช้ความรู้

ดังที่ได้กล่าวเบื้องต้นในบทที่ ๔ จะเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นร่วม (Common Needs) ของข้าราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน จะมีประเด็นการเรียนรู้เหมือนกัน แต่จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาหรือบริบทการเรียนรู้ที่สะท้อนต่อการปฏิบัติงานในแต่ละเสาของประชาคมอาเซียน ดังนั้นกรอบกลยุทธ์การพัฒนาในภาพรวมที่จะใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจะอยู่บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ คือ เนื้อหา (Content) บริบท (Context) และ ความร่วมมือ (Collaboration) กล่าวคือ

๑. พัฒนาเนื้อหา (Content) หลักสูตรที่ตอบโจทย์ศักยภาพที่จำเป็นร่วม (Common Needs) ในการพัฒนาของข้าราชการ ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. โดยเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาและวิทยากรกลางที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการเรียนรู้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒. สร้างบริบท (Context) การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละเสาและจัดทำกรณีศึกษาหรือโจทย์การเรียนรู้และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเสาประชาคมอาเซียนต่างๆ ดำเนินการโดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละเสาประชาคม โดยอาจมุ่งให้ส่วนราชการผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละเสาเป็นผู้ดำเนินการ กล่าวคือ กระทรวงพาณิชย์ ดำเนินการในเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการในเสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และกระทรวงการต่างประเทศดำเนินการในเสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

๓. ความร่วมมือ (Collaboration) ในการดำเนินการพัฒนาระหว่างหน่วยงานกลางด้านการบริหารข้าราชการพลเรือน และกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศดังแผนภาพที่ ๔ แสดงความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นร่วมของข้าราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน



แผนภาพที่ ๔ ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นร่วมของข้าราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

๑. ปรับปรุงข้อเสนอการพัฒนานโยบายและแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ เพื่อให้มีความทันสมัย ให้มีสถานะเป็นแผนแม่บทของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่อาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำ MOU สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงหลัก (กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศ) เพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีการจัดระบบ แนวทาง/รูปแบบในการบูรณาการการพัฒนาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ ศึกษาและวางระบบการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอระดับปฏิบัติ

๑. ให้สำนักงาน ก.พ. พัฒนาหลักสูตรสำหรับพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นร่วมและนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปขยายผล โดยความร่วมมือขององค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคล และจัดอบรมสร้างวิทยากรตัวคูณ ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด
๒. การสร้างเครือข่ายการทำงาน สร้างเครือข่ายผ่าน Social network และมีกิจกรรมการศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกประเทศ
๓. การรวมศูนย์การบริการ เช่น เชื่อมโยงหลักสูตร E-learning และฐานข้อมูลต่างๆ การจัดตั้งสถาบันพัฒนาภาษา (อังกฤษ จีน ภาษาของประเทศอาเซียน) หรือ Training centre สำหรับเรื่องอาเซียน เป็นต้น
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็ง HRD Unit โดยสามารถเป็น Strategic Partner ให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาคนและองค์กรให้กับองค์กรอื่นได้ มีบุคลากรที่เป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้เกี่ยวกับงานด้าน HRD เป็นอย่างดีและมีทีมงานที่แข็งแกร่งและเน้นการทำงานเชิงรุก

บรรณานุกรม

กรมอาเซียน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก www.mfa.go.th. ๒๕๕๘.

เครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลในต่างประเทศ (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก

<http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?categoryID=CAT0002302>.
๒๕๕๘.

ดร.สมเกียรติ อ่อนวิมล. “บทบาทของข้าราชการต่อประชาคมอาเซียน”. ลงพิมพ์ในคอลัมน์
“คอลัมน์นิสต์” หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ฉบับ Online วันพุธที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.
(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.dailynews.co.th/Content/Article/260707/>
บันทึกอาเซียนกับ+ดร.สมเกียรติ+อ่อนวิมล, ๒๕๕๘.

“ระเบียบวิธีวิจัย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :<http://www.senate.go.th/web-senate/research50/pdf/series1/k04.pdf>, ๒๕๕๘.

รศ.ดร.ประภัสสร เทพชาตรี. “ประชาคมอาเซียน: การปรับตัวของภาคราชการไทย”. ไทยโพสต์, ๑๐
มีนาคม และ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔.

วารสารดำรงราชานุภาพ ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๔๗. “บุคลากรภาครัฐกับความพร้อมเข้าสู่อาเซียน”.
สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย. เมษายน –
มิถุนายน ๒๕๕๖.

วิธีดำเนินการวิจัยตามโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาจัดทำสาระสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
http://library.senate.go.th/document/Ext9/9732_0014.PDF, ๒๕๕๘.

แหวดดาว พรหมเสน. “การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://ird.rmuti.ac.th/newweb/journal/journal4-1/RMUTIJournal4-1_10.pdf,
๒๕๕๘.

สมพงษ์ พันธุ์รัตน์. “แนวคิดและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
http://home.kku.ac.th/sompo_pu/spweb/230402/23040203.pdf, ๒๕๕๘.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖ –
๒๕๖๑”. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, พฤษภาคม ๒๕๕๖.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ร่วมกับทีมที่ปรึกษา บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด.
“เอกสารรายงานโครงการบริหารแผนพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน : การ
พัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน”. บริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด, ๒๕๕๗.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. “รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ โครงการเตรียมความพร้อมผู้นำสู่การรวมตัวประชาคมอาเซียน 2015”. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๔.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙”. สำนักนายกรัฐมนตรี, ตุลาคม ๒๕๕๔.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “เอกสารประกอบการประชุมเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕”. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๕๕.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. “รายงานผลโครงการศึกษาผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน”.

“ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY BLUEPRINT”. ASEAN Secretariat. June 2009.

IMD :International Institute for Management Development. IMD World Competitiveness Yearbook 2014. Lausanne, Switzerland.

ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 ของประเทศไทย

<http://asean.bangkok.go.th/index.php/2014-02-15-14-09-21/2558>

http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/annual_meet/56/m/book02.pdf

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติSMARTSII

<http://ms.src.ku.ac.th/Smarts3/pdf/9.pdf>

สรุปบทที่ 2

http://jobmarket.co.th/mustKnow/content_detail.php?dd=8376

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่นสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บ.ซีเอ็ดยูเคชั่น

จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ค้นคืนเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2556 จากเว็บไซต์

<http://www.opdc.go.th>

http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book56_4/km.html

<http://www.tu.ac.th/org/ofrefector/person/train/handbook/training.html>

ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ นางชุตติมา หาญเผณี
- วัน เดือน ปีเกิด ๑๗ กันยายน ๒๕๐๘
- การศึกษา - ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปริญญาโท Master of Public Administration, California State University
Dominquez Hills, U.S.A.
- ปริญญาเอก Doctor of Philosophy (Human Resource Development)
Colorado State University, U.S.A.

ประวัติการทำงานโดยย่อ

- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓
กองควบคุมพืชเสพติดสำนักงาน ป.ป.ส.
 - เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๔ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
 - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕
สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.พ.
 - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
 - ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการ ต้น)
ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.
 - ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการ สูง)
ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.
 - ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- ตำแหน่งปัจจุบัน ที่ปรึกษาระบบราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเมือง

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัย นางชุตติมา หาญเผชิญ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ตำแหน่ง ที่ปรึกษาระบบราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีความตื่นตัวอย่างมากกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพราะในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยของเราจะเข้าเป็นส่วนหนึ่งในประชาคมอาเซียนตามที่ได้ตกลงกันไว้ ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรภาครัฐภายในประเทศมีความจำเป็นอย่างมากที่จะเอื้อให้ประเทศไทยมีความพร้อมและประสบความสำเร็จในการแข่งขันกับนานาชาติ ทั้งเชิงรับและเชิงรุก จึงทำให้เกิดคำถามว่าปัจจุบันระดับความพร้อมของไทยอยู่ที่ระดับใด

ภาครัฐได้ให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบายของทุกรัฐบาลที่ผ่านมาและจากงานวิจัยของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งศึกษาโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ประภัสสร เทพชาตรี, ๒๕๕๕) ได้เสนอมุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการต่อประชาคมอาเซียน ใน ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ บทบาทเชิงรับ คือ การปรับตัวจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ในแง่ที่ว่า เมื่อมีการเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียนแล้วจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง แล้วเราจะต้องปรับตัวอย่างไร เป็นการปรับตัว เพื่อสนองตอบต่อผลกระทบ มิติที่ ๒ บทบาทเชิงรุก คือ บทบาทสำคัญในการร่วมผลักดันและขับเคลื่อนเพื่อการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในข้อ A.๗ คือการพัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการ โดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียน และในการประชุมบูรณาการแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๖ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ดำเนินการบูรณาการแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) เข้ากับแผนยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘ และกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้แยกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (๒) การลดความเหลื่อมล้ำ (๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๔) การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ โดยในยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดแนวทางหนึ่งซึ่งสำนักงาน

