



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนคนไทย
ทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบ

จัดทำโดย นางสาวรัชดา สุเทพากุล
รหัส 17022

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 17 ปี 2569
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study)

เรื่อง แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนคนไทย
ทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบ

จัดทำโดย นางสาวรัชดา สุเทพากุล
รหัส 17022

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 17 ปี 2569
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูตของกระทรวงการต่างประเทศ

ลงชื่อ.....

(เอกอัครราชทูตสุพรรณ ศรีไมตรีพิทักษ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(เอกอัครราชทูตกิตติพงษ์ ณ ระนอง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(ศาสตราจารย์ ดร.พลภัทร บุราคม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานฉบับนี้ศึกษาแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนคนไทยทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบ โดยยกระดับจากการส่งเสริมรายการไปสู่การจัดตั้งระบบส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติของประเทศ เนื่องจากไทยยังมีช่องว่างเรื่องระบบรวบรวมข้อมูล การคัดกรองบุคลากรที่มีศักยภาพ การเตรียมความพร้อม การติดตามผล และการปรับปรุงกฎระเบียบภาครัฐเพื่อรองรับการย้ายตัวข้าราชการ ตลอดจนการเชื่อมโยงผู้มีประสบการณ์สหประชาชาติกลับสู่ระบบ

ช่องโอกาสการเข้าสู่ระบบสหประชาชาติที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกงาน การเป็น Fellow การเป็นอาสาสมัครภายใต้โครงการ United Nations Volunteers (UNV) การเข้าทำงานภายใต้โครงการ Young Professionals Programme (YPP) โครงการ Junior Professional Officer (JPO) และการให้ยืมตัวไปปฏิบัติงานชั่วคราว (secondment) กลุ่มเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มข้าราชการ การวิเคราะห์พบว่า ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนคนชาติทำงานต่ำกว่าเกณฑ์และยังขาดแคลนบุคลากรในสหประชาชาติในระดับผู้บริหาร เมื่อเทียบกับประเทศที่สร้างบทบาทในเวทีสากลได้อย่างชัดเจน เช่น สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และประเทศในยุโรป ซึ่งต่างได้จัดตั้งระบบส่งเสริมคนชาติ ใช้กลไก JPO มีการแนะแนวอาชีพ การอดทนตำแหน่ง และจัดตั้งเครือข่ายศิษย์เก่าเป็นเครื่องมือระยะยาวในการสร้างกำลังคนสำหรับงานพหุภาคี

รายงานฉบับนี้เสนอให้รัฐบาล โดยมีกระทรวงการต่างประเทศเป็นหน่วยงานนำและทำงานร่วมกับหน่วยงานพันธมิตรในลักษณะ “ทีมไทยแลนด์” จัดตั้ง “ระบบส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติ” เพื่อปิดช่องว่างเชิงระบบ มาตรการสำคัญประกอบด้วย การจัดทำยุทธศาสตร์และเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพระยะ 5 ปี การจัดสรรงบประมาณประจำเพื่อนำร่องอดทนตำแหน่งในสาขาความเชี่ยวชาญเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การรักษาสันติภาพ สาธารณสุข และการพัฒนาที่ยั่งยืน การส่งเสริมและสนับสนุนการเป็น UNV Fellow และ JPO อย่างเป็นระบบ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลและ Talent Network เพื่อรวบรวมรายชื่อคนไทยที่สนใจและปฏิบัติงานในสหประชาชาติ การพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการสมัครงาน และการใช้เครือข่ายที่เล็งแนะแนวรุ่นน้องควบคู่กับการปรับปรุงระเบียบการย้ายตัวข้าราชการให้เกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ระบบดังกล่าวไม่เพียงช่วยผลักดันคนไทยเข้าสู่สหประชาชาติอย่างเป็นรูปธรรม แต่ยังอาจเป็นต้นแบบสำหรับเพิ่มบทบาทบุคลากรไทยในองค์การระหว่างประเทศสำคัญอื่น ๆ เพื่อสร้างโอกาสและเสริมสถานะของประเทศไทยในภูมิภาคและเวทีโลกอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากท่านทูตสุพัทธาฯ ท่านทูตกิตติพงษ์ฯ และศาสตราจารย์ ดร.พลภัทรฯ ซึ่งได้แนะแนว ชี้ทาง และให้รอบนำทางความคิด จนตกผลึก ผู้เขียนขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสามท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านทูตเชิดชาย ไข่วิวิทย์ ผู้แทนไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก ที่ได้สนับสนุนและอนุญาตให้เข้าศึกษาอบรมในหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 17 รวมถึงอัครราชทูต ปวรวิฯ ที่ปรึกษาทางทหารเอกเทวิญฯ คุณกุลภาฯ และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่คณะผู้แทนถาวรไทย ประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์กที่ได้สนับสนุนงานในความรับผิดชอบของผู้เขียนในระหว่าง ที่ผู้เขียนเข้าร่วมการฝึกอบรม ตลอดจนได้ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้ที่สละเวลาให้สัมภาษณ์เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และให้ข้อคิดเห็นที่มีคุณค่า จากการทำงานในสหประชาชาติ ผู้เขียนชื่นชมในความสามารถและแนวคิดของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน ซึ่งไม่ว่าจะทำงานในฐานะผู้แทนประเทศไทยหรือในฐานะบุคลากรของสหประชาชาติ ล้วนเสมือน มีธงไทยปักอยู่ที่อกเสื้อเมื่อต่างชาติมองมา นับเป็นความภาคภูมิใจของประเทศ

ขอขอบคุณสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการและเจ้าหน้าที่จัดการฝึกอบรม ทุกท่านที่บริหารจัดการหลักสูตรและดูแลผู้เข้าร่วมอบรมเป็นอย่างดีตั้งแต่ช่วงเริ่มเตรียมตัวเข้าร่วม อบรมจนกระทั่งถึงปลายทางของหลักสูตร

ขอบคุณเพื่อนร่วมหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 17 ประจำปี 2569 ทุกท่าน สำหรับ ไม่ตรีจิตและแรงหนุนซึ่งกันและกันจนกระทั่งถึงฝั่ง

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวที่สนับสนุนการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรนี้จนสำเร็จ

รัชดา สุเทพากุล

กันยายน 2569

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภูมิหลัง และความสำคัญของหัวข้อที่จะศึกษา	1
1.2 การวิเคราะห์ความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	8
บทที่ 2 การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและผลการศึกษา	11
2.1 การกำหนดประเด็นศึกษา	11
2.2 การวิเคราะห์ประเด็นศึกษา	13
2.3 สรุปผลการศึกษา	24
บทที่ 3 ข้อเสนอ	26
3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย	26
3.2 ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	28
บรรณานุกรม	35
ภาคผนวก	40
ก. ระบบสหประชาชาติ	41
ข. ประเภทตำแหน่งในสหประชาชาติ	42
ค. หน่วยงานสหประชาชาติในประเทศไทย	43
ประวัติผู้เขียน	45

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	กลุ่มของโอกาสเป้าหมายในการเข้าทำงานในสหประชาชาติ	14
ตารางที่ 2	เปรียบเทียบโอกาสเป้าหมายในการทำงานในสหประชาชาติสำหรับ กลุ่มข้าราชการและกลุ่มนักศึกษาและผู้จบการศึกษาใหม่	18
ตารางที่ 3	แผนการส่งเสริมและสนับสนุนคนไทยไปทำงานในสหประชาชาติ ช่วง 6 ปีข้างหน้า (2570-2575)	31
ตารางที่ 4	วงรอบการรับสมัครตามประเภทโอกาสการทำงานเป้าหมายในสหประชาชาติ	31
ตารางที่ 5	โครงสร้างแผนงาน 4 ด้าน 3 ระยะ ระหว่างปี 2571-2575	33
ตารางที่ 6	ประมาณการค่าใช้จ่ายต่อปีตามแผนงาน	34

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	ตัวอย่าง site map สำหรับเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลอาชีพในสหประชาชาติ	32
----------	---	----

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ECOSOC	United Nations Economic and Social Council คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ
ESCAP	Economic and Social Commission for Asia and the Pacific คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก
FAO	Food and Agriculture Organization องค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ
ICAO	International Civil Aviation Organization องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ
JPO	Junior Professional Officer
PHP	Personal History Profile
TICA	Thailand International Cooperation Agency กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ
UN	United Nations สหประชาชาติ
UNAT	United Nations Association of Thailand สมาคมสหประชาชาติแห่งประเทศไทย
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ
UNDP	United Nations Development Programme โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ
UNV	United Nations Volunteers อาสาสมัครสหประชาชาติ
UPU	Universal Postal Union สหภาพสากลไปรษณีย์
YPP	Young Professionals Programme

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ภูมิหลัง และความสำคัญของหัวข้อที่จะศึกษา

ในฐานะประเทศขนาดกลาง ประเทศไทยมีบทบาทเชิงรุกและสร้างสรรค์ในเวทีโลกโดยยึดโยงกับระบบพหุภาคีที่มีสหประชาชาติ เป็นแกนกลาง ไทยเข้าเป็นสมาชิกสหประชาชาติลำดับที่ 55 เมื่อปี 2489 ในช่วงเวลาเกือบ 80 ปีที่ผ่านมา ไทยประสบความสำเร็จในสหประชาชาติและได้รับการยอมรับในเวทีระหว่างประเทศระดับหนึ่งด้วยเรื่องที่ได้โดดเด่น ไม่ว่าจะเป็นการเป็นประธานสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ สมัยสามัญครั้งที่ 11 (ปี 2499-2500) ของพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวรวงศ์ไวยทยากร กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ การเป็นที่ตั้งของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP)¹ การร่วมปฏิบัติการรักษาสันติภาพโดยคนไทยกว่า 27,000 คน นานกว่า 7 ทศวรรษ² การริเริ่มวันดินโลก ไปจนถึงการผลักดันระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage) อย่างไรก็ดี หากมองความสำเร็จของบทบาทในเวทีระหว่างประเทศจากการมีคนชาติทำงานในสหประชาชาติ ไทยยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

Hawkins, Lake, Nielson และ Tierney (2006)³ ใช้ทฤษฎีตัวหลักและตัวแทน (Principal-Agent Theory) อธิบายการสอดแทรกบุคคลากรชาติตนเองเข้าปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศว่า รัฐสมาชิก (principals) มีความจำเป็นเชิงยุทธศาสตร์ในการผลักดันคนชาติตนเองเข้าสู่องค์การระหว่างประเทศ (agents) เพื่อลดภาวะความไม่เท่าเทียมของข้อมูลข่าวสาร (information asymmetry) ป้องกันความเสี่ยงที่องค์กรระหว่างประเทศจะปฏิบัติงานเบี่ยงเบนไปจากเจตจำนงของรัฐ (agency slack) และเพิ่มอำนาจละมุน (soft power) ของประเทศตนในการกำหนดวาระนโยบายและบรรทัดฐานระหว่างประเทศ (global norm-setting)

¹ Sunadda Damrongmanee, *Thailand and the UN, 75 years and counting*, [Online], 2020, Available from: <https://www.thailandnow.in.th/foreign-affairs/thailand-and-the-un-75-years-and-counting> [2026, August 15].

² กุสุมา สาริบุญญฤทธิ์, บัญญัติ วิฑูรย์, ธัญชนก กลิ่นจันทร์, *7 ทศวรรษของไทยในปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ*, วิเทศปริทัศน์ ฉบับที่ 2/2568 (กรกฎาคม 2568): 1.

³ Hawkins, D., Lake, D., Nielson, D., Tierney, M. (Editor), *Delegation and Agency in International Organizations*, (Cambridge University Press, 2006).

นับแต่การก่อตั้งเมื่อปี 2488 หลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สหประชาชาติยังคงความเป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีความเป็นสากลสูงสุดในโลก ด้วยรัฐสมาชิกจำนวน 193 ประเทศและผู้สังเกตการณ์อีก 2 ราย ได้แก่ นครวาติกันและรัฐปาเลสไตน์ ตลอดระยะเวลากว่า 80 ปี สหประชาชาติได้วิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นสถาบันขนาดใหญ่ มีระบบที่ซับซ้อน (ดูภาคผนวก ก.) ที่สั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญระหว่างประเทศมากมายภายใต้สามเสาหลัก ได้แก่ สันติภาพและความมั่นคง สิทธิมนุษยชน และการพัฒนา แม้ว่าในห้วงปี 2568-2569 สหประชาชาติจะเผชิญกับวิกฤตการเงินและอยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างและการทำงานให้คล่องตัวขึ้นภายใต้ข้อริเริ่ม UN80 แต่กลไก องค์กร และการประชุมภายใต้กรอบสหประชาชาติยังคงเป็นพื้นที่สำคัญที่เกือบทุกประเทศใช้แสดงบทบาทในเวทีโลกและสำหรับคนชาตินั้น ๆ ในการร่วมทำงานและเป็นพื้นที่พ้องในกลไกที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวาระและบรรทัดฐานระหว่างประเทศ

Novosad และ Werker (2019)⁴ ชี้ว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักเลขาธิการสหประชาชาติปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของประเทศต้นสังกัดและได้ศึกษาความสำเร็จของประเทศในเวทีโลก 95 ประเทศ ด้วยการจัดอันดับการมีผู้แทนเกินกว่าที่ควรจะเป็น (**excess representation**) ในช่วงหกทศวรรษ (ปี 2490-2550) การศึกษาคำนวณสัดส่วนตำแหน่งบริหารระดับสูงในสำนักเลขาธิการสหประชาชาติที่แต่ละประเทศครองอยู่โดยชั่งน้ำหนักตามเงื่อนไขที่ระบุในกฎบัตรสหประชาชาติ (UN Charter) มาตรา 101 ข้อสาม⁵ ที่ให้จ้างพนักงานด้วยมาตรฐานสูงสุดด้านสมรรถภาพ ความสามารถ และความซื่อสัตย์ โดยยึดมูลฐานทางภูมิรัฐศาสตร์ (geographical basis) ให้กว้างที่สุดเท่าที่ทำได้ ประเทศที่ "มีบทบาทเกินตัว" (มีค่าสัดส่วนจากการคำนวณที่มากกว่า 1) ในสามอันดับแรกเป็นประเทศนอร์ดิก ได้แก่ ฟินแลนด์ (24.03) สวีเดน (22.15) และนอร์เวย์ (19.21) สำหรับสหรัฐอเมริกา (1.77) อยู่ลำดับที่ 43 ญี่ปุ่น (0.71) อยู่ลำดับที่ 71 ขณะที่ไทยอยู่ในลำดับที่ 91 (0.08) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไทยมีคนชาติทำงานในสหประชาชาติต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมาก

สถิติจากเว็บไซต์บอร์ดบริหารสหประชาชาติ (UN System Chief Executives Board for Coordination: CEB)⁶ ระบุว่า ในปี 2568 ประเทศที่มีคนชาติทำงานในสหประชาชาติมากที่สุด 3 อันดับ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 120,176 คน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา จำนวน 5,074 คน ฝรั่งเศส

⁴ Novosad, Paul, and Werker, Eric, *Who Runs the International System? Nationality and Leadership in the United Nations Secretariat*, *The Review of International Organizations* 14, 1 (2019): 15-16.

⁵ กฎบัตรสหประชาชาติ หมวดที่ 15 มาตรา 101 ข้อ 3 ระบุว่า ข้อพิจารณาอันสำคัญยิ่งยวดในการจ้างพนักงานและในการกำหนดเงื่อนไขแห่งบริการ ได้แก่ ความจำเป็นที่จะต้องให้ได้มาซึ่งมาตรฐานอันสูงสุดแห่งสมรรถภาพ ความสามารถและความซื่อสัตย์มั่นคง ความสำคัญในการจัดหาพนักงานโดยยึดมูลฐานทางภูมิศาสตร์กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ จักต้องเป็นที่พึงคำนึงถึงตามสมควร

⁶ UN System Chief Executives Board for Coordination, *Personnel by Nationality*, [Online], 2026, Available from: <https://unsceb.org/hr-nationality> [2026, August 15].

จำนวน 4,250 คน และอิตาลี จำนวน 4,054 คน ขณะที่คนไทยทำงานในสหประชาชาติ รวมทั้งสิ้น 1,182 คน มากเป็นอันดับที่ 2 ในอาเซียน แต่ยังห่างจากฟิลิปปินส์ที่มีประชากรมากกว่าไทยไม่ถึงหนึ่งเท่าครึ่ง เพราะฟิลิปปินส์มีคนไทยทำงานในสหประชาชาติมากกว่าไทยเกือบสองเท่า คิดเป็นจำนวน 2,129 คน ขณะที่คนมาเลเซียทำงานในสหประชาชาติมากเป็นอันดับสามในอาเซียนด้วยจำนวน 903 คน ในบรรดาคนไทยที่ทำงานสหประชาชาติ จำนวน 1,182 คน เป็นคนไทยที่ทำงานในสำนักเลขาธิการสหประชาชาติ จำนวน 436 คน จากจำนวนเจ้าหน้าที่กว่า 31,342 คน โดยปัจจุบัน ไทยไม่มีบุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือระดับ D ขึ้นไปในสหประชาชาติ

ไทยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คนชาติไปทำงานในสหประชาชาติให้มากขึ้น โดยการมีคนไทยทำงานในสหประชาชาติเพิ่มขึ้นเป็นประโยชน์กับประเทศในหลายมิติ ทั้งเชิงนโยบายต่างประเทศ นโยบายเศรษฐกิจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในเชิงนโยบายต่างประเทศและนโยบายเศรษฐกิจ

1) ไทยสามารถได้รับประโยชน์เชิงนโยบายและงบประมาณที่เอื้อต่อประเทศมากขึ้น เพราะการมีคนชาติเป็นบุคลากรในระบบสหประชาชาติช่วยสร้างอิทธิพลต่อการร่างนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร และการตีความมาตรฐานสากลจากภายในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน มีข้อได้เปรียบเพียงการเจรจาในเวทีทางการเท่านั้น

2) ไทยเกิดความได้เปรียบด้านข้อมูลข่าวสารและการเตือนภัยล่วงหน้า บุคลากรไทยที่อยู่ในตำแหน่งภายในหน่วยงานในสหประชาชาติจะเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย ร่างข้อตัดสินใจหรือร่างข้อมติ หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ระหว่างประเทศได้เร็วกว่าการรับทราบผ่านช่องทางทางการทูตปกติ ทำให้หน่วยงานไทยสามารถเตรียมท่าทีและปรับนโยบายภายในประเทศได้ทันการณ์มากขึ้น

3) ไทยได้มีส่วนร่วมกำหนดมาตรฐานและบรรทัดฐานระหว่างประเทศ (norm-setting) โดยเฉพาะในประเด็นที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อไทยหรือประเด็นที่ไทยประสงค์ที่จะสร้างความโดดเด่น เช่น มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม แรงงาน การค้า สาธารณสุข หรือสิทธิมนุษยชน การมีคนไทยอยู่ในกระบวนการยกร่างมาตรฐานเหล่านี้ตั้งแต่ต้นทำให้มุมมองและผลประโยชน์ของไทยถูกสะท้อนอยู่ในกติกาสากลได้มากกว่าการเป็นเพียงผู้รับกติกาที่ประเทศอื่นกำหนดไว้แล้ว และ

4) ไทยได้สร้างเครือข่ายและภาพลักษณ์ประเทศ การมีคนไทยจำนวนมากและมีคุณภาพในระบบสหประชาชาติช่วยเสริมภาพลักษณ์ไทยในฐานะประเทศขนาดกลางที่มีศักยภาพและความน่าเชื่อถือระดับสากล แม้จะทำงานในฐานะบุคลากรของสหประชาชาติ แต่เสมือนมีธงชาติไทย

ปักอยู่ที่อ้อมแอ้มมองไม่เห็น คุณภาพการทำงานของบุคคลนั้นแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของประเทศ⁷ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายระดับบุคคลกับเจ้าหน้าที่นานาชาติยังเป็นทุนทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการประสานงานทวิภาคีและพหุภาคีในระยะยาว

นอกจากนั้น หากมองจากมิติภายในประเทศ การส่งเสริมและสนับสนุนคนไทยให้ไปทำงานในสหประชาชาติมากขึ้นยังเป็นการพัฒนาคน ทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญและเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาประเทศทุกระดับให้ความสำคัญกับการยกระดับสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์สำหรับโลกยุคใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาคนในระดับสากล⁸ ท่ามกลางความท้าทายระดับโลกที่ทวีความซับซ้อนและส่งผลกระทบข้ามพรมแดน ทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความขัดแย้งระหว่างประเทศ ผลกระทบจากเทคโนโลยีเกิดใหม่ และวิกฤตสิทธิมนุษยชน การผลักดันให้บุคลากรไทยทั้งนักศึกษา ข้าราชการ และผู้เชี่ยวชาญเข้าสู่ระบบการทำงานในองค์การระหว่างประเทศโดยเฉพาะสหประชาชาติ ไม่ได้เป็นเพียงการพัฒนาเส้นทางอาชีพระดับบุคคล (career advancement) แต่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างกระบวนทัศน์ระดับสากล (global mindset) ใช้องค์ความรู้และเครือข่ายสากลขับเคลื่อนประเทศให้รู้รับปรับตัว ร่วมพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า พร้อมทั้งยกระดับบทบาทและสถานะเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศไทยในเวทีพหุภาคีในระยะยาว บุคลากรของสหประชาชาติทำงานให้กับรัฐสมาชิกซึ่งรวมถึงไทย

หลายประเทศ อาทิ สาธารณรัฐเกาหลี สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา และ เนเธอร์แลนด์ ผลักดันบุคลากรเข้าสู่สหประชาชาติอย่างเป็นระบบในรูปแบบแตกต่างกันไป อาทิ มีกลไกศูนย์ประสานงานจัดหางานในองค์การระหว่างประเทศ จัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการ Junior Professional Officer (JPO) รวมถึงมีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการยืมตัวข้าราชการไปปฏิบัติงานที่สหประชาชาติ (secondment) ซึ่งทำให้เกิดระบบส่งบุคลากรที่มีความสามารถ (talent pipeline) เข้าสู่ระบบสากลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

⁷ สัมภาษณ์ นาวาโท พารณ แสงแก้ว, อาจารย์ กองวิชาเสนาธิการกิจการ ฝ่ายวิชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ขณะดำรงตำแหน่ง Peacekeeping Affairs Officer, Office of Military Affairs, Department of Peace Operations (DPO) สหประชาชาติ, 24 กรกฎาคม 2569.

⁸ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายย่อยที่ 4.7 ของสหประชาชาติเรียกร้องให้ทุกประเทศส่งเสริมการศึกษาที่สร้างทัศนคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองโลกที่มีประสิทธิภาพ องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: UNESCO) หรือยูเนสโก ผลักดัน Global Citizenship Education (GCED) ขณะที่องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) ได้เริ่มนำสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก (Global Competence) บรรจุไว้ในรายงานโปรแกรมประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment: PISA) ตั้งแต่เมื่อปี 2561

ประเทศไทยจ่ายเงินอุดหนุนงบประมาณประจำปีแก่สหประชาชาติกว่า 300 ล้านบาท โดยยังไม่รวมการจ่ายเงินบำรุงปฏิบัติการรักษาสันติภาพ นอกจากนี้ไทยเป็นที่ตั้งของ ESCAP ที่เป็นสำนักงานระดับภูมิภาคของสหประชาชาติที่มีเพียง 5 แห่งในโลก มีบุคลากรสหประชาชาติทำงานที่ไทยถึง 2,131 ตำแหน่ง⁹ โดยเป็นตำแหน่งภายใต้สำนักเลขาธิการสหประชาชาติ 780 ตำแหน่ง ในขณะที่เดียวกัน กรุงเทพฯ ติดอันดับที่ 9 ใน 10 เมืองประจำการ (duty station) ของสหประชาชาติ ที่มีจำนวนบุคลากรสูงสุด¹⁰ อย่างไรก็ตาม ไทยยังไม่ได้ผลักดันคนไทยเข้าสู่การทำงานในระบบสหประชาชาติ อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีช่องว่างที่เป็นความท้าทายเชิงโครงสร้างและเชิงระบบ 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านสัดส่วนตัวแทน

ข้อมูลสหประชาชาติ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 ระบุว่า ไทยเป็นหนึ่งใน 31 ประเทศ ที่มีสัดส่วนคนชาติทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ (Underrepresented Member State)¹¹ และจากการคาดการณ์การเกษียณอายุของบุคลากรในห้วงปี 2566-2575 หากยังคงแนวโน้มเดิมโดยไม่มี ความพยายามในการเพิ่มคน ไทยจะยังคงเป็นหนึ่งใน 36 ประเทศ ที่มีคนทำงานในสหประชาชาติ ต่ำกว่าเกณฑ์¹² นอกจากนั้น ตำแหน่งงานระดับกำหนดนโยบายในภูมิภาคส่วนใหญ่ยังคงถูกถือครอง โดยบุคลากรต่างชาติ

2) ด้านนโยบายและการขับเคลื่อน

แม้กระทรวงการต่างประเทศได้พัฒนาและคัดสรรข้าราชการการทูตเพื่อทำหน้าที่ใน กรอบพหุภาคี สร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับสหประชาชาติของเยาวชน และมี นโยบายส่งเสริมคนไทยไปทำงานในองค์การระหว่างประเทศ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติ ที่ชัดเจนเพื่อการดำเนินการอย่างจริงจัง ในภาพใหญ่ ไทยยังขาดระบบในโครงสร้างระดับชาติรวมถึง การจัดสรรงบประมาณที่จะเจาะจงผลักดันนักศึกษา ข้าราชการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้เข้าสู่ ระบบสหประชาชาติในเชิงรุก เช่น การดำเนินการผ่านโครงการ JPO หรือการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน จัดหางานเหมือนโมเดลของญี่ปุ่นหรือสาธารณรัฐเกาหลี

3) ด้านข้อมูลและการเตรียมความพร้อม

ระบบขนาดใหญ่ทำให้สหประชาชาติมีช่องทางเข้าสู่การทำงานหลายช่องทางและหลาย ระดับทั้งระดับท้องถิ่น ระดับองค์กร และระดับระหว่างประเทศ ซึ่งมีนัยต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ

⁹ UN System Chief Executives Board for Coordination, 2026.

¹⁰ United Nations, A/80/508, *Composition of the Secretariat: staff demographics: report of the Secretary-General*, [Online], 2025, p. 19, Available from: <https://digitallibrary.un.org/record/4096811?ln=en> [2026, August 15].

¹¹ United Nations, 2025, p. 35.

¹² United Nations. A/78/569, *Composition of the Secretariat: staff demographics: report of the Secretary-General*, [Online], 2023, pp. 102-104, Available from: <https://digitallibrary.un.org/record/4037810?v=pdf> [2026, August 16].

และการปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของประเทศต้นสัญชาติที่แตกต่างกันไป แม้ในภาพรวมสหประชาชาติได้รวมศูนย์การประกาศรับสมัครตำแหน่งงานว่างที่เว็บไซต์ United Nations Careers¹³ และผู้สนใจสามารถสมัครได้ผ่านเว็บไซต์ <https://inspira.un.org> การสมัครเข้าทำงานในสหประชาชาติมีรูปแบบเฉพาะ ยกตัวอย่างเช่น การนำเสนอประวัติบุคคลในรูปแบบที่เรียกว่า Personal History Profile (PHP) และการสอบสัมภาษณ์ตามสมรรถภาพ (competency-based interview) กระบวนการนับแต่การเสาะแสวงหาตำแหน่งไปจนถึงการสมัครและสอบจนเสร็จสิ้น ต้องใช้เวลามากหากศึกษาและเตรียมการด้วยตนเองทั้งหมด ความซับซ้อนดังกล่าวอาจเป็นความท้าทายสำหรับผู้สนใจจนกลายเป็นอุปสรรคที่ทำให้ล้มเลิกความตั้งใจที่จะสมัคร หากไม่ได้รับการแนะนำหรือให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ ไทยอาศัยการแนะนำเป็นรายกรณีรวมถึงในช่องทางที่ไม่เป็นทางการด้วยความตั้งใจดีที่ประสงค์จะส่งต่อคำแนะนำ เทคนิคการเขียน PHP หรือแนวทางคำถามและคำตอบในขั้นตอนสัมภาษณ์ให้กับผู้สนใจรุ่นถัดไป¹⁴ ในขณะที่หลายประเทศมีกลไกศูนย์ส่งเสริมบุคลากรเข้าทำงานในองค์การระหว่างประเทศเป็นการเฉพาะเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถทางการแข่งขันและสร้างให้เกิดความได้เปรียบของคนชาติของตนอย่างเป็นระบบ นอกเหนือจากนั้น ประเทศไทยยังไม่มีระบบฐานข้อมูลกลางที่ติดตามข้อมูลและสถิติคนไทยที่ทำงานในระบบสหประชาชาติเพื่อสามารถติดตามแนวโน้มและผลักดันเชิงนโยบายบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งหากมีฐานข้อมูลกลุ่มคนรุ่นก่อนหน้าที่มีประสบการณ์ กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถร่วมเป็นที่ปรึกษาและโค้ชแนะนำผ่านการแบ่งปันประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเข้าถึงและสร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่มีความสามารถและสนใจทำงานในสหประชาชาติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ด้านข้อกฎหมายและสิทธิประโยชน์

กฎระเบียบทางราชการเปิดช่องแต่โครงสร้างสิทธิประโยชน์ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อจูงใจสำหรับการไปทำงานในองค์การระหว่างประเทศ ราชการไทยบรรจุการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศในบริบทการลา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ส่วนที่ 9 การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ กำหนดให้ต้องส่งใบลาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อให้พิจารณาอนุญาต แม้ให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการแต่ระยะระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปี¹⁵ ซึ่งเมื่อเทียบกับประเทศที่มีความเข้มแข็งในการส่งเสริมบุคลากรภาครัฐไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศอย่างเช่น สหรัฐอเมริกาและฝรั่งเศส ปรากฏความแตกต่างสำคัญ ได้แก่ ระยะเวลาลาไปปฏิบัติราชการในองค์การระหว่างประเทศที่ยืดหยุ่นและยาวกว่าอย่างเช่น

¹³ United Nations, [UN Careers](https://careers.un.org/), [Online], 2026, Available from: <https://careers.un.org/> [2026, August 15].

¹⁴ สัมภาษณ์ นาวาอากาศเอกหญิง อรพิม ภักดีสงคราม, รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย, 25 กรกฎาคม 2569.

¹⁵ ราชกิจจานุเบกษา, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555, เล่มที่ 129 ตอนพิเศษ 22 ง, 2555: 9-10.

สหรัฐฯ ที่กำหนดให้สามารถไปทำงานในองค์การระหว่างประเทศได้ไม่เกิน 5 ปี และสามารถขยายได้อีก 3 ปี¹⁶ และการให้ข้อมูลด้านกฎระเบียบและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องรวมไว้อย่างชัดเจนในทีเดียว อย่างเช่นฝรั่งเศสที่ดำเนินการโดย Délégation aux fonctionnaires internationaux (DFI)¹⁷ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนบุคลากรไปทำงานในองค์การระหว่างประเทศเชิงรุกภายใต้ กระทรวงกิจการยุโรปและกระทรวงการต่างประเทศฝรั่งเศส

5) ด้านการแปลงความสำเร็จรายบุคคลเป็นบทบาทและความสำเร็จของประเทศ

ไทยมีคนชาติดำรงตำแหน่งสำคัญในระบบสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศ ไม่น้อย แต่ความสำเร็จดังกล่าวยังคงเป็นกรณีเฉพาะบุคคลที่มีได้ถูกต่อยอดให้เกิดกลุ่มบุคลากรไทยใน ตำแหน่งบริหารระดับสูงรุ่นต่อมาอย่างต่อเนื่อง ช่องว่างในข้อนี้เชื่อมโยงกับช่องว่างด้านข้อมูลในข้อ 3) ซึ่งข้อมูลที่ยังไม่ได้รับการจัดระบบเหล่านี้ ทำให้ไทยไม่สามารถร้อยเรียงและสร้างเรื่องราวความสำเร็จ (narrative) ที่ประเทศไทยสั่งสมในเวทีระหว่างประเทศอย่างเต็มที่

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ศึกษาแนวทางเพื่อปิดช่องว่างข้างต้นด้วยคำถาม 2 ประการ ได้แก่

1) ช่องโอกาสเฉพาะเจาะจงใดที่เหมาะสมสำหรับไทยในการผลักดันบุคลากรโดยเฉพาะ กลุ่มนักศึกษาและกลุ่มข้าราชการสู่ระบบสหประชาชาติ เพื่อร่วมเป็นกำลังส่งเสริมบทบาทไทยในเวที ระหว่างประเทศ

2) หากจะส่งเสริมคนไทยทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบ ควรมีกลไก เป้าหมาย แผนงานเชิงยุทธศาสตร์ และการสร้างระบบนิเวศ (ecosystem) อย่างไร เพื่อให้สามารถสนับสนุน บุคลากรไทยสู่สหประชาชาติอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลภายใต้หัวข้อนี้มุ่งเน้นการศึกษาช่องทางฐานรากและกลไก สนับสนุนบุคลากรกลุ่มนักศึกษาและข้าราชการไทยเข้าสู่สหประชาชาติผ่านการจ้างงานระดับวิชาชีพ โครงการฝึกงาน การอาสาสมัคร การให้ยืมตัวไปปฏิบัติงาน (secondment) และโครงการสนับสนุน บุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดตั้งระบบส่งเสริมบุคลากรไทยในเวที สากลอย่างยั่งยืน ขอบข่ายการศึกษาไม่ครอบคลุมเรื่องการลงสมัครรับเลือกตั้งในตำแหน่งสำคัญ ในสหประชาชาติทั้งในฐานะตัวแทนประเทศและฐานะบุคคล เนื่องจากการลงสมัครรับเลือกตั้ง

¹⁶ U.S. Department of State, *Federal Agency and Employees*, [Online], 2026, Available from: <https://iocareers.state.gov/Content/Public/federal> [2026, August 28].

¹⁷ Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, *Mobilité des agents de la fonction publique*, [Online], 2026, Available from: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-et-stages/travailler-dans-les-organisations-internationales/statuts-grades-et-remunerations-des-personnels-en-oi/mobilite-des-agents-de-la-fonction-publique-francaise> [2026, August 28].

ดังกล่าวประกอบไปด้วย ชุดปัจจัยพิจารณาอีกชุดหนึ่ง อาทิ ความมุ่งมั่นทางการเมืองของรัฐบาลและกระทรวงการต่างประเทศในการคัดเลือกและเสนอชื่อบุคคล ความประสงค์ส่วนบุคคลที่ต้องการเสนอตัวเพื่อการรับเลือกการรณรงค์ (lobby) หาเสียงและแลกเสียงอย่างมียุทธศาสตร์

1.2 การวิเคราะห์ความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

การส่งเสริมคนไทยเข้าสู่การปฏิบัติงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบมิได้เป็นเพียงการพัฒนาศักยภาพปัจเจกบุคคลให้เกิดความต่อเนื่องแต่เป็นกลไกขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อทิศทางนโยบายและแผนพัฒนาของประเทศไทยตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทระดับชาติ แผนปฏิบัติการของกระทรวง จนถึงแผนยุทธศาสตร์ระดับกรม โดยมีความเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.2.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

บรรจุยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับคนไทยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สื่อสารต่างภาษาได้ดี และมีหลักคิดที่เป็นสากล การส่งเสริมให้นักศึกษาและข้าราชการเข้าสู่ระบบสหประชาชาติถือเป็นการเข้าสู่แพลตฟอร์มบ่มเพาะบุคลากรไทยให้ได้พัฒนาทัศนคติและกระบวนการความคิดที่เปิดกว้าง มีทักษะในการนำนโยบายระดับสากลไปปฏิบัติ และสามารถนำความรู้กลับมาพัฒนาประเทศ

1.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

มุ่งพลิกโฉมประเทศสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่และการยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของสหประชาชาติภายใต้แนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” การสร้างระบบผลักดันคนไทยเข้าสู่สหประชาชาติจะช่วยปิดช่องว่างด้านความรู้เฉพาะทาง ทำให้ไทยมีกำลังคนที่เข้าใจมาตรฐานสากล เชิงลึก และสามารถขับเคลื่อนเป้าหมาย SDGs จากระดับนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับประเทศ

1.2.3 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) หรือแผน 5S/5มี)

การส่งเสริมบุคลากรไทยเข้าสู่สหประชาชาติอย่างมียุทธศาสตร์ตอบสนองต่อแผนย่อยหลัก 3 ด้าน ได้แก่

แผนย่อยที่ 3 มีมาตรฐานสากล (Standard) โดยการนำความเชี่ยวชาญจากสหประชาชาติมายกระดับมาตรฐานการพัฒนาและพันธกรณีระหว่างประเทศของไทย

แผนย่อยที่ 4 มีสถานะและเกียรติภูมิ (Status) โดยการเพิ่มสัดส่วนคนไทยในสหประชาชาติโดยสร้างความเข้มแข็งจากฐานรากและมุ่งสู่การอยู่ในตำแหน่งที่กำหนดนโยบายของ

สหประชาชาติถือเป็นการใช้อำนาจละมุน (soft power) สร้างบทบาทและเพิ่มอำนาจต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ

แผนย่อยที่ 5 มีพลัง (Synergy) โดยขับเคลื่อนการต่างประเทศอย่างเป็นเอกภาพและบูรณาการ ผ่านการส่งเสริมเชิงรุกให้ภาครัฐ ภาควิชาการ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในเวทีระหว่างประเทศ

1.2.4 แผนปฏิบัติการการทูตพหุภาคี (พ.ศ. 2566-2570) และแผนยุทธศาสตร์กรมองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2568-2570

กระทรวงการต่างประเทศมีพันธกิจสำคัญในการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาของไทยที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกรณีระหว่างประเทศ ส่งเสริมบทบาทอำนาจต่อรองเกียรติภูมิและสถานะของไทยในประชาคมโลก เพิ่มพูนผลประโยชน์ของไทยในการมีปฏิสัมพันธ์กับประชาคมโลก รวมถึงพัฒนาการดำเนินงานด้านการต่างประเทศให้มีพลวัตและมีเอกภาพ

พันธกิจดังกล่าวแปรเป็นแผนปฏิบัติการการทูตพหุภาคี (พ.ศ. 2566-2570) โดยในด้านการส่งเสริมสถานะและเกียรติภูมิของไทย (Status) ระบุถึงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรไทยที่ปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ และในด้านการขับเคลื่อนการทูตพหุภาคีอย่างมีเอกภาพและบูรณาการ (Synergy) แผนปฏิบัติการการทูตพหุภาคีส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการผ่านกลไกคณะกรรมการประสานงานสหประชาชาติและหน่วยงานเจ้าของเรื่องหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.5 นโยบายรัฐบาลปัจจุบัน (นายกรัฐมนตรี อนุทิน ชาญวีรกูล) และวิสัยทัศน์ "การทูต 2.0" ของนายสีหศักดิ์ พวงเกตุแก้ว รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

การจัดตั้งระบบส่งเสริมบุคลากรไทยทำงานในสหประชาชาติ สอดรับกับนโยบายการต่างประเทศเชิงรุกของรัฐบาลที่มุ่ง “ไปให้ไกลกว่าประเทศไทย (Beyond Thailand)” เพื่อแสดงบทบาทเชิงรุกในเวทีโลกอย่างสร้างสรรค์ ยึดมั่นในระบบพหุภาคีโดยเฉพาะกรอบสหประชาชาติ และสอดคล้องกับการนำวิสัยทัศน์ "การทูต 2.0" สู่การปฏิบัติใน 4 ด้าน ดังนี้

1) การทูตเชิงยุทธศาสตร์ (Diplomacy of Strategy) โดยเปลี่ยนการส่งเสริมบุคลากรจากรายครั้งเป็นการสร้าง “ท่อส่งบุคลากร” และระบบสนับสนุนระดับชาติในระยะยาว

2) การทูตที่รวดเร็ว (Diplomacy of Speed) โดยเตรียมความพร้อมบุคลากรไทยให้ทันต่อกรอบการคัดเลือกของสหประชาชาติและบริบทโลก

3) การทูตที่มีเอกภาพ (Diplomacy of Coherence) โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกันเป็น "ทีมไทยแลนด์" ระหว่างกระทรวงการต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคนไทยทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบ

4) การทูตที่สื่อสารต่อเนื่อง (Diplomacy of Communication) โดยถอดบทเรียน
และสร้างการรับรู้ให้ประชาชนเห็นประโยชน์ของการมีคนไทยปฏิบัติงานในเวทีโลก

บทที่ 2

การวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและผลการศึกษา

2.1 การกำหนดประเด็นศึกษา

บทนี้จะวิเคราะห์สภาพปัญหา ข้อจำกัด และโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมคนไทยเข้าสู่ระบบสหประชาชาติ โดยเริ่มจากการกำหนดประเด็นศึกษา วิธีการศึกษาและกลุ่มเป้าหมายสำคัญ จากนั้นจะวิเคราะห์ช่องโอกาส กลไกการดำเนินงานของไทยที่มีอยู่ตลอดจนข้อท้าทายเชิงโครงสร้าง และศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากต่างประเทศ เพื่อประมวลและสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในบทถัดไป

2.1.1 กรอบแนวคิดและโจทย์หลักในการศึกษา

จากบทที่ 1 การส่งเสริมให้คนไทยเข้าปฏิบัติงานในสหประชาชาติมิใช่เพียงเรื่องความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคคล แต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบายการต่างประเทศและการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ ไทยยังมีความจำเป็นต้องส่งเสริมคนชาติเข้าสู่สหประชาชาติให้มากขึ้น เนื่องจากสัดส่วนการมีส่วนร่วมของคนไทยในระบบสหประชาชาติยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ กรอบการศึกษาจึงมุ่งตอบโจทย์หลัก 2 ประการ ได้แก่

- 1) ช่องโอกาสเป้าหมาย ช่องทางและรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งงานในสหประชาชาติใดที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้สูงสำหรับกลุ่มเป้าหมาย
- 2) กลไกและระบบสนับสนุน ประเทศไทยควรสร้างระบบนิเวศ ยุทธศาสตร์ และกลไกสนับสนุนเชิงโครงสร้างอย่างไร เพื่อให้เกิดระบบส่งบุคลากร (talent pipeline) สู่วะทีสากลอย่างยั่งยืน

2.1.2 วิธี ขอบเขต และระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาเพื่อตอบโจทย์ข้างต้นใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยข้อมูลที่ได้มาจาก 2 ส่วน ระหว่างวันที่ 9 กรกฎาคม ถึงวันที่ 29 สิงหาคม 2569 ได้แก่ (1) การสืบค้นข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ รวมถึงข้อมูลและเว็บไซต์ของหน่วยงานในประเทศไทยและในประเทศที่มีนโยบายและดำเนินงานส่งเสริมคนชาติไปทำงานในองค์การระหว่างประเทศอย่างเป็นระบบ และ (2) การสัมภาษณ์บุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ทำงานในสหประชาชาติ 3 กลุ่มประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่กรมองค์การระหว่างประเทศและรับผิดชอบเรื่อง การส่งคนชาติไปปฏิบัติงานที่สหประชาชาติ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการ ตำรวจและทหารที่เคยหรือปัจจุบันอยู่ระหว่างการให้ยืมตัวไปปฏิบัติราชการที่สหประชาชาติ จำนวน 7 คน และกลุ่มที่ 3 คนไทยทำงานในหน่วยงานภายใต้สำนักเลขาธิการสหประชาชาติ จำนวน 2 คน

2.1.3 กลุ่มเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติควรมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มี ศักยภาพและมีผลคูณ (multiplier effect) ต่อการพัฒนาประเทศสูง 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ภาพรวมกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีข้าราชการ 1,756,606 คน หากรวมกำลังพลภาครัฐประเภทอื่น เช่น พนักงาน รัฐวิสาหกิจและพนักงานองค์การมหาชน กำลังพลภาครัฐจะมีจำนวนถึง 3,004,485 คน¹⁸ คนกลุ่มนี้ เป็นกำลังสำคัญในการร่วมกำหนดนโยบายทั้งในระดับชาติและที่จะเชื่อมโยงสู่ระดับหน่วยงาน อีกทั้ง เป็นผู้ที่จะนำนโยบายเหล่านี้ของภาครัฐลงสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำโลกของข้าราชการที่ทำงาน เกี่ยวกับวิเทศสัมพันธ์ในภาครัฐ (Petcharat, 2021)¹⁹ พบว่า ข้าราชการกลุ่มนี้มีสมรรถนะเพียงระดับ ปานกลาง (fair level) แม้จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายต่างประเทศ แต่ปฏิบัติงานอยู่ภายในประเทศไทย เป็นหลัก จึงทำให้ประสบการณ์ ข้ามวัฒนธรรมยังมีอยู่อย่างจำกัด การยืมตัวไปปฏิบัติงาน (secondment) ในองค์การระหว่างประเทศ ในต่างประเทศรวมถึงองค์การระหว่างประเทศ ในประเทศไทยเป็นหนทางที่ช่วยเปิดมุมมองและเพิ่มสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำโลกให้แก่ข้าราชการ รัฐบาลจึงควรสนับสนุนโครงการให้ยืมตัวข้าราชการไปปฏิบัติราชการในองค์การระหว่างประเทศ มากขึ้น

2) กลุ่มนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ ในแต่ละปีมีผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษาประมาณ 300,000 คน โดยในปี 2566 มีผู้สำเร็จการศึกษา 332,838 คน²⁰ บุคคล กลุ่มนี้จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและมีเส้นทางอีกยาวไกลในหนทางอาชีพ การส่งเสริมให้นักศึกษาและ ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่มีโอกาสการทำงานในสหประชาชาติจะทำให้บุคคลกลุ่มนี้เปิดโลกทัศน์ที่

¹⁸ ศูนย์เทคโนโลยีและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., กำลังพลภาครัฐ 2567, [ออนไลน์], 2569, แหล่งที่มา:

<https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2026/02/thai-gov-manpower-2567.4.pdf> [5 สิงหาคม 2569].

¹⁹ Sarit Petcharat, Global Leadership Competency among Thai Foreign Relations Officers, (doctor of philosophy in English language studies, Department of English, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, 2021).

²⁰ สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์และนวัตกรรม, ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษารายปี 2566, [ออนไลน์], 2569, แหล่งที่มา: https://info.mhesi.go.th/homestat_cgt.php [15 สิงหาคม 2569].

กว้างไกล รับรู้การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน พัฒนาและสังสรรค์ทักษะที่หลากหลาย และสามารถเป็น ตัวจักรที่มีพลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศในระยะยาวและร่วมส่งเสริมสถานะของไทยในเวทีโลก

2.1.4 บทบาทของกระทรวงการต่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ของกรมองค์การระหว่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2570) และ แผนปฏิบัติการการทูตพหุภาคี (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงการต่างประเทศได้ระบุการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรไทยในการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ เมื่อเดือนมีนาคม 2566 ประธานคณะกรรมการการต่างประเทศ วุฒิสภา ได้มีหนังสือกราบเรียนนายกรัฐมนตรีขอให้สนับสนุน และส่งเสริมการสมัครของคนไทยและข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้ส่งเรื่องให้กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้อง ในปี เดียวกัน กระทรวงการต่างประเทศมีความพยายามที่จะสำรวจบุคลากรชาวไทยในองค์การระหว่าง ประเทศรวมถึงสหประชาชาติ ในการนี้ กระทรวงการต่างประเทศได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์นี้ มาเป็นลำดับ ซึ่งจะกล่าวถึงในส่วนเนื้อหาของการวิเคราะห์

2.2 การวิเคราะห์ประเด็นศึกษา

2.2.1 ช่องทางการทำงานกับสหประชาชาติ

ช่องโอกาสเข้าทำงานกับสหประชาชาติสำหรับประเทศไทยแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มของโอกาสที่สามารถต่อยอดไปสู่เส้นทางอาชีพในสหประชาชาติระยะยาวซึ่งเป็นกลุ่ม โอกาสที่ไทยควรสนับสนุนเชิงนโยบายรวมถึงจัดสรรงบประมาณเพื่อผลักดันดังเช่นที่หลายประเทศได้ มีกลไกจัดตั้งเพื่อส่งเสริมบุคลากรของตนเข้าสู่ระบบสหประชาชาติ โดยเฉพาะในสำนักงานเลขาธิการ สหประชาชาติที่เป็นเสมือนศูนย์บัญชาการของสหประชาชาติ และ (2) กลุ่มของโอกาสอื่นที่เป็น ตำแหน่งในลักษณะชั่วคราวหรือตำแหน่งท้องถิ่นที่เมื่อคนไทยที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งนั้น ได้รับรู้ถึงโอกาสและได้รับการแนะแนว ก็สามารถสมัครเข้าร่วมได้ด้วยตนเองโดยไม่ยาก

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มของโอกาสเป้าหมายแบบที่สามารถต่อยอดสู่เส้นทางอาชีพใน สหประชาชาติระยะยาวและเปรียบเทียบช่องทาง 6 ประเภท ได้แก่ (1) การฝึกงาน (2) อาสาสมัคร สหประชาชาติ (3) ผู้วิจัย (Fellow) (4) โครงการ Young Professionals Programme (YPP) (5) โครงการ Junior Professional Officer (JPO) และ (6) การให้ยืมตัวไปปฏิบัติงาน (secondment) ซึ่งที่ผ่านมา กระทรวงการต่างประเทศได้ส่งเสริมคนไทยเข้าสู่ช่องโอกาสเหล่านี้อยู่บ้าง โดยได้ ประชาสัมพันธ์โอกาสการฝึกงานหรือการเป็นอาสาสมัครสหประชาชาติ ได้ส่งผู้วิจัยเข้าไปทำงานใน ESCAP รวมถึงในสำนักงานประธานสมัชชาสหประชาชาติ (Office of the President of the General Assembly: OPGA) แต่ไม่สม่ำเสมอ และในปัจจุบัน อยู่ระหว่างการเจรจาตกลงกับ สหประชาชาติเพื่อส่งข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศเข้าทำงานภายใต้โครงการ JPO

ตารางที่ 1 กลุ่มของโอกาสเป้าหมายในการเข้าทำงานในสหประชาชาติ

จุดเด่น / โอกาส เชิงยุทธศาสตร์	ข้อพึงตระหนัก	ข้อมูลเพิ่มเติม ในบริบทไทย	ข้อพิจารณาสำหรับไทย
1. ผู้ฝึกงาน (Intern)			
- ไม่ต้องมีประสบการณ์ - เหมาะสำหรับนักศึกษาหรือผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ในการเปิดประตูสู่สหประชาชาติ	- หน่วยงานภายใต้สำนักเลขาธิการสหประชาชาติ รวมศูนย์การสมัคร ขณะที่หน่วยงานอื่นในระบบสหประชาชาติประกาศรับสมัครเองโดยตรง - ไม่มีค่าตอบแทนหรือมีเพียงเล็กน้อย - ไม่ประกันการจ้างงาน - ระยะเวลาฝึกงาน 2-6 เดือน - หน่วยงานที่มีข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรือมีความเป็นเทคนิคสูงไม่รับนักศึกษาฝึกงาน	- หน่วยงานยอตนิยม อาทิ UNDP UNICEF UNHCR UNESCO WHO WFP UNEP และ UN Women - ESCAP เปิดรับผู้ฝึกงาน 50-60 ตำแหน่ง ในแต่ละรอบ	- รัฐบาลหรือสถาบันการศึกษาควรจัดตั้งทุนอุดหนุนค่าครองชีพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง
2. อาสาสมัครสหประชาชาติ (United Nations Volunteers: UNV)			
- ได้เป็นอาสาสมัครทำงานในหน่วยงานของสหประชาชาติในโครงการเพื่อการพัฒนาและโครงการรักษาสันติภาพ - อายุขั้นต่ำ 18 ปี - โดยมีโอกาสหลายระดับ ได้แก่ (1) UN Youth Volunteers and UN University Volunteers อายุ 18-	- UNV อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) - ได้รับเบี้ยเลี้ยงอาสาสมัคร (Volunteer Living Allowance: VLA) รายเดือน	- UNV ในไทย มีจำนวน 102 คน แบ่งเป็นอาสาสมัครชาวต่างชาติ 75 คน คนไทย 27 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานของ UN หลายแห่ง อาทิ UNODC และ UN-Women - ในปี 2569 คนไทย 8 คน เป็นอาสาสมัครสหประชาชาติในต่างประเทศ อาทิ ลิเบีย อัฟกานิสถาน เซาท์ซูดาน อียิปต์ และสวิตเซอร์แลนด์ - ไทยเป็น 1 ใน 13 ประเทศ ที่สนับสนุนกองทุนตามความ	- UNV เปิดช่องให้ประเทศ ผู้ส่งสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งอาสาสมัครคนชาติตามสาขาที่ต้องการ (Full Funding (FF) Programme) อัตราค่าใช้จ่ายประมาณ 40,000 ดอลลาร์สหรัฐหรือประมาณ 1.34 ล้านบาทต่อคนต่อปี เป็นช่องทางที่ไทยควรขยายผลเชิงรุกเพื่อสร้างสมรรถนะภาคสนามให้เยาวชนและคนรุ่นใหม่

จุดเด่น / โอกาส เชิงยุทธศาสตร์	ข้อพึงตระหนัก	ข้อมูลเพิ่มเติม ในบริบทไทย	ข้อพิจารณาสำหรับไทย
26 ปี (2) UN Volunteer specialists อายุ 27- 80 ปี และ (3) UN Expert Volunteers อายุ 35-80 ปี ²¹		สมัครใจ (Special Voluntary Fund: SVF) ปีละ 50,000 บาท เพื่อสนับสนุน UNV ให้ ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์	
3. ผู้วิจัย (Fellow)			
- ร่วมงานกับ หน่วยงาน สหประชาชาติ ระยะสั้น-กลาง - มีเบี้ยเลี้ยง - เหมาะกับข้าราชการ นักวิชาการ และ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	- การกำหนดเงื่อนไขและ อายุต่างกันตามแต่ละ หน่วยงาน - ไม่ใช่ตำแหน่งในระบบ สายอาชีพ	- ตั้งแต่ปี 2567 กรมความ ร่วมมือระหว่างประเทศ (Thailand International Cooperation Agency: TICA) ได้ดำเนินโครงการ ESCAP Visiting Fellows for South-South Cooperation โดยส่ง ข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ระยะเวลา 9 เดือน ที่ Strategic and Programme Management Division ฝ่าย Capacity Development Partnerships ณ สำนักงาน ESCAP ที่กรุงเทพฯ แล้ว 2 คน	สามารถต่อยอดจากโครงการ ESCAP Visiting Fellows ขยายจำนวนบุคลากร รวมถึง เจรจาโครงการรูปแบบ Fellow กับหน่วยงานสหประชาชาติ อื่น ๆ ที่ไทยสนใจ
4. โครงการ Young Professionals Programme (YPP)			
- ส่งเสริมสัญญาชาติ ที่หลากหลาย จึงมุ่งรับ คนจากประเทศที่มี สัดส่วนคนชาติทำงาน ในสหประชาชาติต่ำ กว่าเกณฑ์หรือไม่มีเลย - อายุไม่เกิน 32 ปี	- ต้องเป็นผู้ที่มาจาก ประเทศที่มีสัดส่วน คนชาติทำงานต่ำกว่า เกณฑ์ - ผู้สอบผ่าน YPP จะได้ ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ คัดเลือก (Roster) เป็น	- คนไทยหลายคนเข้าสู่เส้นทาง อาชีพผ่านโครงการ YPP และ ได้เติบโตตามสายงาน - เมื่อปี 2565 ไทยเป็น 1 ใน 64 ประเทศที่ได้รับเชิญให้เข้า	วิกฤตการเงินของ สหประชาชาติตั้งแต่ปี 2568 ส่งผลให้มีการระงับการจ้างผ่าน โครงการ YPP

²¹ UN Volunteers, *Volunteer Abroad: Requirements*, [Online], 2017, Available from: <https://www.unv.org/become-volunteer/volunteer-abroad/requirements> [2026, August 29].

จุดเด่น / โอกาส เชิงยุทธศาสตร์	ข้อพึงตระหนัก	ข้อมูลเพิ่มเติม ในบริบทไทย	ข้อพิจารณาสำหรับไทย
- ปริญญาตรี โดยไม่ จำเป็นต้องมี ประสบการณ์มาก่อน - เริ่มต้นด้วยสัญญาจ้าง 2 ปี พร้อมโอกาสต่อ สัญญา	เวลา 3 ปี เพื่อรอการ คัดเลือกไปบรรจุใน ตำแหน่งว่างที่ตรงกับ สาขา	ร่วมโครงการ YPP ²² เนื่องจากจัดอยู่ในประเทศ ที่มีสัดส่วนคนชาติทำงาน ต่ำกว่าเกณฑ์ แต่ในปี 2568 ไทยไม่เข้าข่ายดังกล่าว ²³	
5. โครงการ Junior Professional Officer (JPO)			
- สนับสนุนบุคลากร ศักยภาพสูง เข้าทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิชาชีพ (Professional Level) ระดับ P-1 หรือ P-2 - ต้องมีประสบการณ์ ทำงานที่เกี่ยวข้องอย่าง น้อย 2-4 ปี ขึ้นไป - ตำแหน่ง JPO ได้รับ ทุนสนับสนุนโดยตรง จากรัฐบาลประเทศผู้ บริจาค (Donor Governments)	- จำกัดเฉพาะสัญชาติของ ประเทศผู้บริจาคทุน - ข้อกำหนดอายุอาจ แตกต่างกันเล็กน้อยตาม เงื่อนไขของผู้บริจาค แต่ละประเทศ - ผู้บริจาคบางประเทศ เช่น เนเธอร์แลนด์ เบลเยียม อิตาลี สวิตเซอร์แลนด์ สนับสนุนทุน ตำแหน่ง JPO ให้แก่คนจากประเทศ กำลังพัฒนาด้วยเช่นกัน - ประเทศผู้บริจาค เปิดรับสมัครและ คัดเลือกผู้สมัครใน ประเทศตนเอง (หรือ ผู้สมัครจากประเทศกำลัง พัฒนาในโควตาพิเศษ) แล้วส่งรายชื่อผู้ผ่านการ	- ไทยอยู่ระหว่างการจัดทำ ความตกลงกับสหประชาชาติ เพื่อเข้าร่วมโครงการ JPO เพื่อเป็นกรอบในการส่ง ข้าราชการกระทรวงการ ต่างประเทศเข้าทำงานใน สหประชาชาติ	- เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ ที่ส่งผลในการส่งคนเข้าสู่ระบบ สหประชาชาติโดยตรงตาม งบประมาณที่จ่าย - ไทยควรเร่งลงนาม ความตกลงกับสหประชาชาติ และพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่ง JPO รายแรก - ไม่มีภาระค่าใช้จ่าย ทุนสนับสนุนจนกว่าจะส่ง บุคลากร โดยเมื่อลงนาม ความตกลงสำเร็จ จะได้ ประโยชน์ในการเข้าถึงข้อมูล ตำแหน่ง JPO ที่จะเปิดรับ ซึ่งเปิดให้เข้าถึงได้เฉพาะ ประเทศผู้บริจาค ²⁴ - ประมาณการทุนสนับสนุน JPO สำหรับตำแหน่งระดับ P-2 ที่นครนิวยอร์ก ปีแรก 207,751 ดอลลาร์สหรัฐ ขณะที่ที่ ESCAP

²² United Nations, A/78/569, *Composition of the Secretariat: staff demographics: report of the Secretary-General*, [Online], 2023, p. 96, Available from: <https://digitallibrary.un.org/record/4037810?v=pdf> [2026, August 16].

²³ United Nations, *2025 Young Professional Programme (YPP)*, [Online], 2025, Available from: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2025_ypp_brochure_-_english.pdf [2026, August 18].

²⁴ ข้อมูลจากการรายงานของคณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก ต่อกระทรวงการต่างประเทศ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566

จุดเด่น / โอกาส เชิงยุทธศาสตร์	ข้อพึงตระหนัก	ข้อมูลเพิ่มเติม ในบริบทไทย	ข้อพิจารณาสำหรับไทย
	คัดเลือกให้แก่หน่วยงาน UN คัดเลือกขั้นสุดท้าย		กรุงเทพฯ จำนวน 150,407 ดอลลาร์สหรัฐ ²⁵
6. การให้ยืมตัวไปปฏิบัติงาน (Secondment)			
- ข้าราชการไป ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน สหประชาชาติที่ ตอบรับชั่วคราว - ได้รับการคุ้มครอง สิทธิและนับเวลา ราชการแบบจำกัด ไม่เกิน 1 ปี ในระบบ ราชการไทย	- เกิดจากการสมัครตาม ช่องทางหรือการตอบรับ ตกลงโดยหน่วยงาน สหประชาชาติ	- ในปี 2569 กระทรวงการ ต่างประเทศได้ส่งข้าราชการ ไปประจำการที่สำนักงาน ประธานสมัชชา สหประชาชาติ 1 คน สำนักงานตำรวจแห่งชาติและ กองทัพไทยได้ให้ยืมตัว ข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ภายใต้แผนกปฏิบัติการรักษา สันติภาพ (Department of Peace Operations: DPO) หน่วยละ 1 คน	- ไทยควรส่งข้าราชการไป ประจำการที่สำนักงานประธาน สมัชชาสหประชาชาติ ทุกปี เนื่องจากเป็นสำนักงานสำคัญที่ เห็นภาพการทำงานของ สหประชาชาติจากมุมกว้าง - ไทยควรขยายการให้ยืมตัวไป ปฏิบัติงานจากสายทหาร/ ตำรวจและต่างประเทศ ไปสู่ กระทรวงสายเศรษฐกิจ สังคม และวิทยาศาสตร์

ที่มา: เว็บไซต์ UN Careers และผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีประสบการณ์ทำงานในสหประชาชาติ

ตารางเปรียบเทียบข้างต้นแสดงให้เห็นว่า โอกาสทั้ง 6 ประเภทในการเข้าทำงานในสหประชาชาติเหมาะกับกลุ่มข้าราชการและกลุ่มนักศึกษาและผู้จบการศึกษาใหม่แตกต่างกันไป และจากมุมมองของภาครัฐ ยังใช้งบประมาณมาน้อยแตกต่างกันดังสรุปตามตารางที่ 2

²⁵ ข้อมูลจากการหารือระหว่างเจ้าหน้าที่คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์กกับนาย Matteo Sasso, Chief of JPO Programme, Department of Economic and Social Affairs (DESA) สหประชาชาติ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2566

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบโอกาสเป้าหมายในการทำงานในสหประชาชาติสำหรับกลุ่มข้าราชการและกลุ่มนักศึกษาและผู้จบการศึกษาใหม่

โอกาสเป้าหมาย	กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มนักศึกษาและผู้จบการศึกษาใหม่	งบประมาณที่ต้องใช้สนับสนุน
1. Secondment	/		ขึ้นกับการกำหนดของภาครัฐ
2. Fellow	/		ขึ้นกับการกำหนดของภาครัฐ
3. UNV	/	/	40,000 ดอลลาร์สหรัฐ
4. JPO	/		> 150,000 ดอลลาร์สหรัฐ
5. Intern		/	ขึ้นกับการกำหนดของภาครัฐ
6. YPP	/	/	ไม่สามารถสนับสนุนด้านงบประมาณ เนื่องด้วยจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

หากภาครัฐพิจารณาจากมิติการประหยัดงบประมาณในระยะเริ่มต้น ในกลุ่มข้าราชการ รัฐบาลสามารถเริ่มจากการเพิ่มการให้ยืมตัวไปปฏิบัติงานและการหารือกับหน่วยงานสหประชาชาติเป้าหมายในการส่งนักวิจัยไปปฏิบัติงานในระบบสหประชาชาติให้มากขึ้น เนื่องจากภาครัฐสามารถกำหนดงบประมาณสนับสนุนโอกาสประเภทนี้ได้เอง UNV มีค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายให้กับสหประชาชาติ 40,000 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 1.3 ล้านบาท ซึ่งนับเป็นการลงทุนทรัพยากรบุคคลในระดับที่ไม่สูงมาก ขณะที่ JPO มีค่าใช้จ่ายที่สูงถึงอย่างน้อยเกือบ 5 ล้านบาท ในปีแรก อย่างไรก็ตามหากไทยมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในระยะแรก ไทยสามารถพิจารณาหารือกับประเทศที่เป็นผู้บริจาคอย่างเช่น เบลเยียม อิตาลี เนเธอร์แลนด์ และสวีเดน ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มาจากประเทศกำลังพัฒนาเพื่อส่งคนเข้าทำงานภายใต้โครงการ JPO โอกาสเหล่านี้จะทำให้ข้าราชการได้รับประสบการณ์การทำงานในสหประชาชาติและสามารถปูทางไปสู่การทำงานในสหประชาชาติในระยะยาวได้ต่อไป สำหรับกลุ่มนักศึกษาและผู้จบการศึกษาใหม่ รัฐบาลอาจให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างแรงจูงใจตามความเหมาะสมเพื่อให้เข้าฝึกงานในสหประชาชาติ หรืออาจให้การสนับสนุนในการเป็น UNV ด้วยค่าใช้จ่ายที่กำหนดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ขณะที่ YPP เป็นการรับเข้าทำงานตามระบบของสหประชาชาติ ซึ่งภาครัฐไม่ควรสนับสนุนงบประมาณเนื่องจากเมื่อเข้าเป็นบุคลากรของสหประชาชาติไม่ควรรับผลประโยชน์จากประเทศให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

สำหรับในเชิงความคุ้มค่าทางงบประมาณ ภาครัฐจำเป็นต้องติดตามการลงทุนพัฒนาบุคลากรด้วยการติดตามเส้นทางอาชีพของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจวัดจากระยะเวลาที่คงอยู่ในระบบสหประชาชาติและการได้ระดับไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นในสหประชาชาติ

นอกเหนือจากช่องทางหลักในระดับวิชาชีพ (Professional: P) ข้างต้น สหประชาชาติยังมีตำแหน่งอีกหลายประเภทที่มีวัตถุประสงค์และเส้นทางความก้าวหน้าแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (General Service: G) ระดับเจ้าหน้าที่วิชาชีพแห่งชาติ (National Professional Officer: NO) ซึ่งเน้นการสรรหาคนท้องถิ่นในประเทศที่ตั้งสำนักงานสหประชาชาติ และระดับเจ้าหน้าที่บริการภาคสนาม (Field Service: FS) สำหรับภารกิจรักษาสันติภาพ นอกจากนี้ สหประชาชาติยังมีการจ้างงานระยะสั้นในตำแหน่งที่ปรึกษาหรือผู้รับจ้างอิสระตามความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน โดยเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก บุคคลในกลุ่มหลังไม่มีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ (staff members) ของสหประชาชาติตามกฎหมายระเบียบ และอยู่ภายใต้ข้อตกลงสัญญาจ้างที่แตกต่างจาก เจ้าหน้าที่ประจำ (ดูการจำแนกระดับตำแหน่งในสหประชาชาติในภาคผนวก ข.)

คนไทยได้รับโอกาสการจ้างงานในกลุ่มช่องทางนี้ ซึ่งเป็นคนละเส้นทางกับตำแหน่ง ระดับวิชาชีพค่อนข้างมาก ส่วนหนึ่งเป็นผลจากความได้เปรียบของประเทศไทยในฐานะที่ตั้งของ คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) ซึ่งเป็น คณะกรรมการภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดภายใต้คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Economic and Social Council: ECOSOC) มาตั้งแต่เดือนมกราคม 2492 ประกอบกับปัจจุบันสหประชาชาติมีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศไทยรวม 44 หน่วยงาน (ดูภาคผนวก ค.) อย่างไรก็ตาม การที่คนไทยผู้มีความสามารถจะเข้าถึงโอกาสในกลุ่มนี้ได้เต็มที่ ยังจำเป็นต้อง ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับลักษณะและข้อจำกัดของเส้นทางอาชีพในกลุ่ม โอกาสนี้

2.2.2 การดำเนินการที่ผ่านมาของไทย

ในช่วงที่ผ่านมา กระทรวงการต่างประเทศได้ดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคนไทยทำงาน ในสหประชาชาติ ดังนี้

1) เสริมสร้างความตระหนักรู้และผลิตบุคลากรพหุภาคีภายในหน่วยงาน
ด้วยการส่งข้าราชการทุกระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ไปปฏิบัติงาน ในช่วงการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยหลักอย่างต่อเนื่องทุกปี ปีละประมาณ 10 คน และ เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2569 กรมองค์การระหว่างประเทศร่วมกับสหประชาชาติในประเทศไทยจัด กิจกรรมศึกษาดูงาน ณ ศูนย์ประชุมสหประชาชาติ กรุงเทพฯ สำหรับบุคลากรกระทรวง การต่างประเทศ โดยมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่กระทรวงการต่างประเทศเข้าร่วมกว่า 60 คน

2) สร้างโอกาสให้กับเยาวชนและประชาสัมพันธ์โอกาสต่อสาธารณชน เปิดรับ สมัครผู้แทนเยาวชนไทย (Youth Delegate) เข้าร่วมการประชุมสมัชชาสหประชาชาติอย่างต่อเนื่อง ได้ประชาสัมพันธ์ตำแหน่งภายใต้โครงการ UNV และ YPP กับสาธารณชนเมื่อสหประชาชาติเปิดรับสมัคร และเมื่อปี 2568 กรมองค์การระหว่างประเทศได้ร่วมกับสำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำ

ประเทศไทย จัดการเสวนาในหัวข้อ “Careers at the MFA and the UN” ในโอกาสการครบรอบ 150 ปี การสถาปนากระทรวงการต่างประเทศและการครบรอบ 80 ปี การก่อตั้งสหประชาชาติ²⁶

3) ผลักดันไทยร่วมในโครงการ JPO อยู่ระหว่างการประสานงานปรับแก้ร่างบันทึกความเข้าใจกับสหประชาชาติเพื่อเข้าร่วมโครงการ JPO ที่อยู่ในความดูแลของแผนกกิจการเศรษฐกิจและสังคมของสหประชาชาติ (United Nations Department of Economic and Social Affairs: UN DESA) เนื่องจากโครงการดังกล่าวบริหารจัดการคนเข้าไปทำงานในหน่วยงานสำคัญภายใต้สหประชาชาติกว่า 20 แห่ง หลังจากเมื่อเดือนกรกฎาคม 2566 กระทรวงการต่างประเทศได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโครงการดังกล่าวจากคณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก และได้เสนอเรื่องการเข้าร่วมโครงการ JPO เพื่อคณะรัฐมนตรี แต่เนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านรัฐบาล สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจึงส่งเรื่องกลับมาให้กระทรวงการต่างประเทศพิจารณาทบทวน ปัจจุบันมีทั้งสิ้น 44 ประเทศ²⁷ ที่ได้จัดทำบันทึกความเข้าใจกับสหประชาชาติเพื่อเข้าร่วมโครงการ JPO แล้ว โดยประเทศอย่างญี่ปุ่น สหรัฐฯ และเยอรมนี เข้าร่วมโครงการดังกล่าวตั้งแต่ช่วงปี 2513

ความพยายามข้างต้นเป็นความพยายามรายครั้งคราวมากกว่าการที่จะส่งเสริมคนไทยทำงานในสหประชาชาติด้วยกลไกที่ชัดเจนและอย่างเป็นระบบ

2.2.3 แนวทางส่งเสริมคนชาติเข้าสู่สหประชาชาติของต่างประเทศ

หลายประเทศส่งเสริมคนชาติเข้าสู่สหประชาชาติด้วยการมีกลไกศูนย์ประสานงานที่ส่งบุคลากรสู่สหประชาชาติอย่างเป็นระบบ ซึ่งไทยสามารถเรียนรู้และนำมาปรับใช้ ประเทศที่มีแนวปฏิบัติที่ดี อาทิ

1) นอร์เวย์ ซึ่งได้รับการจัดอันดับว่า มีบทบาทเกินตัวในสหประชาชาติตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 มีหน่วยงาน Norwegian Agency for Exchange Cooperation หรือ Norec (norec.no) ภายใต้กระทรวงการต่างประเทศนอร์เวย์ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2564 Norec ทำหน้าที่บริหารจัดการ

²⁶ กระทรวงการต่างประเทศ, งานเสวนา "Careers at the MFA and the UN", [Online], 2568, แหล่งที่มา: <https://thai-inter-org.mfa.go.th/th/content/งานเสวนา-careers-at-the-mfa-and-the-un> [11 สิงหาคม 2569].

²⁷ ประกอบด้วย 1) ออสเตรีย 2) ออสเตรเลีย 3) บาห์เรน 4) เบลเยียม 5) แคนาดา 6) จีน 7) เดนมาร์ก 8) เกาหลีเหนือ 9) อียิปต์ 10) เอสโตเนีย 11) ฟินแลนด์ 12) ฝรั่งเศส 13) เยอรมนี 14) ฮังการี 15) ไอซ์แลนด์ 16) อิตาลี 17) อิสราเอล 18) ญี่ปุ่น 19) คาซัคสถาน 20) คูเวต 21) คีร์กีซสถาน 22) ลิกเตนสไตน์ 23) ลักเซมเบิร์ก 24) มองโกเลีย 25) โมร็อกโก 26) เนเธอร์แลนด์ 27) นิวซีแลนด์ 28) นอร์เวย์ 29) โปแลนด์ 30) โปรตุเกส 31) กาตาร์ 32) รัสเซีย 33) ซาอุดีอาระเบีย 34) สิงคโปร์ 35) แอฟริกาใต้ 36) เกาหลีใต้ 37) สเปน 38) สวีเดน 39) สวิตเซอร์แลนด์ 40) ตุรกี 41) สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ 42) สหราชอาณาจักร 43) สหรัฐอเมริกา และ 44) อุซเบกิสถาน

การส่งคนชาติเข้าโครงการ JPO และ UNV รวมถึงบริหารจัดการทุนฝึกงานที่สหประชาชาติ²⁸ อำนาจความสะดวกคนชาติให้มีโอกาสทำงานในสหประชาชาติ ธนาคารเพื่อการพัฒนา รวมถึงองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ Norec สนับสนุนตำแหน่ง JPO ประมาณ 40 ตำแหน่งต่อปี มีรูปแบบเด่นคือการหมุนเวียนสำนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยสองปีแรกประจำที่สำนักงานภาคสนาม (duty station) หลังจากนั้นในปีที่ 3 จะย้ายไปยังที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ของสหประชาชาติ และมีพี่เลี้ยงกำกับดูแล Norec จัดทำคู่มือสำหรับผู้ที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ JPO และในปี 2566 เผยแพร่รายงานวิเคราะห์ความท้าทายเกี่ยวกับการคงเจ้าหน้าที่จากโครงการ JPO และการเพิ่มจำนวนคนชาติในระบบสหประชาชาติ²⁹ สะท้อนให้เห็นการส่งบุคลากรไปทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบ โดยมีการวิเคราะห์ทบทวนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบให้ดีขึ้น

2) เนเธอร์แลนด์ มีความพิเศษเชิงประวัติศาสตร์คือเป็นประเทศผู้ให้กำเนิดระบบ JPO โครงการ Associate Experts (AE) ที่ริเริ่มโดยรัฐบาลเนเธอร์แลนด์เมื่อปี 2497 เพื่อสนับสนุนกำลังคนให้องค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agriculture Organization: FAO) เป็นครั้งแรก กลายเป็นต้นแบบของ JPO ทั้งระบบ³⁰ Nationaal Coördinator Internationale Functies (NCIF) หรือ National Coordinator for International Positions (werkenvoorinternationaleorganisatie.nl) เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงการต่างประเทศเนเธอร์แลนด์ ทำหน้าที่สนับสนุนคนชาติเข้าสู่ตำแหน่งยุทธศาสตร์ในสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศที่สำคัญกว่า 30 แห่ง ขณะที่กรมองค์การพหุภาคีและสิทธิมนุษยชน (Multilateral Organisations and Human Rights Department: DMM) ของกระทรวงการต่างประเทศเนเธอร์แลนด์ ว่าจ้าง Nedworc Foundation (nedworcfoundation.nl) ที่เป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ให้บริหารจัดการโครงการ JPO โดยมีกลไกครบวงจรในการประกาศตำแหน่งงาน(ซึ่งในช่วงเดือนมกราคม-พฤษภาคม 2569 จะมีตำแหน่ง JPO ใหม่ ที่เนเธอร์แลนด์สนับสนุนเปิดรับประมาณ 40 ตำแหน่ง) การติดตามอดีต JPO ทั่วโลก และเครือข่ายศิษย์เก่า JPO (JPO Alumni Association: JAA)

²⁸ Norwegian Agency for Exchange Cooperation (Norec), Norec got the job done – despite a move and name change, [Online], 2026. Available from: <https://www.norec.no/en/news/norec-got-the-job-done-despite-a-move-and-name-change> [2026, August 29].

²⁹ Mona Christophersen and Åge A. Tiltne, Norwegian Junior Professional Officers in the UN: The challenge of retaining JPOs and increasing the number of Norwegians in the UN system, [Online], 2023, Available from <https://www.norec.no/en/news/norwegian-junior-professional-officers-in-the-un> [2026, August 29].

³⁰ Joint Inspection Unit, Junior Professional Officer/Associate Expert/Associate Professional Officer Programmes in United Nations system organizations, [Online], 2008, Available from: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU_Products/JIU_REP_2008_2_English.pdf [2026, August 29].

3) ญี่ปุ่น มีศูนย์ Recruitment Center for International Organizations สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ (mofa-irc.go.jp) ให้บริการ 4 ด้านหลัก ได้แก่ ระบบส่ง JPO ที่รัฐบาลญี่ปุ่นออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดเพื่อเตรียมทางสู่การบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ประจำในสหประชาชาติ ระบบส่งบุคลากรระดับกลาง (mid-career dispatch) ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง และการจัดสัมมนาเส้นทางอาชีพในองค์การระหว่างประเทศ³¹ รัฐบาลญี่ปุ่นและพรรคแกนนำรัฐบาล Liberal Democratic Party (LDP) ให้ความสำคัญกับการเพิ่มคนชาติทำงานในองค์การสหประชาชาติให้มากขึ้นเพื่อคานอำนาจจีน โดยกังวลกับสัดส่วนคนชาติที่ทำงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งต่ำเกินไปเมื่อเทียบกับเงินสนับสนุนทางการเงินที่ให้ จึงมีแนวคิดเสนอ “global career track” ให้แต่ละกระทรวงค้นหาและบ่มเพาะข้าราชการที่เหมาะสมกับเส้นทางอาชีพในองค์การระหว่างประเทศ ญี่ปุ่นรับผิดชอบประมาณปกติของสหประชาชาติประมาณร้อยละ 7 ของงบประมาณทั้งหมดสำหรับช่วงปี 2568-2570 มากเป็นอันดับที่ 3 รองจากสหรัฐอเมริกา (ร้อยละ 22) และจีน (ร้อยละ 20) แต่ ณ สิ้นปี 2567 คนญี่ปุ่นทำงานในสหประชาชาติเพียง 1,039 คน อยู่ในอันดับที่ 11 ของโลก ซึ่งเป็นตัวเลขที่ต่ำที่สุดในบรรดาประเทศกลุ่ม G7 ทั้งหมด และยังน้อยกว่าคนจีนที่ทำงานในสหประชาชาติ คนญี่ปุ่นดำรงตำแหน่งหัวหน้าทบวงการชำนัญพิเศษ (specialized agencies) ของสหประชาชาติเพียง 2 จากทั้งหมด 15 แห่ง ได้แก่ สหภาพสากลไปรษณีย์ (Universal Postal Union: UPU) และองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) ผู้พรรค LDP จึงมีข้อเสนอ global career track โดยจะพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตั้งแต่ช่วงต้นของเส้นทางอาชีพ ให้สิทธิลำดับต้นในการทำงานกับหน่วยงานระหว่างประเทศรวมถึงการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังจะสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคคลเหล่านี้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงในอนาคต³² แม้เพิ่งเป็นข้อเสนอใหม่ในเดือนสิงหาคม 2569 ที่ยังต้องนำลงสู่การปฏิบัติ ข้อเสนอดังกล่าวสะท้อนถึงการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มคนชาติในสหประชาชาติในระดับประเทศ

4) สาธารณรัฐเกาหลี มีศูนย์ International Organizations Recruitment Center สังกัดกระทรวงการต่างประเทศเช่นกัน (unrecruit.mofa.go.kr) ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนคนชาติให้เข้าสู่การทำงานในองค์การระหว่างประเทศอย่างเป็นระบบ ทำหน้าที่ทั้งด้านการให้ข้อมูล การคัดเลือก และการประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศโดยตรง โครงการ JPO ของสาธารณรัฐ

³¹ Recruitment Center for International Organizations, *Recruitment Center for International Organizations*, [Online], 2026, Available from: <https://www.mofa-irc.go.jp> [2026, August 29].

³² Imao, Ryuto, *Japan seeks new ways to win top posts at international organizations*, Nikkei Asia, [Online], 2026, Available from: <https://asia.nikkei.com/politics/international-relations/japan-seeks-new-ways-to-win-top-posts-at-international-organizations> [2026, August 18].

เกาหลีเริ่มตั้งแต่ปี 2539 และสาธารณรัฐเกาหลีใช้การสอบแข่งขันระดับชาติในการคัดเลือกผู้สมัคร JPO แทนการพิจารณาเพียงใบสมัครทั่วไป เมื่อปี 2560 กระทรวงการต่างประเทศสาธารณรัฐเกาหลีได้ระบุข้อมูลตัวชี้วัดความสำเร็จว่า กว่าร้อยละ 80 ผู้เข้าร่วมโครงการ JPO ได้งานประจำในองค์การระหว่างประเทศ³³

5) สหรัฐอเมริกา ดำเนินการโดยกรมองค์การระหว่างประเทศ (Bureau of International Organization Affairs) กระทรวงการต่างประเทศ ผ่านเว็บไซต์ iocareers.state.gov ที่มี (1) ระบบค้นหาตำแหน่งงานกลาง รวบรวมตำแหน่งงานว่างในองค์การระหว่างประเทศไว้ในที่เดียว ลดภาระผู้สมัครที่ต้องไปตามหาที่ละหน่วยงาน (2) กลไก "Advocacy" ให้ผู้สมัครที่เป็นคนชาติสามารถยื่นประวัติเพื่อขอให้รัฐบาลสหรัฐฯ ออกหนังสือสนับสนุนอย่างเป็นทางการให้กับตำแหน่งที่สมัครใช้อำนาจทางการทูตสนับสนุนบุคคลระดับปัจเจกอย่างเป็นระบบ (3) Talent Network สำหรับผู้ที่ยังไม่พร้อมสมัครตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง สามารถส่งประวัติ ทักษะ และประสบการณ์ไว้ในฐานข้อมูลกลางล่วงหน้า เพื่อให้ระบบจับคู่โอกาสในอนาคต (4) ช่องทางสำหรับนักศึกษาและผู้จบการศึกษาใหม่เชื่อมโยงตรงไปยังข้อมูลโครงการฝึกงานและ JPO แยกเส้นทางชัดเจนจากกลุ่มผู้มีประสบการณ์ และ (5) การให้ข้อมูลขั้นตอนการโอนย้ายไปปฏิบัติราชการในองค์การระหว่างประเทศ³⁴

นอกจากการมีศูนย์ประสานงานที่ส่งบุคลากรเข้าสู่สหประชาชาติอย่างเป็นระบบ ประเทศทั้งห้าข้างต้นมีจุดร่วมในการใช้โครงการ JPO เป็นการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งคนเข้าทำงานในสหประชาชาติ รายงาน Joint Inspection Unit ของสหประชาชาติเมื่อปี 2551 ซึ่งสำรวจอัตราการคงอยู่ในสหประชาชาติ (retention rate) ของ JPO พบว่า อดีต JPO คงอยู่ในระบบระหว่างร้อยละ 30-80 ขึ้นอยู่กับองค์กร และกองทุนและโครงการ (Funds and Programmes) มีอัตราสูงกว่าหน่วยงานอื่น ในช่วงปี 2543-2549 โดยรวมสหประชาชาติรับอดีต JPO ของ UNDP ไว้ทำงานต่อร้อยละ 40 จากทั้งหมด 620 คน³⁵ ผลสำรวจเจ้าหน้าที่สหประชาชาติสัญชาติสวีเดนเมื่อปี

³³ Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Korea, Apply for Junior Professional Officer (JPO) Program, Shortcut to Join International Organizations, [Online], 2017, Available from:

https://www.mofa.go.kr/eng/brd/m_5676/view.do?seq=319337&srchFr=&srchTo=&srchWord=Foreign&srchTp=&multi_itm_seq=0&itm_seq_1=0&itm_seq_2=0&company_cd=&company_nm=&page=25&titleNm= [2026, August 18].

³⁴ U.S. Department of State, International Organization Careers, [Online], 2026, Available from:

<https://iocareers.state.gov/Content/Public/> [2026, August 29.]

³⁵ Joint Inspection Unit, Junior Professional Officer/Associate Expert/Associate Professional Officer Programmes in United Nations system organizations, [Online], 2008, Available from: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2008_2_English.pdf

[2026, August 29].

2558 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยพบว่าร้อยละ 17-22 ของเจ้าหน้าที่สัณฐานวิทยาเดนมาร์กทั้งหมด เคยผ่านโครงการ JPO มาก่อน³⁶ สะท้อนว่า JPO เป็น "ท่อป้อนบุคลากร" (pipeline) สำคัญ

โครงการ JPO ไม่ได้เพิ่มจำนวนคนชาติในสหประชาชาติผ่านการจ้างงานชั่วคราว เพียงอย่างเดียว แต่ทำงานผ่านกลไกเชิงโครงสร้าง 3 ประการที่เชื่อมโยงกัน ประการแรก การสร้างช่องทางเข้าสู่ตำแหน่งระดับเริ่มต้นที่สงวนไว้เฉพาะประเทศผู้ให้ทุน ตำแหน่ง JPO ระดับ P-2 ถูกจองไว้ล่วงหน้าโดยรัฐบาลประเทศผู้บริจาคผ่านข้อตกลงทวิภาคีกับ UN DESA หรือหน่วยงานเจ้าของโครงการ ทำให้ผู้สมัครจากประเทศนั้นไม่ต้องแข่งขันในกระบวนการสอบแข่งขันระดับโลกแบบเปิด จึงเป็นการ "ลัดคิว" เข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมาย ประการที่สอง การสร้างข้อได้เปรียบเชิงแข่งขันสำหรับตำแหน่งประจำในอนาคต เมื่อจบสัญญา JPO (โดยทั่วไป 2-3 ปี) ผู้ผ่านโครงการจะมีประสบการณ์ทำงานภายในระบบสหประชาชาติโดยตรง มีเครือข่ายกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเป็นที่รู้จักขององค์กร ทำให้ได้เปรียบผู้สมัครภายนอกอย่างมากเมื่อแข่งขันตำแหน่งประจำที่เปิดรับทั่วไป องค์กรสหประชาชาติหลายแห่งยังปฏิบัติต่อ JPO ในฐานะ "ผู้สมัครภายใน" (internal candidate) ซึ่งเพิ่มโอกาสสำเร็จอีกชั้นหนึ่ง และประการที่สาม แรงจูงใจฝั่งองค์กรผู้รับ เนื่องจากประเทศผู้บริจาคเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดของ JPO องค์กรในสหประชาชาติจึงได้กำลังคนคุณภาพสูงมาทำงานโดยไม่มีภาระงบประมาณ เมื่อ JPO แสดงผลงานดี องค์กรย่อมยินดีที่จะรักษารับ JPO ไว้ในระบบต่อ

2.3 สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา การดำเนินการของไทยในปัจจุบันและบทเรียนจากต่างประเทศ สามารถสรุปผลการศึกษาเชื่อมโยงไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบาย ได้ดังนี้

2.3.1 ความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์

ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนจากการส่งเสริมแบบรายกรณี ไปสู่การจัดตั้งระบบส่งเสริมบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติระดับชาติโดยมองว่าเงินงบประมาณที่ใช้สนับสนุน UNV หรือ JPO มีค่าใช้จ่ายแต่เป็นการลงทุนเชิงยุทธศาสตร์ (strategic seed investment) เพื่อสร้างอำนาจต่อรอง ดึงดูดความรู้ และรักษาผลประโยชน์ของชาติในเวทีพหุภาคี

³⁶ Swedish International Development Cooperation Agency (Sida), *Evaluation of the Swedish Resource Base*, [Online], 2020, Available from: <https://cdn.sida.se/publications/files/sida62322en-evaluation-of-the-swedish-resource-base.pdf> [2026, September 2].

2.3.2 การเลือกช่องโอกาสเป้าหมายอย่างมีกลยุทธ์

1) **โอกาสเป้าหมายหลัก (Primary Target)** ควรมุ่งเน้น JPO และ UNV เป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก เนื่องจากรัฐบาลสามารถใช้เงินทุนสนับสนุนเพื่อกำหนดทิศทางและการร่นตีการสร้างโควตาคนไทยเข้าสู่ระบบได้โดยตรง

2) **โอกาสเป้าหมายเสริม (Secondary Target)** ประชาสัมพันธ์การทำงานในสหประชาชาติผ่านโครงการ YPP ในช่วงที่ไทยได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีสัดส่วนคนชาติทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ (underrepresented) พร้อมทั้งขยายโครงการ Fellow ร่วมกับ ESCAP และหน่วยงานสหประชาชาติเป้าหมายอื่น ๆ

3) **การเน้นสาขาเชิงยุทธศาสตร์:** ควรผลักดันคนไทยเข้าสู่หน่วยงานศูนย์กลางอย่างสำนักเลขาธิการสหประชาชาติและในสาขาความเชี่ยวชาญนำร่องที่ไทยมีความโดดเด่นและมีผลประโยชน์สูง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ (2) สาธารณสุขและการประกันสุขภาพ (3) การพัฒนาที่ยั่งยืนและเกษตรกรรม (4) ความเท่าเทียมทางเพศ และ (5) การเงิน สถิติ และเทคโนโลยีดิจิทัล

2.3.3 การสร้างระบบนิเวศสนับสนุนแบบครบวงจร (End-to-End Ecosystem)

ประเทศไทยจำเป็นต้องสร้างระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่

1) **ด้านฐานข้อมูล:** จัดตั้งเครือข่าย UN Talent Network เพื่อรวบรวมคนที่มีศักยภาพและความสนใจที่จะเข้าสู่การทำงานในระบบสหประชาชาติและติดตามผล

2) **ด้านการพัฒนาศักยภาพ:** จัดตั้งหลักสูตรเข้มข้นเกี่ยวกับการเขียน PHP และการสอบสัมภาษณ์

3) **ด้านเครือข่ายพี่เลี้ยง:** ดึงศักยภาพของคนไทยที่ประสบความสำเร็จในสหประชาชาติมาเป็นผู้ชี้แนะ (mentors) ให้คนรุ่นใหม่

4) **ด้านกฎหมาย:** ปรับปรุงระเบียบ ก.พ. ให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในสหประชาชาติได้อย่างไร้รอยต่อ (seamless secondment) และนำกลับมาใช้ประโยชน์ในระบบราชการได้อย่างมีคุณค่า

2.3.4 การต่อยอดสู่องค์การสากลอื่น ๆ

บทเรียนและระบบนิเวศที่จัดตั้งขึ้นสำหรับการส่งเสริมคนไทยเข้าสู่สหประชาชาติสามารถเป็นต้นแบบสำคัญที่สามารถนำไปขยายวงการเพิ่มบทบาทของบุคลากรไทยในองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่ประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนเชิงรุกในระดับภูมิภาคและระดับโลก

ข้อสรุปนี้จะถูกนำไปสังเคราะห์เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในบทที่ 3

บทที่ 3

ข้อเสนอ

การศึกษาในบทที่ 2 พบว่า ควรมีการยกระดับการส่งเสริมคนไทยเข้าสู่ระบบสหประชาชาติ จากเพียงการประชาสัมพันธ์โอกาสหรือการสนับสนุนรายกรณี ไปสู่การจัดวางอย่างเป็นระบบและ กำหนดเป็นนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีเป้าหมาย เนื่องจากสหประชาชาติเป็นทั้ง เวทีสร้างทุนมนุษย์ด้านพหุภาคี แหล่งพัฒนากรอบความคิดแบบสากล และช่องทางสร้างเครือข่าย ระหว่างประเทศที่สามารถย้อนกลับมาเสริมศักยภาพของไทยด้านการต่างประเทศ ความมั่นคง การพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และการคุ้มครองผลประโยชน์ของไทยในระยะยาว ดังนั้น ข้อเสนอใน บทนี้จึงมุ่งเสนอแนวทางในสองระดับ ได้แก่ ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

3.1.1 กำหนดให้การส่งเสริมคนไทยทำงานในสหประชาชาติเป็นวาระเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศ

รัฐบาลควรกำหนดให้การส่งเสริมคนไทยเข้าสู่ระบบสหประชาชาติเป็นส่วนหนึ่งของ นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ระหว่างประเทศและการทูตพหุภาคีเชิงรุก โดยมีกระทรวงการ ต่างประเทศเป็นหน่วยงานนำในการกำหนดทิศทาง ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำ เป้าหมายระยะกลางและระยะยาว ทั้งในเชิงปริมาณ เช่น จำนวนคนไทยที่ได้รับการสนับสนุนผ่าน ช่องทาง UNV Fellow JPO หรือ secondment และในเชิงคุณภาพ เช่น สาขาความเชี่ยวชาญ หน่วยงานเป้าหมาย ระดับตำแหน่ง และความสอดคล้องกับจุดเด่นหรือผลประโยชน์เชิงยุทธศาสตร์ ของไทย

3.1.2 จัดตั้งระบบส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติอย่างเป็นองค์รวม

ไทยควรจัดตั้งระบบกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูล โอกาส ผู้สมัคร ผู้มี ประสบการณ์ และหน่วยงานผู้ใช้ประโยชน์เข้าด้วยกัน โดยระบบดังกล่าวควรครอบคลุมการรวบรวม ข้อมูลตำแหน่งและช่องโอกาส การคัดกรองผู้มีความรู้ศักยภาพ การเตรียมความพร้อมก่อนสมัคร การสนับสนุนระหว่างปฏิบัติงาน การติดตามผลหลังสิ้นสุดภารกิจ และการนำประสบการณ์กลับมาใช้

ประโยชน์ในระบบราชการ ภาควิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้การลงทุนด้านบุคลากรระหว่างประเทศเกิดผลตอบแทนเชิงยุทธศาสตร์ต่อประเทศอย่างแท้จริง

3.1.3 ใช้ช่องทาง Secondment Fellow UNV และ JPO เป็นกลไกหลักในการสร้างกำลังคนพหุภาคี

จากการวิเคราะห์ช่องโอกาสในสหประชาชาติ พบว่า Secondment Fellow UNV และ JPO เป็นช่องทางที่รัฐสามารถออกแบบการสนับสนุนได้โดยตรงและเหมาะสมต่อการสร้างบุคลากรไทยรุ่นใหม่ในระบบสหประชาชาติ ไทยจึงควรให้ความสำคัญกับช่องทางเหล่านี้เป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณประจำเพื่อสนับสนุนตำแหน่งที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของไทย เช่น ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ สาธารณสุข การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเท่าเทียมทางเพศ การเงิน และสถิติ รวมถึงประเด็นใหม่ที่ไทยต้องการเสริมบทบาทในอนาคต เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล ภูมิอากาศ ความมั่นคงทางอาหาร และการบริหารความเสี่ยงจากภัยพิบัติ

3.1.4 สร้าง Talent Network และเครือข่ายศิษย์เก่าสหประชาชาติของไทย

ไทยควรมีฐานข้อมูลและเครือข่ายบุคลากรไทยที่สนใจหรือเคยมีประสบการณ์ทำงานในสหประชาชาติ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารโอกาส พัฒนาศักยภาพ จับคู่ผู้มีประสบการณ์กับผู้สมัครรุ่นใหม่ และระดมความรู้กลับมาสนับสนุนการกำหนดนโยบายของประเทศ เครือข่ายดังกล่าวควรครอบคลุมนักศึกษา ข้าราชการ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค นักวิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงคนไทยที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสหประชาชาติหรือกลไกระหว่างประเทศอื่น ๆ เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยงและชุมชนการเรียนรู้งานด้านพหุภาคีของไทยอย่างต่อเนื่อง

3.1.5 เชื่อมโยงประสบการณ์สหประชาชาติกับความก้าวหน้าทางอาชีพและการใช้ประโยชน์ในประเทศ

หากประสบการณ์ในสหประชาชาติไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นคุณค่าต่อเส้นทางอาชีพ ผู้มีศักยภาพอาจขาดแรงจูงใจในการเข้าสู่เวทีสากล รัฐบาลจึงควรกำหนดกลไกให้ประสบการณ์ดังกล่าวได้รับการยอมรับในการพิจารณาความก้าวหน้าของข้าราชการ การคัดเลือกผู้แทนไทยในเวทีระหว่างประเทศ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการแต่งตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นพหุภาคี เพื่อให้การส่งเสริมคนไทยทำงานในสหประชาชาติไม่ใช่เพียงการส่งคนออกไป แต่เป็นการสร้างวงจรการเรียนรู้และการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์กลับสู่ประเทศอย่างเป็นระบบ

3.2 ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายข้างต้นสามารถนำไปขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ 5 ข้อ ได้แก่

3.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี

กระทรวงการต่างประเทศควรจัดทำ “แผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติ” ระยะ 5 ปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมองค์การระหว่างประเทศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ช่องทางหลัก หน่วยงานรับผิดชอบ งบประมาณ ตัวชี้วัด และกลไกติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน แผนดังกล่าวควรเริ่มจากกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและมีผลคุณต่อประเทศสูง ได้แก่ นักศึกษา ข้าราชการรุ่นใหม่ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคในสาขาที่ไทยมีศักยภาพหรือมีผลประโยชน์เชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้สอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนปฏิบัติการการทูตพหุภาคี (พ.ศ. 2566-2570) และแผนยุทธศาสตร์กรมองค์การระหว่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2568-2570 ควรเริ่มระยะแรกในปี 2570 ด้วยการเตรียมโครงสร้างพื้นฐานของระบบและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ โดยเน้นการวิเคราะห์เจาะลึกองค์ประกอบแนวปฏิบัติที่ดีจากประเทศอื่นเพื่อนำมาประยุกต์ในการสร้างระบบของไทย ระบุหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชี้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญของการส่งคนไปทำงานในสหประชาชาติ (advocacy) และการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ โดยตั้งเป้าให้มีผลลัพธ์เป็นแผนปฏิบัติการฯ ระยะ 5 ปี ในห้วงถัดไป (พ.ศ. 2571-2575) การเตรียมการดังกล่าวโดยเฉพาะการผลักดันให้หน่วยงานราชการเห็นความสำคัญของการส่งเสริมและสนับสนุนคนไทยไปทำงานที่สหประชาชาติ สามารถใช้ประโยชน์จากกลไกที่มีอยู่ ได้แก่ คณะกรรมการประสานงานด้านสหประชาชาติ องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ และองค์การต่างประเทศ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อปี 2562 มีปลัดกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธานกรรมการ และมีหน้าที่สำคัญในการประสานนโยบายพหุภาคีและท่าทีของไทยในการประชุมระหว่างประเทศให้มีความสอดคล้อง รอบด้าน และมีเอกภาพ คณะกรรมการฯ มีกำหนดประชุมปีละ 2 ครั้ง และประกอบด้วยส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศกว่า 30 หน่วยงาน³⁷

3.2.2 จัดตั้งหน่วยประสานงานและศูนย์ข้อมูลอาเซียนในสหประชาชาติ

ในระยะเริ่มต้น กระทรวงการต่างประเทศสามารถมอบหมายให้กรมองค์การระหว่างประเทศ โดยกองการบริหารองค์การระหว่างประเทศ ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานเชิงนโยบาย โดยวางแผนการพัฒนาเว็บไซต์หรือแพลตฟอร์มข้อมูลที่รวบรวมโอกาสในสหประชาชาติ ช่องทางสมัคร

³⁷ กระทรวงการต่างประเทศ, รองปลัดกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการประสานงานด้านสหประชาชาติ องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ และองค์การต่างประเทศ ครั้งที่ 2/2569, [Online], 2026, แหล่งที่มา: <https://www.mfa.go.th/th/content/coordinating-committee-un-2-2569-th?page=5d5bd3c915e39c306002a907&menu=5d5bd3d815e39c306002aac5> [29 สิงหาคม 2569].

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับภูมิภาคและระดับโลก³⁹ รวมถึงสอดคล้องกับบทบาทของ TICA ในการดำเนินงานด้านอาสาสมัครในต่างประเทศเพื่อการพัฒนา

3.2.4 จัดสรรงบประมาณนําร่อง

เพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกิดผลในทางปฏิบัติ รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณนําร่องเพื่อสนับสนุนตำแหน่ง Secondment Fellow UNV และ JPO ในสาขาและหน่วยงานที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของไทย โดยอาจเริ่มจากจำนวนจำกัดในช่วงแผนปฏิบัติการฯ ระยะ 5 ปี แรก (พ.ศ. 2571-2575) แล้วประเมินผลก่อนขยายโครงการ การคัดเลือกควรมีความโปร่งใส แข่งขันได้และคำนึงถึงความหลากหลายของผู้สมัคร ทั้งในด้านภูมิภาค สาขาวิชา เพศ และพื้นฐานทางสังคม เพื่อให้โอกาสดังกล่าวเป็นเครื่องมือพัฒนาคนไทยในวงกว้าง มิใช่จำกัดเฉพาะกลุ่มที่มีทุนทางสังคมสูง

3.2.5 สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศและสำนักงานสหประชาชาติในไทย

การขับเคลื่อนนโยบายนี้ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหลายฝ่าย กระทรวงการต่างประเทศควรประสานกับสำนักงาน ก.พ. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หน่วยงานด้านความมั่นคง หน่วยงานด้านสาธารณสุข หน่วยงานด้านการพัฒนา มหาวิทยาลัย และสำนักงานผู้ประสานงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย เพื่่วมกันประชาสัมพันธ์ คัดกรอง เตรียมความพร้อม และติดตามผลผู้ได้รับการสนับสนุน การบูรณาการดังกล่าวจะทำให้การส่งเสริมคนไทยไปทำงานในสหประชาชาติเป็นภารกิจของประเทศ มิใช่ภารกิจของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

3.2.6 ติดตาม ประเมินผล และนำบทเรียนกลับมาปรับปรุงนโยบายอย่างต่อเนื่อง

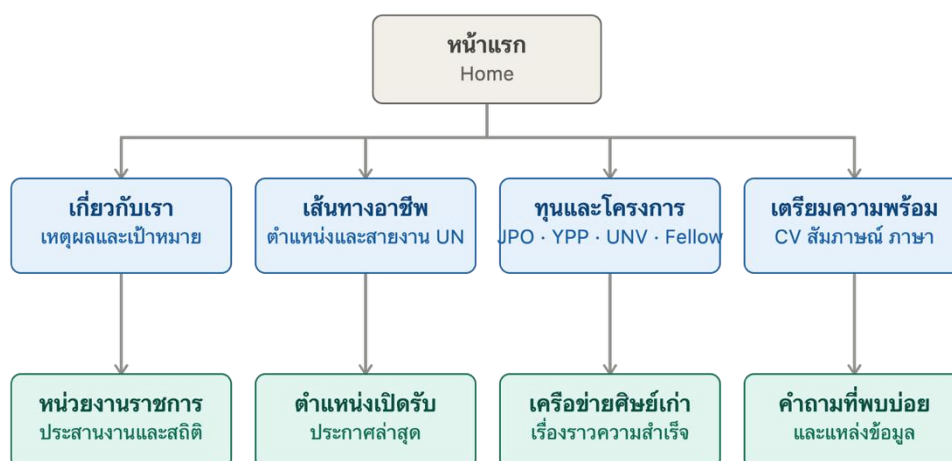
ควรกำหนดระบบติดตามผลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการเข้าร่วมโครงการ โดยติดตามจำนวนผู้สมัคร ผู้ผ่านการคัดเลือก สาขาที่ได้รับการบรรจุ ตำแหน่งและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านทักษะและเครือข่าย ตลอดจนการนำประสบการณ์กลับมาใช้ประโยชน์ในประเทศ ข้อมูลดังกล่าวควรถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับแผนปฏิบัติการรายปี กำหนดสาขาเป้าหมายใหม่ และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบสนับสนุนผู้สมัครไทยในระยะยาว

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงการนำข้อเสนอในการส่งเสริมและสนับสนุนคนไทยไปทำงานในสหประชาชาติอย่างเป็นระบบทั้ง 6 ข้อข้างต้น ไปสู่การปฏิบัติในช่วง 6 ปีข้างหน้า (ปี 2570-2575) โดยในปี 2570 ควรตั้งเป้าร่างแผนปฏิบัติการฯ และจัดตั้งหน่วยงานประสานงานและศูนย์ข้อมูลด้านอาชีพในสหประชาชาติให้สำเร็จ ตารางที่ 4 ให้ข้อมูลวงรอบการรับสมัครตามประเภทโอกาส

³⁹ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ, กรมความร่วมมือระหว่างประเทศจัดงาน The 11th TICA Connect ภายใต้แนวคิด Thailand – United Nations Partnership for Inclusive and Sustainable Future through South-South and Triangular Cooperation, [Online], 2566, แหล่งที่มา: <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th/content/กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ-จัดงาน-the-11th-tica-c?page=5d7da96f15e39c3fbc00b5b0&menu=5f364265ed134043333ab874> [2 กันยายน 2569].

แผนงาน		แผนปฏิบัติการฯ 5 ปี				
	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572	ปี 2573	ปี 2574	ปี 2575
1. จัดทำแผนปฏิบัติการ 5 ปี						
2. จัดตั้งหน่วยประสานงานและศูนย์ข้อมูลอาชีพในสหประชาชาติ						
3. พัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมและระบบพี่เลี้ยง						
4. จัดสรรงบประมาณนำร่อง						
5. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศและสำนักงานสหประชาชาติในไทย						
6. ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงนโยบายต่อเนื่อง						

[illegible]



ภาพที่ 1 ตัวอย่าง site map สำหรับเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลอาชีพในสหประชาชาติ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรไทยสู่สหประชาชาติ พ.ศ. 2571-2575
สามารถพิจารณาองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

- 1) เพิ่มจำนวนคนไทยที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งระดับวิชาชีพ (Professional) ของสหประชาชาติอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะผ่านช่องทางที่ควบคุมความสำเร็จได้ในระดับนโยบาย ได้แก่ JPO และ UNV
- 2) สร้างระบบนิเวศสนับสนุนที่ต่อเนื่องตั้งแต่ระดับนักศึกษาจนถึงข้าราชการรุ่นใหม่ ครอบคลุมทั้งการให้ข้อมูล การเตรียมความพร้อม และเครือข่ายพี่เลี้ยง
- 3) ผลักดันให้ไทยเข้าร่วมโครงการ JPO อย่างเป็นทางการ (ผ่าน MoU กับ UN DESA ที่อยู่ระหว่างเจรจา) และขยายโควตาการส่งบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 4) ลดอุปสรรคเชิงระเบียบราชการที่ทำให้ข้าราชการไทยลาไปทำงานหรือฝึกงานกับสหประชาชาติได้ยาก

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายหลัก – นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายและปริญญาโท/เอก สาขาที่เกี่ยวข้อง (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ กฎหมายระหว่างประเทศ การพัฒนา) และข้าราชการรุ่นใหม่อายุงานไม่เกิน 10 ปี จากทุกกระทรวง ไม่จำกัดเฉพาะกระทรวงการต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมายรอง – นักศึกษาและผู้สนใจงานสหประชาชาติทั่วไป

หน่วยงานรับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก – กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ

หน่วยงานร่วม – สำนักงาน ก.พ. (การลาศึกษา/ลาปฏิบัติงาน) TICA สถาบันการต่างประเทศ
เทวะวงศ์วโรปการ สำนักงาน ก.พ.ร. มหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรเกี่ยวข้อง และสำนักงานสหประชาชาติ
ประจำประเทศไทย

โครงสร้างแผนงาน 4 ด้าน แบ่งเป็น 3 ระยะ ตามตารางด้านล่าง

ตารางที่ 5 โครงสร้างแผนงาน 4 ด้าน 3 ระยะ ระหว่างปี 2571-2575

ด้าน	ระยะที่ 1 (ปี 2571-2572) วางฐานราก	ระยะที่ 2 (ปี 2573-2574) ขยายผล	ระยะที่ 3 (ปี 2575) ประเมิน
1. ฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศ	พัฒนาแพลตฟอร์มกลางรวม ข้อมูลตำแหน่งงาน/ทุน/ กำหนดการสอบ (JPO UNV และ YPP)	เชื่อมระบบแจ้งเตือน อัตโนมัติ ขยายฐานผู้ใช้ใน มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ	ประเมินการใช้งาน และปรับปรุงตามผล ตอบรับ
2. การพัฒนา ศักยภาพ	จัดอบรมเตรียมสอบ รุ่นละ 30-50 คน	ขยายเป็นหลักสูตรร่วมกับ มหาวิทยาลัย/DVIFA บรรจุ ในหลักสูตรปกติ	ติดตามผลผู้ผ่านการ อบรมที่ได้เข้าทำงาน จริง
3. เครือข่าย พี่เลี้ยง	จับคู่ผู้สมัคร-เจ้าหน้าที่ไทยใน สหประชาชาติอดีต/ปัจจุบัน นำร่อง 20 คู่	ขยายเครือข่ายศิษย์เก่า (alumni) เป็นกลไกถาวร	ประเมินอัตรา ความสำเร็จของผู้ ผ่านระบบพี่เลี้ยง
4. กฎระเบียบ/ โครงสร้าง	เจรจาสรุป MoU JPO กับ UN DESA ผลักดันระเบียบลา ราชการให้ยืดหยุ่นขึ้น	จัดสรรงบประมาณโควตา JPO ประจำปีอย่างเป็นทางการ	ทบทวนระเบียบทั้ง ระบบและเสนอ แก้ไขระยะยาว

งบประมาณ วงเงิน 22 ล้านบาทต่อปี (ประมาณการเบื้องต้น จำเป็นต้องผ่านการประเมิน
ต้นทุนจริงก่อนเสนอของบประมาณ) โดยแบ่งเป็นค่าใช้จ่ายตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ประมาณการค่าใช้จ่ายต่อปีตามแผนงาน

ค่าใช้จ่าย	งบประมาณต่อปี	หมายเหตุ
แพลตฟอร์มฐานข้อมูล (พัฒนาและดูแลระบบ)	1-2 ล้านบาท	ปีแรกสูงกว่า (พัฒนา) ปีถัดไปลดเหลือค่าดูแลระบบ
อบรมเตรียมความพร้อม	1.5-3 ล้านบาท	ตามจำนวนรุ่น/ผู้เข้าอบรม
เครือข่ายพี่เลี้ยง (ประสานงาน/กิจกรรม)	0.5-1 ล้านบาท	ส่วนใหญ่เป็นความร่วมมือแบบไม่มีค่าตอบแทน
โควตา JPO ที่ไทยสนับสนุน (เมื่อ MoU สำเร็จ)	11-16 ล้านบาท ต่อ 1 ตำแหน่ง ต่อ สัญญา 2 ปี	อ้างอิงต้นทุน JPO รวบรวม 320,000-450,000 ดอลลาร์สหรัฐ ต่อตำแหน่งต่อ 2 ปี (DESA fact sheet) จำนวนตำแหน่งที่จะสนับสนุนขึ้นกับผลเจรจาและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจริง (ตำแหน่งที่กรุงเทพฯ มีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าประมาณ 5 ล้านบาทต่อปี)

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดหลัก (5 ปี): จำนวนคนไทยในตำแหน่งวิชาชีพ (P) ของสหประชาชาติเพิ่มขึ้นจากปีฐาน

ตัวชี้วัดรายด้าน

- จำนวนผู้เข้าอบรมเตรียมความพร้อมต่อปี และร้อยละที่ผ่านเข้ารอบสอบ/สัมภาษณ์ของ JPO UNV และ YPP
- อัตราการคงอยู่ในสหประชาชาติของคนไทยหลังจบโครงการ JPO และ UNV (เทียบกับค่าเฉลี่ยสากลที่ร้อยละ 30-80 ตามรายงานของ Joint Inspection Unit (2008))
- จำนวนคู่พี่เลี้ยง-ผู้รับคำปรึกษาที่จับคู่สำเร็จต่อปี
- จำนวนผู้เข้าใช้งานแพลตฟอร์มฐานข้อมูลต่อเดือน

บรรณานุกรม

หนังสือ

กระทรวงการต่างประเทศ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (02) การต่างประเทศ (พ.ศ. 2566-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร. กระทรวงการต่างประเทศ.

ราชกิจจานุเบกษา. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555. เล่มที่ 129 ตอนพิเศษ 22 ง, 2555.

Hawkins, D., Lake, D., Nielson, D., Tierney, M. (Editor). Delegation and Agency in International Organizations. Cambridge University Press. 2006.

บทความในวารสาร

กุสุมา สาริบุญฤทธิ์, บัญญัติ วิฑูรย์, ธัญชนก กลิ่นจันทร์. 7 ทศวรรษของไทยในปฏิบัติการรักษาสันติภาพของสหประชาชาติ. วิเทศปริทัศน์ ฉบับที่ 2/2568 (กรกฎาคม 2568).

Novosad, Paul, and Werker, Eric. Who Runs the International System? Nationality and Leadership in the United Nations Secretariat. The Review of International Organizations 14, 1 (2019): 15-16

วิทยานิพนธ์

Sarit Petcharat. Global Leadership Competency among Thai Foreign Relations Officers. doctor of philosophy in English language studies, Department of English, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, 2021.

การสัมภาษณ์

กรณ์กิจ จีร์วิสูตร. นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) ขณะดำรงตำแหน่ง Fellow, Capacity Development and Partnerships Section (CPS), Strategy and Programme Management Division (SPMD), United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP). สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2569.

จักรพันธ์ สุขศิริ. Finance and Budget Officer, Financial Policy and Internal Controls Service (FPICS), Finance Division (FD), Office of Programme Planning, Finance

and Budget (OPPFB), Department of Management Strategy, Policy and Compliance (DMSPC) สหประชาชาติ. สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2569.

แจ่มใส เมนะเศวต. ผู้อำนวยการกอง กองงานบริหารองค์การระหว่างประเทศ กรมองค์การระหว่างประเทศ. สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม 2569.

พันตำรวจโท เปรมศักดิ์ เลิศสุริยะกุล. อาจารย์ (สบ ๓) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขณะดำรงตำแหน่ง UN Police Officer, Mission Management and Support Section, Police Division, Office of Mine Action and Police (OMAP), Department of Peace Operations (DPO) สหประชาชาติ. สัมภาษณ์, 24 กรกฎาคม 2569

นาวาโท พารณ แสงแก้ว. อาจารย์ กองวิชาเสนาธิการกิจ ฝ่ายวิชาการ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ ขณะดำรงตำแหน่ง Peacekeeping Affairs Officer, Office of Military Affairs, Department of Peace Operations (DPO) สหประชาชาติ. สัมภาษณ์, 24 กรกฎาคม 2569.

นาวาอากาศเอกหญิง อรพิม ภัคดีสงคราม. รองผู้อำนวยการกองปฏิบัติการ ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ กรมยุทธศึกษาทหาร กองบัญชาการ กองทัพไทย. สัมภาษณ์, 25 กรกฎาคม 2569.

เมษ สุวรรณตรา. นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) กองส่งเสริมและประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ. สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2569.

อติภา วรรณพงษ์ และ พรระวี โพธิ์นทีไท. นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) กองกิจการเพื่อการพัฒนา กรมองค์การระหว่างประเทศ. สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2569

Fern Dunnapar Tilakamonkul. Senior Executive Assistant, United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). สัมภาษณ์, 24 กรกฎาคม 2569

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงการต่างประเทศ. งานเสวนา "Careers at the MFA and the UN". [Online]. 2568.

แหล่งที่มา: <https://thai-inter-org.mfa.go.th/th/content/งานเสวนา-careers-at-the-mfa-and-the-un> [11 สิงหาคม 2569].

กระทรวงการต่างประเทศ. รองปลัดกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการประสานงานด้านสหประชาชาติ องค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ และองค์การต่างประเทศ ครั้งที่ 2/2569. [Online]. 2569. แหล่งที่มา: <https://www.mfa.go.th/th/content/coordinating-committee-un-2-2569-th?page=5d5bd3c915e39c306002a907&menu=5d5bd3d815e39c306002aac5> [29 สิงหาคม 2569].

- กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ. กรมความร่วมมือระหว่างประเทศจัดงาน The 11th TICA Connect ภายใต้แนวคิด Thailand – United Nations Partnership for Inclusive and Sustainable Future through South-South and Triangular Cooperation. [Online]. 2569. แหล่งที่มา: <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th/content/กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ-จัดงาน-the-11th-tica-c?page=5d7da96f15e39c3fbc00b5b0&menu=5f364265ed134043333ab874> [2 กันยายน 2569].
- กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. สมาคมสหประชาชาติแห่งประเทศไทย. [Online]. 2566. แหล่งที่มา: <https://thai-inter-org.mfa.go.th/th/page/unat?menu=653b5985ac88b27e9e2fa763> [29 สิงหาคม 2569].
- สำนักงาน ก.พ. คู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570. [ออนไลน์]. 2569. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/05/02-คู่มือการดำเนินการแนวทาง.pdf> [10 สิงหาคม 2569].
- Imao, Ryuto. Japan seeks new ways to win top posts at international organizations. Nikkei Asia. [Online]. 2026. Available from: <https://asia.nikkei.com/politics/international-relations/japan-seeks-new-ways-to-win-top-posts-at-international-organizations> [2026, August 18].
- Joint Inspection Unit. Junior Professional Officer/Associate Expert/Associate Professional Officer Programmes in United Nations system organizations. [Online]. 2008. Available from: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2008_2_English.pdf [2026, August 29].
- Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Korea. Apply for Junior Professional Officer (JPO) Program, Shortcut to Join International Organizations. [Online]. 2017. Available from: https://www.mofa.go.kr/eng/brd/m_5676/view.do?seq=319337&srchFr=&srchTo=&srchWord=Foreign&srchTp=&multi_itm_seq=0&itm_seq_1=0&itm_seq_2=0&company_cd=&company_nm=&page=25&titleNm= [2026, August 19]
- Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Mobilité des agents de la fonction publique. [Online]. 2026. Available from: <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/emplois-et-stages/travailler-dans-les-organisations-internationales/statuts-g>

rades-et-remunerations-des-personnels-en-oi/mobilite-des-agents-de-la-fonction-publique-francaise [2026, August 28].

Mona Christophersen and Åge A. Tiltnes. Norwegian Junior Professional Officers in the UN: The challenge of retaining JPOs and increasing the number of Norwegians in the UN system. [Online]. 2023. Available from: <https://www.norec.no/en/news/norwegian-junior-professional-officers-in-the-un> [2026, August 29].

Norwegian Agency for Exchange Cooperation (Norec). Norec got the job done – despite a move and name change. [Online]. 2026. Available from: <https://www.norec.no/en/news/norec-got-the-job-done-despite-a-move-and-name-change> [2026, August 29].

Recruitment Center for International Organizations. Recruitment Center for International Organizations. [Online]. 2026. Available from: <https://www.mofa-irc.go.jp> [2026, August 29].

Sunadda Damrongmanee. Thailand and the UN, 75 years and counting. [Online]. 2020. Available from: <https://www.thailandnow.in.th/foreign-affairs/thailand-and-the-un-75-years-and-counting> [2026, August 15].

Swedish International Development Cooperation Agency (Sida). Evaluation of the Swedish Resource Base. [Online]. 2020. Available from: <https://cdn.sida.se/publications/files/sida62322en-evaluation-of-the-swedish-resource-base.pdf> [2026, September 2].

United Nations. 2025 Young Professional Programme (YPP). [Online]. 2025. Available from: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2025_ypp_brochure_-_english.pdf [2026, August 18].

United Nations. A/78/569. Composition of the Secretariat: staff demographics: report of the Secretary-General. [Online]. 2023. Available from: <https://digitallibrary.un.org/record/4037810?v=pdf> [2026, August 16].

United Nations. A/80/508. Composition of the Secretariat: staff demographics: report of the Secretary-General. [Online]. 2025. Available from: <https://digitallibrary.un.org/record/4096811?ln=en> [2026, August 15].

United Nations. UN Careers. [Online]. 2026. Available from: <https://careers.un.org/> [2026, August 15].

UN System Chief Executives Board for Coordination. Personnel by Nationality. [Online]. 2026. Available from: <https://unsceb.org/hr-nationality> [2026, August 15].

UN Volunteers. Volunteer Abroad: Requirements. [Online]. 2017. Available from: <https://www.unv.org/become-volunteer/volunteer-abroad/requirements> [2026, August 29].

U.S. Department of State. Federal Agency and Employees. [Online]. 2026. Available from: <https://iocreers.state.gov/Content/Public/federal> [2026, August 28].

U.S. Department of State. International Organization Careers. [Online]. 2026. Available from: <https://iocreers.state.gov/Content/Public/> [2026, August 29].

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข. ประเภทตำแหน่งในสหประชาชาติ

สหประชาชาติแบ่งประเภทตำแหน่งออกเป็น 6 ระดับ ดังนี้

1. **ระดับเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (General Service — G1 ถึง G7)** งานสนับสนุนด้านธุรการ เลขานุการ และเทคนิค สรรหาจากคนท้องถิ่นในพื้นที่ที่สำนักงานตั้งอยู่เท่านั้น (ไม่จำกัดสัญชาติ แต่ต้องมีสิทธิทำงานในประเทศนั้น) วุฒิปริญญาตรีคือมีมัธยมศึกษา ระดับ G1 ไม่ต้องมีประสบการณ์ โไลขึ้นไปจนถึง G7 ที่ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 7 ปี
2. **ระดับเจ้าหน้าที่วิชาชีพแห่งชาติ (National Professional Officer — NO-A ถึง NO-D/E)** ลักษณะงานใกล้เคียงระดับ P แต่สงวนไว้เฉพาะพลเมืองของประเทศที่มีสำนักงานสหประชาชาติ (duty station) ตั้งอยู่ เน้นความรู้บริบทประเทศ ภาษา วัฒนธรรม และระบบท้องถิ่น ต้องมีวุฒิปริญญาชั้นสูง โดย NO-A ไม่ต้องมีประสบการณ์ โไลไปจนถึง NO-D ที่ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 7 ปี (บางหน่วยงานขยายถึงระดับ NO-E)
3. **ระดับเจ้าหน้าที่บริการภาคสนาม (Field Service — FS)** ออกแบบมาเฉพาะสำหรับภารกิจรักษาสันติภาพและระบบสื่อสารโทรคมนาคมของสหประชาชาติ งานด้านโลจิสติกส์ การสื่อสาร ความปลอดภัย และสนับสนุนภารกิจในพื้นที่ยากลำบาก ระดับ FS-4/FS-5 เทียบเคียงได้กับ G-6/G-7 ส่วน FS-6/FS-7 เทียบเคียงกับ P-2/P-3 ในแง่ความรับผิดชอบและค่าตอบแทน
4. **ระดับวิชาชีพ (Professional — P1 ถึง P5)** สรรหาจากทั่วโลก (international recruitment) ต้องมีวุฒิปริญญาชั้นสูง เกณฑ์ประสบการณ์คือ P1 ไม่ต้องมีประสบการณ์ P2 อย่างน้อย 2 ปี P3 อย่างน้อย 5 ปี P4 อย่างน้อย 7 ปี P5 อย่างน้อย 10 ปี
5. **ระดับผู้อำนวยการ (Director — D1 และ D2)** ผู้บริหารระดับสูงที่ดูแลหน่วยงาน/แผนกขนาดใหญ่ กำหนดยุทธศาสตร์และจัดสรรทรัพยากร ต้องมีประสบการณ์อย่างน้อย 15 ปี สำหรับ D1 และมากกว่า 15 ปี สำหรับ D2
6. **ระดับบริหารสูงสุด (Senior Appointments)** เป็นตำแหน่งสูงสุดของระบบสหประชาชาติที่ไม่ผ่านกระบวนการสมัครแบบเปิดทั่วไป ได้แก่ ผู้ช่วยเลขาธิการ (Assistant Secretary-General: ASG) รองเลขาธิการ (Under-Secretary-General: USG) รองเลขาธิการใหญ่ (Deputy Secretary-General: DSG) และเลขาธิการสหประชาชาติ (Secretary-General: SG)

ที่มา:-United Nations Staff Categories –UNFPA (<https://www.unfpa.org/resources/united-nations-staff-categories>)

-UN CEB (<https://unsceb.org/structure-categories>)

-UN Job Grades Explained — P-1 to D-2, G, NO, FS & More (<https://glojobs.org/guides/un-job-grades-explained>)

ภาคผนวก ค.

หน่วยงานสหประชาชาติในประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นที่ตั้งของหน่วยงานสหประชาชาติทั้งระดับภูมิภาคและระดับประเทศรวม 44 หน่วยงาน นำโดย ESCAP ซึ่งเป็นหนึ่งในห้า Regional Commission ของ ECOSOC นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภายใต้ Secretariat ทบวงการชำนาญพิเศษ (Specialized Agencies) หน่วยงานประเภท Funds and Programmes และอื่น ๆ ในจำนวนนี้เป็นหน่วยงานสหประชาชาติประจำประเทศไทย (UN Country Team: UNCT) 21 หน่วยงาน ได้แก่

ชื่อเต็ม	ชื่อย่อ
1. Food and Agriculture Organization of the United Nations องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ	FAO
2. International Labour Organisation องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	ILO
3. International Organization for Migration องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน	IOM
4. International Trade Centre ศูนย์พาณิชย์กรรมระหว่างประเทศ	ITC
5. International Telecommunication Union สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ	ITU
6. United Nations High Commissioner for Human Rights สำนักงานใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ	OHCHR
7. United Nations Joint Programme on HIV and AIDS โครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ	UNAIDS
8. United Nations Development Programme โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ	UNDP
9. United Nations Office for Disaster Risk Reduction สำนักงานเพื่อการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติแห่งสหประชาชาติ	UNDRR
10. United Nations Environment Programme โครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ	UNEP
11. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ	UNESCO
12. United Nations Population Fund กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ	UNFPA

ชื่อเต็ม	ชื่อย่อ
13. United Nations Human Settlement Programme โครงการพัฒนาการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์	UN- HABITAT
14. Office of the United Nations High Commissioner for Refugees สำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ	UNHCR
15. United Nations Children’s Fund กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ	UNICEF
16. United Nations Industrial Development Organization องค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ	UNIDO
17. United Nations Office on Drugs and Crime สำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ	UNODC
18. United Nations Office for Project Services สำนักงานบริการโครงการแห่งสหประชาชาติ	UNOPS
19. United Nations Volunteers โครงการอาสาสมัครสหประชาชาติ	UNV
20. UN Women องค์การเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ	UN Women
21. World Health Organization องค์การอนามัยโลก	WHO

ที่มา: กองกิจการเพื่อการพัฒนา กรมองค์การระหว่างประเทศ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวรัชดา สุเทพากุล
ประวัติการศึกษา	– B.A. (Economics & Chinese Studies), Wellesley College สหรัฐอเมริกา – M.A. (Regional Studies – East Asia), Harvard University สหรัฐอเมริกา
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2549	เจ้าหน้าที่การทูต 4 กองตะวันออกกลาง กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลางและแอฟริกา
พ.ศ. 2551	เจ้าหน้าที่การทูต 4-5/นักการทูตปฏิบัติการ กองการสื่อสารมวลชน กรมสารนิเทศ
พ.ศ. 2553	นักการทูตปฏิบัติการ สถานกงสุลใหญ่ ณ นครกว่างโจว
พ.ศ. 2557	นักการทูตชำนาญการ กองสนเทศเศรษฐกิจ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
พ.ศ. 2559	นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอชิงตัน
พ.ศ. 2563	นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) สำนักงานปลัดกระทรวง
พ.ศ. 2565	นักการทูตชำนาญการ (ที่ปรึกษา) กองเอเชียตะวันออก 3 กรมเอเชียตะวันออก
พ.ศ. 2566	นักการทูตชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานความมั่นคงระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง
พ.ศ. 2567	อัครราชทูตที่ปรึกษา คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก
ตำแหน่งปัจจุบัน	อัครราชทูตที่ปรึกษา คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครนิวยอร์ก