ก.พ. รับผิดชอบเป็นเจ้าของภาพคือการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน

เมื่อพิจารณาการเตรียมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา พบว่าเป็นการมุ่งเน้นเพียงแค่การสร้างความรู้ให้แก่ข้าราชการซึ่งเป็นบทบาทเชิงรับ ผลกระทบที่จะมีต่อระบบราชการและตัวข้าราชการในภาพรวม (มิติที่ ๑) มากกว่ามุ่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน (มิติที่ ๒) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ากำหนดเวลาของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใกล้เข้ามาทุกที ภาคราชการและข้าราชการไทยควรจะมีบทบาทสำคัญ ในการผลักดันและร่วมขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานตนในบริบทประชาคมอาเซียนด้วย เพราะเมื่อเกิดประชาคมอาเซียน ความร่วมมือจะเพิ่มมากขึ้น จะมีการติดต่อกันระหว่างหน่วยงานราชการต่าง ๆ การที่ข้าราชการตระหนักรู้เพียงอย่างเดียวคงจะไม่เพียงพอ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงควรยกระดับการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนในมิติที่ ๒ ให้มากขึ้น โดยศึกษาศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการในแต่ละกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน เพื่อวางแผนทางการพัฒนาให้ข้าราชการสามารถร่วมขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อรวบรวม ศึกษาสถานการณ์และปัญหาของการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมา
๒. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพที่จำเป็นร่วมกัน (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในกลุ่มภารกิจทั้ง ๓ ด้านของประชาคมอาเซียน
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนตามภารกิจประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวม ศึกษาข้อมูลบริบทอาเซียนของประเทศไทย ผลกระทบของประชาคมต่อภารกิจของรัฐและ ข้าราชการ นโยบายของรัฐ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิ สถานการณ์ของการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐและการดำเนินการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนที่ผ่านมา แล้ววิเคราะห์ ศักยภาพที่เป็นความต้องการร่วม (Common Needs) ของข้าราชการพลเรือนในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัย

สถานะปัจจุบันของการอบรมพัฒนาบุคลากรในบริบทอาเซียน

จากการศึกษาข้อมูลการพัฒนาข้าราชการในช่วงที่ผ่านมา พบว่า

๑. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนสังกัดหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เริ่มขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ จากข้อมูลที่ได้รับในภาพรวม มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมแล้วทั้งหมด ๕๕๙ หลักสูตร เมื่อจำแนกตามปีงบประมาณ พบว่า ในปี ๒๕๕๕ มีหลักสูตรฝึกอบรมจำนวน ๑๓๗ หลักสูตร และปีต่อมา จำนวนหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้น ๒.๔ เท่าเมื่อเทียบกับปีแรก (๓๔๑ หลักสูตร)
๒. หลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับอาเซียนที่ถูกจัดโดยหน่วยงานที่แตกต่างกันซึ่งมีทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรโดยตรง และหน่วยงานอื่นๆ มีการจัดอบรมบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนที่ครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งและกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมเกินครึ่งหนึ่งเป็นการจัดโดยหน่วยงานอื่นๆ และสำนักงาน ก.พ. ในขณะเดียวกัน หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงานต้นสังกัด แนวโน้มมีจำนวนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับหัวข้อหลักสูตรค่อนข้างมีความหลากหลายและหัวข้อที่มีจำนวนมากมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความรู้/ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และการเสริมสร้างทักษะทางภาษาต่างประเทศ
๓. หัวข้อหรือประเด็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติการกิจในบริบทอาเซียนมีความหลากหลาย และสามารถจัดแบ่งกลุ่มได้ทั้งสิ้น ๑๕ หัวข้อ คือ ความรู้อาเซียน กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรและเวลา การประสานความร่วมมือ การคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการ ภาษาการสื่อสาร การนำเสนอผลงาน และการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จตามภารกิจเฉพาะด้าน การเจรจาต่อรอง (ทางธุรกิจ/การค้า) ทักษะคนดีและลักษณะส่วนบุคคล IT และการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพ
๔. ภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐมุ่งเน้นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางภาษา (๑๔๓ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๘จากทั้งหมด๕๕๙ หลักสูตร) การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร(๑๒๘ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๐จากทั้งหมด๕๕๙ หลักสูตร) การให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน (๑๑๗ หลักสูตร หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๓จากทั้งหมด๕๕๙ หลักสูตร)

๕. ภารกิจที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ภารกิจเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ลำดับต่อมา คือ ภารกิจเสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) และภารกิจเสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) ตามลำดับ

ศักยภาพที่ต้องการร่วมของข้าราชการ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนพบว่ามีความใกล้เคียงกัน นั่นคือ ข้าราชการพลเรือนจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ๕ ด้านหลัก (Common Needs)

๑. ศักยภาพในการสร้างปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือ (Capability to create relations and collaboration)
๒. ศักยภาพในการคิดและการริเริ่มลงมือปฏิบัติ (Capability to think and execute)
๓. ศักยภาพในการเรียนรู้และการประยุกต์ (Capability to learn and apply)
๔. ศักยภาพด้านภาษา (Language Capability)
๕. วิถีคิดแบบอาเซียน (ASEAN Mindset)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนเพื่อขับเคลื่อนตามภารกิจประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพร่วม (Common Needs) ของข้าราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสู่ประชาคมอาเซียนเป็นหลักสูตรกลาง จะมีประเด็นการเรียนรู้เหมือนกัน แต่จำเป็นที่จะต้องสร้างบริบทการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจแต่ละด้านจึงควรมีกรณีศึกษาหรือบริบทการเรียนรู้ที่สะท้อนต่อการปฏิบัติงานในแต่ละเสาของประชาคมอาเซียน ดังนั้นกรอบกลยุทธ์การพัฒนาในภาพรวมที่จะใช้เป็นหลักในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐจะอยู่บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ คือ เนื้อหา (Content) บริบท (Context) และ ความร่วมมือ (Collaboration) กล่าวคือ

1. พัฒนาเนื้อหา (Content) หลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการร่วม (Common Needs) ในการพัฒนาของข้าราชการเป็นหลักสูตรกลางดำเนินการพัฒนาโดยสำนักงาน ก.พ. โดยเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาและวิทยากรกลางที่มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการเรียนรู้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. สร้างบริบท (Context) การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละเสาประชาคมอาเซียน และมีการจัดทำกรณีศึกษา โจทย์การเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมกับบทบาทแต่ละด้าน ดำเนินการโดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละเสาประชาคม โดยอาจมุ่งให้ส่วนราชการผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละเสาดำเนินการ กล่าวคือ กระทรวงพาณิชย์ ดำเนินการในเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดำเนินการในเสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และกระทรวงการต่างประเทศดำเนินการในเสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

3. ความร่วมมือ (Collaboration) ระหว่างในการดำเนินการพัฒนาระหว่างหน่วยงานกลางด้านการบริหารข้าราชการพลเรือนและกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

๑. ปรับปรุงข้อเสนอพัฒนานโยบายและแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๘ เพื่อให้มีความทันสมัย ให้มีสถานะเป็นแผนแม่บทของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนภารกิจสู่อาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำ MOU สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงหลัก (กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงการต่างประเทศ) เพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีการจัดระบบแนวทาง/รูปแบบในการบูรณาการการพัฒนาข้าราชการเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ให้สำนักงาน ก..พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงบประมาณ ศึกษาและวางระบบการติดตามประเมินผล

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

๔. ให้สำนักงาน ก.พ. พัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาศักยภาพพร้อมและนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปขยายผล โดยความร่วมมือขององค์กรกลาง หน่วยงานหลัก ในการจัดอบรมพัฒนา วิทยากรตัวคูณ และพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด
๕. การรวมศูนย์การบริการ เช่นสื่อการเรียนรู้ เชื่อมโยงหลักสูตร E-Learning และฐานข้อมูลต่างๆ สำหรับเรื่องอาเซียนระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกประเทศ เป็นต้น
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็ง HRD Unit ให้สามารถเป็น Strategic Partner ให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาคนและองค์กรให้กับองค์กรอื่นได้ มีบุคลากรที่เป็นมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรู้เกี่ยวกับงานด้าน HRD เป็นอย่างดีและมีทีมงานที่แข็งแกร่งและเน้นการทำงานเชิงรุก
๗. มีการติดตามและสนับสนุนผ่าน “ชุมชนนักปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ (Community of Practice)” กล่าวคือจะเป็นการที่ผู้เข้าอบรมจากหลักสูตรเดียวกันที่มีความสนใจและมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพที่เหมือนกันมารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์หลังจากนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติจริงทั้งนี้อาจทำในรูปแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน