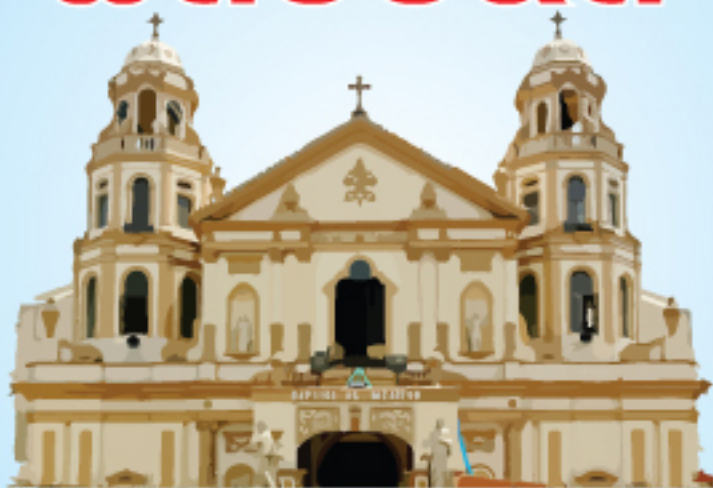




ระบบบริหารราชการของ
สาธารณรัฐ

ฟิลิปปินส์



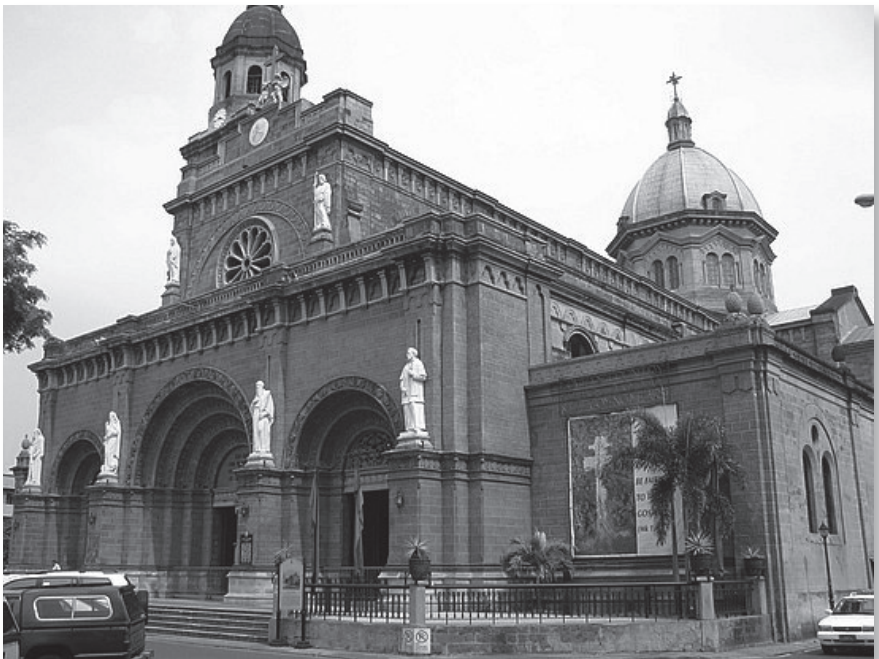
โครงการสื่อการเรียนรู้ “อาเซียน ぐる”
(Learning Package)

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ยี่สิบเก้า ก.พ.



ระบบบริหารราชการของ
สาธารณรัฐ

ฟิลิปปินส์



ระบบบริหารราชการของ สาธารณรัฐ ฟิลิปปินส์

จัดทำโดย : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
47/111 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง นนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0 2547 1000, โทรสาร 0 2547 1108

หัวหน้าโครงการ : รศ.ดร.จิรประภา อัครบวร

ที่ปรึกษาโครงการ : นายสุรพงษ์ ชัยนาม
ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบราชการใน ASEAN

บรรณาธิการ : ดร.ประยูร อัครบวร

นักวิจัย : นางสาวมนทกานต์ วรนิติกุล
นายชญาสิน ประวิชัยบูลย์

ผู้ประสานงานและตรวจทานคำผิด : นางสาวเอวานุช สุมน
เลขมาตรฐานประจำหนังสือ : 978-616-548-151-9

จำนวนพิมพ์ : 5,400 เล่ม

จำนวนหน้า : 200 หน้า

พิมพ์ที่ : กรรณการพิมพ์



คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตามแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคล ในระบบราชการ

จากการดำเนินการที่ผ่านมาแม้ว่าสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้แก่ข้าราชการหลายครั้ง แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรภาครัฐซึ่งมีจำนวนมากกว่า 2 ล้านคน สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรพัฒนาชุดสื่อการเรียนรู้ “อาเซียน กูรู” เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ ซึ่งมีความหลากหลายของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ให้แก่บุคลากรภาครัฐซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

ทั้งนี้ทางสำนักงาน ก.พ. จึงทำความร่วมมือกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) จัดทำหนังสือเรื่อง “ระบบบริหารราชการของประเทศอาเซียน” เพื่อเสริมทักษะความรู้เกี่ยวกับการบริหารราชการให้แก่บุคลากรภาครัฐทุกระดับ หวังว่าท่านผู้อ่านคงได้รับความรู้และเพลิดเพลินไปกับหนังสือชุดนี้

สำนักงาน ก.พ.

ข้อคิดจากบรรณาธิการ

หนังสือเรื่อง “ระบบบริหารราชการของประเทศอาเซียน” เป็นหนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมทักษะความรู้แก่ข้าราชการไทย เพื่อเรียนรู้และเข้าใจระบบการบริหารงานภาครัฐของประเทศต่างๆ ในอาเซียน อันจะเป็นประโยชน์ในการติดต่อ ประสานงานกับข้าราชการของประเทศเหล่านี้ในอนาคต

โดยรูปแบบของหนังสือได้ปูความรู้ให้ผู้อ่านตั้งแต่ประวัติ ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศ วิสัยทัศน์ รวมถึงความเป็นมาของระบบราชการ นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และที่น่าจะเป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ระบบราชการของประเทศเหล่านี้คือเนื้อหาในส่วนของยุทธศาสตร์และภารกิจของแต่ละกระทรวง ระบบการพัฒนาข้าราชการ ท้ายเล่มผู้เขียนได้รวบรวมกฎหมายสำคัญที่ควรรู้ และลักษณะเด่นของระบบราชการที่น่าเรียนรู้ไว้ได้อย่างน่าสนใจ

หนังสือระบบบริหารราชการของประเทศในอาเซียนทั้ง 10 นี้ อาจมีเนื้อหาแตกต่างกันไปบ้าง เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของบางประเทศได้ด้วยข้อจำกัดด้านภาษาและบางประเทศยังไม่มีการจัดทำยุทธศาสตร์ของราชการกระทรวง ทางคณะผู้จัดทำหนังสือหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะมีส่วนในการติดต่ออารูของค์ความรู้ภาครัฐให้กับข้าราชการไทยไม่มากนักน้อย

สุดท้ายต้องขอขอบคุณเจ้าของรูปภาพและเว็บไซต์ที่เผยแพร่ให้เข้าใจอาเซียนเป็นหนึ่งเดียวร่วมกัน

ดร.ประยูร อัครบวร
บรรณาธิการ



สารบัญ

บทที่	หน้า
1. ประวัติและข้อมูลประเทศและรัฐบาล	11
1.1 ประวัติและข้อมูลประเทศโดยย่อ	12
1.1.1 ข้อมูลทั่วไป	12
1.1.2 ลักษณะทางภูมิศาสตร์	15
1.1.3 ประวัติศาสตร์	18
1.1.4 ลักษณะประชากร	23
1.1.5 ข้อมูลเศรษฐกิจ	24
1.1.6 ข้อมูลการเมืองการปกครอง	28
1.1.7 ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม	31
1.1.8 โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภาค	32
1.1.9 ระบบสาธารณสุข	36
1.1.10 ระบบการศึกษา	38
1.1.11 ระบบกฎหมาย	39
1.1.12 ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์	41
1.2 ประวัติและข้อมูลรัฐบาลโดยย่อ	42
2. วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์	47
2.1 วิสัยทัศน์	50
2.2 เป้าหมาย	50
2.3 ยุทธศาสตร์	51

	หน้า
3. ประวัติความเป็นมาของระบบราชการ	53
3.1 ฟิลิปปินส์ภายใต้การปกครองของสเปน (พ.ศ.2106-2441) (Precolonial PH-Spanish Colonization)	54
3.2 ฟิลิปปินส์ภายใต้การปกครองของสหรัฐอเมริกา (พ.ศ.2441-2489) (Malolos Republic-American Colonization)	55
3.3 ยุคอิสรภาพ และประชาธิปไตย (Independence and Democratization)	58
4. ภาพรวมของระบบราชการ	61
4.1 รัฐบาล นโยบายรัฐบาล และนโยบายการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	62
4.1.1 ด้านการศึกษา	62
4.1.2 ด้านเศรษฐกิจ	65
4.2 จำนวน และรายชื่อกระทรวงพร้อมที่ติดต่อ	67
4.3 จำนวนข้าราชการทั่วประเทศพร้อมคุณลักษณะหลัก หรือคุณลักษณะหลักในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	73
4.3.1 จำนวนข้าราชการทั่วประเทศ	73
4.3.2 คุณลักษณะหลักของข้าราชการ	74
4.3.3 คุณลักษณะหลักของข้าราชการ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	76
5. ยุทธศาสตร์ และภารกิจของแต่ละกระทรวงและ หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับ ASEAN	77
5.1 ยุทธศาสตร์ และภารกิจของแต่ละกระทรวง	78
5.2 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวกับ ASEAN	117



	หน้า
6. ระบบการพัฒนาข้าราชการ	119
6.1 ภาพรวมของการพัฒนาข้าราชการ	121
6.2 กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ	122
6.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาข้าราชการ	122
6.4 การสรรหาและคัดเลือก	124
6.5 ค่าตอบแทนและการจำแนกตำแหน่งงาน	125
6.6 การประเมินผลปฏิบัติงาน	130
7. กฎหมายสำคัญที่ควรรู้	131
7.1 กฎระเบียบข้าราชการ	132
7.1.1 ตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือน ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์	132
7.1.2 สิทธิของข้าราชการพลเรือน	134
7.1.3 การลงโทษข้าราชการพลเรือน	135
7.1.4 กฎการใช้จรรยาบรรณและมาตรฐานทาง จริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง	136
7.2 กฎหมายแรงงาน	166
7.2.1 ข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงาน	167
7.2.2 ประเภทการจ้างงาน	173
7.2.3 การเลิกจ้างงาน	175
7.2.4 ประกันสังคม	177
7.3 กฎหมายเข้าเมือง	178
7.3.1 การขอวีซ่า	178
7.3.2 ศุลกากร และของต้องห้ามในการนำเข้า	179

	หน้า
7.4 กฎหมายอื่นๆ ที่ควรรู้	180
7.4.1 กฎระเบียบด้านการลงทุนในประเทศ	180
8. ลักษณะเด่นของระบบราชการที่น่าเรียนรู้	187
8.1 ระบบอุปถัมภ์	188
8.2 ความเท่าเทียม และความเสมอภาคทางเพศ	189
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก	197

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แผนที่ฟิลิปปินส์และอาณาเขตใกล้เคียง	17
ภาพที่ 2 แผนที่การปกครอง	29
ภาพที่ 3 โครงสร้างการปกครองของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์	46
ภาพที่ 4 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์	49
ภาพที่ 5 คณะกรรมการฟิลิปปินส์ชุดที่สอง	56
ภาพที่ 6 จำนวนข้าราชการทั่วประเทศของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ในไตรมาสที่ 2 ของปี พ.ศ. 2553	73
ภาพที่ 7 CSC Strategy Map	75
ภาพที่ 8 โลโก้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล	123



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 รายชื่อกระทรวง และจำนวน พร้อมที่ติดต่อ	67
ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาครัฐ	74
ตารางที่ 3 ยุทธศาสตร์ และภารกิจของแต่ละกระทรวง	78
ตารางที่ 4 ระดับข้าราชการ	121
ตารางที่ 5 ชั้นเงินเดือนของพนักงานรัฐที่สำคัญ	127
ตารางที่ 6 อัตราเงินเดือน	128



1

ประวัติและข้อมูลประเทศ และรัฐบาลโดยย่อ

1.1 ประวัติและข้อมูลประเทศโดยย่อ

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ หรือประเทศฟิลิปปินส์ถือเป็นอีกหนึ่งประเทศที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกอาเซียน หรือสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นอีกประเทศที่มีความเป็นมายาวนานและน่าสนใจ โดยจะได้อธิบายประวัติและข้อมูลของประเทศโดยย่อ ดังนี้

1.1.1 ข้อมูลทั่วไป

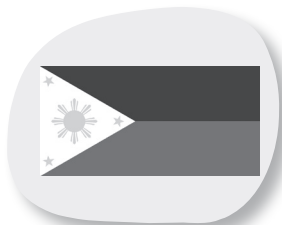
ชื่อประเทศอย่างเป็นทางการ	สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Republic of the Philippines) หรือฟิลิปปินส์ (The Philippines)
เมืองหลวง	มะนิลา (Manila)
พื้นที่	300,000 ตารางกิโลเมตร ^[8] ประกอบด้วยเกาะน้อยใหญ่
เขตแดน	ด้านเหนือและด้านตะวันตกติดกับ ทะเลจีนใต้ ด้านใต้และด้านตะวันออก ติดกับมหาสมุทรแปซิฟิก
ประชากร	98.73 ล้านคน ^[18]
วันชาติ	12 มิถุนายน
ภาษาราชการ	ภาษาอังกฤษ ส่วนภาษาพูดใช้ภาษา ฟิลิปปิโน



ระบอบการปกครอง

ระบอบประชาธิปไตยแบบสาธารณรัฐ มีประธานาธิบดีเป็นประมุข และผู้นำฝ่ายบริหารอยู่ในวาระ 6 ปีเพียงวาระเดียว

ธงชาติ



เป็นธงสี่เหลี่ยมผืนผ้าแบ่งตามยาว ครึ่งบนสีน้ำเงิน หมายถึง สันติภาพ สัจจะ และความยุติธรรม ครึ่งล่างสีแดง หมายถึง ความรักชาติ และความกล้าหาญ ที่ด้านคันธงเป็นรูปสามเหลี่ยม สีขาว หมายถึง ความเสมอภาค และภราดรภาพ

ตราแผ่นดิน



ภายในมีรูปดวงอาทิตย์ที่มีความหมายถึงความเป็นเอกภาพ อิศรภาพ อำนาจ อธิปไตยเป็นของประชาชน และมีรัศมี 8 แฉกหมายถึง 8 จังหวัดแรกที่ต่อสู้เพื่อเอกราช ล้อมด้วยดาวห้าแฉกสีทอง 3 ดวงหมายถึง เกาะใหญ่ 3 เกาะ ตราแผ่นดินของฟิลิปปินส์ (Coat of Arms of the Philippines) มีดาวทอง 3 ดวงด้านบนพื้นขาว หมายถึง เกาะลูซอน เกาะมินดาเนา และเกาะวิซายาส มีพระอาทิตย์รัศมีแปดแฉก หมายถึง 8 จังหวัดแรกที่ต่อสู้เพื่อเอกราช ในพื้นขาวรูปวงรีที่ด้านหนึ่งเป็นสีน้ำเงิน

ดอกไม้ประจำชาติ



เข้าเป็นสมาชิกอาเซียน
เงินตรา

อัตราแลกเปลี่ยน

ผลิตภัณฑ์มวลรวม

ในประเทศ (GDP)

รายได้ประชาชาติต่อหัว
(GDP per Capita)

การขยายตัวทางเศรษฐกิจ

อีกด้านหนึ่งเป็นสีแดง ด้านล่างเขียนว่า
สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ดอกพุดแก้ว (Sampaguita Jasmine)
มีกลีบดอกรูปดาวสีขาวจะแย้มดอกใน
ตอนกลางคืนและส่งกลิ่นหอมประมาณ
หนึ่งวัน ดอกบานตลอดทั้งปี อีกทั้งเป็น
สัญลักษณ์ของความบริสุทธิ์ ความ
เรียบง่าย ความอ่อนน้อมถ่อมตน และ
ความเข้มแข็ง

8 สิงหาคม 2553

เปโซ (PHP)

1 เปโซ \approx 0.70 บาท (2556)

250.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (2555)

4,096 ดอลลาร์สหรัฐ (2555)

ร้อยละ 6.6 (2555)



1.1.2 ลักษณะทางภูมิศาสตร์

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ประกอบด้วยเกาะ 7,107 เกาะ^[29] แต่มีเพียง 11 เกาะเท่านั้นที่มีความเจริญอย่างรวดเร็วและมีผู้คนอาศัยอยู่มาก หากดูจากแผนที่โลกจะเห็นได้ว่า ฟิลิปปินส์ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของมหาสมุทรแปซิฟิก ด้านตะวันออกเฉียงเหนือของเกาะบอร์เนียว และทางใต้ของเกาะไต้หวัน อยู่ห่างจากแผ่นดินใหญ่ของทวีปเอเชียประมาณ 970 กิโลเมตร หมู่เกาะฟิลิปปินส์มีความยาวจากทิศเหนือจรดทิศใต้ประมาณ 1,850 กิโลเมตร และทิศตะวันออกจรดทิศตะวันตกประมาณ 1,100 กิโลเมตร โดยหมู่เกาะทั้งหมดสามารถแบ่งเป็น 3 หมู่เกาะใหญ่ คือ หมู่เกาะเหนือ หมู่เกาะกลาง และหมู่เกาะใต้

ลักษณะภูมิประเทศ

ฟิลิปปินส์จะประกอบด้วยหมู่เกาะน้อยใหญ่ แต่เป็นเกาะที่มีประชากรอาศัยอยู่จริงเพียงประมาณ 2,000 เกาะเท่านั้น^[29] นอกนั้นเป็นเกาะภูเขาไฟและเกาะขนาดเล็ก ซึ่งบางแห่งจะจมอยู่ใต้ทะเลขณะที่น้ำขึ้นสูงสุด นอกจากนี้ ยังมีเกาะที่ยังไม่ได้สำรวจ และไม่มีชื่อเรียกอีกกว่า 2,500 เกาะ ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา มีพื้นที่ราบแคบๆ ตามชายฝั่งทะเล การเดินทางระหว่างเกาะจึงใช้เครื่องบินเป็นหลัก ด้วยสภาพทางธรณีวิทยาทำให้ฟิลิปปินส์มักประสบปัญหาแผ่นดินไหวและภูเขาไฟปะทุอยู่เนืองๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางภูมิศาสตร์บ่อยครั้ง ปัจจุบันมีภูเขาไฟอย่างน้อย 22 ลูกยังคงคุกรุ่นพร้อมปะทุตลอดเวลา

ภูเขาไฟสำคัญ ได้แก่ มายอน (Mayon) ใกล้เมืองลีกาสปี (Legaspi) ตาอัล (Taal) อยู่ทางใต้ของกรุงมะนิลา ปินาตูโบ (Pinatubo) ซึ่งระเบิดไปเมื่อปี พ.ศ. 2534 และกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในเวลาต่อมา และ อาโป (Apo) ซึ่งเป็นยอดเขาที่สูงที่สุดในฟิลิปปินส์ โดยมีความสูงกว่า 2,954 เมตร อยู่บนเกาะมินดาเนา

ภูมิประเทศของฟิลิปปินส์แบ่งออกเป็น 3 หมู่เกาะหลัก แบ่งเป็นเขตการปกครองตามเกาะได้เป็น 17 เขต (Regions) ดังนี้

1) หมู่เกาะลูซอน (Luzon) อยู่ทางตอนเหนือของประเทศ เป็นที่ตั้งของเมืองหลวง คือ กรุงมะนิลา มี 8 เขตการปกครอง

2) หมู่เกาะมินดาเนา (Mindanao) อยู่ทางตอนใต้ มี 6 เขตการปกครอง

3) หมู่เกาะวิซายาส (Visayas) อยู่ทางตอนกลางของประเทศ มี 3 เขตการปกครอง

ลักษณะภูมิอากาศ

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ตั้งอยู่เหนือเส้นศูนย์สูตร จึงมีลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบกึ่งร้อนชื้น อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีอยู่ระหว่าง 24-29 องศาเซลเซียส ประกอบด้วย 3 ฤดูกาล คือ

1) ฤดูร้อน (มีนาคม-พฤษภาคม) ร้อนที่สุดในช่วงกลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 35 องศาเซลเซียส ขณะที่กรุงมะนิลาจะร้อนและมีฝุ่นละอองมากที่สุด อุณหภูมิอาจสูงถึง 40 องศาเซลเซียส

2) ฤดูฝน (มิถุนายน-ตุลาคม) ปกติปริมาณน้ำฝนอยู่ที่ประมาณ 5,000 มิลลิเมตร แต่บางครั้งจะมีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่าน ทำให้



มีฝนตกหนักติดต่อกันหลายวัน รวมถึงในช่วงกรกฎาคมถึงตุลาคมมักมีลมพายุหลายลูกก่อตัวขึ้นทางทิศตะวันออกของเกาะลูซอน ปีคอน และทิศตะวันออกของหมู่เกาะวิซายาส์ ซึ่งกรมอุตุนิยมวิทยาของฟิลิปปินส์ แบ่งความแรงของพายุเป็น 4 ระดับ และหากพายุมีความแรงถึงระดับสองขึ้นไป โรงเรียน สถานที่ราชการ และห้างร้านต่างๆ จะหยุดทำการชั่วคราว

3) ฤดูหนาว (พฤศจิกายน-กุมภาพันธ์) อุณหภูมิเฉลี่ยกลางวันประมาณ 28 องศาเซลเซียส และกลางคืน 17 องศาเซลเซียส โดยหนาวที่สุดในช่วงเดือนธันวาคม

อนึ่ง การที่ฟิลิปปินส์อยู่ในเขตมรสุม ทำให้มีสภาพอากาศแปรปรวน และฝนตกหนักอันเนื่องมาจากพายุและไต้ฝุ่นโดยเฉลี่ยปีละ 18 ครั้ง



ภาพที่ 1 แผนที่ฟิลิปปินส์และอาณาเขตใกล้เคียง
ที่มา: <http://www.lonelyplanet.com/worldguide/Philippines>

1.1.3 ประวัติศาสตร์

การพบซากฟอสซิลมนุษย์อายุ 50,000 ปี ที่เกาะปาลาวัน เป็นหลักฐานสำคัญทางประวัติศาสตร์ว่าคนกลุ่มแรกที่มาอยู่บนเกาะนี้มาจากแผ่นดินใหญ่ของเอเชียและบอร์เนียว ซึ่งทำให้นักประวัติศาสตร์สันนิษฐานว่าเดิมหมู่เกาะฟิลิปปินส์เป็นแผ่นดินเดียวกับแผ่นดินใหญ่ของทวีปเอเชียในปัจจุบัน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของโลก ทำให้แผ่นดินบางส่วนหลุดแยกออกมาจากแผ่นดินใหญ่ กลายเป็นเกาะเล็กเกาะน้อยอยู่ในมหาสมุทร

หมู่เกาะเหล่านี้เป็นที่รู้จักมากขึ้น เมื่อมีชาวจีนเข้ามาทำการค้าขายในหมู่เกาะเหล่านี้ในศตวรรษที่ 10 และศตวรรษที่ 13 ชาวอาหรับนำโดยผู้นำชื่อ มักดัม (Makdam) ได้เข้ามาอยู่บนหมู่เกาะซูลู และตั้งอาณาจักรของศาสนาอิสลามขึ้นที่นั่น ในปี พ.ศ. 2018 (ค.ศ. 1475) ผู้นำชาวมุสลิมจากเมืองยะโฮร์ คือ ชารีฟ มูฮัมหมัด คาบุงชวาน (Sharif Mohammed Kabungsuwan) มาแต่งงานกับเจ้าหญิง ลูกสาวของหัวหน้าเผ่าชนพื้นเมืองในมินดาเนา และได้สถาปนาตนเองเป็นสุลต่านคนแรกของมินดาเนา

หลักฐานทางประวัติศาสตร์ฟิลิปปินส์เริ่มขึ้นเมื่อนักเดินเรือชาวสเปนชื่อ เฟอร์ดินานด์ แม็กเจลแลน (Ferdinand Magellan) เดินทางมาถึงหมู่เกาะฟิลิปปินส์ในปี พ.ศ. 2064 และประกาศยึดครองหมู่เกาะนี้เป็นอาณานิคมของราชอาณาจักรสเปน แต่ต่อมาไม่นานนัก เฟอร์ดินานด์ แม็กเจลแลน ก็ถูกชาวเกาะที่ไม่ยอมอยู่ใต้อำนาจของสเปนฆ่าตาย ในปี พ.ศ. 2086 รุย โลเปซ เดอ บิยาโลโบส (Ruy Lopez de Villalobos) มาถึง และได้ตั้งชื่อเกาะนี้ว่า Filipinas ตามพระนามของพระเจ้าฟิลิปป์



ที่ 2 ของสเปน สเปนรุกคืบเข้าครอบครองอิปีไตเหนือหมู่เกาะที่ละ ส่วน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2114 ก็มีอำนาจเหนือหมู่เกาะฟิลิปปินส์ทั้งหมด ยกเว้นหมู่เกาะซูลูที่ประชาชนนับถือศาสนาอิสลาม

ชาวฟิลิปปินส์พยายามต่อสู้กับสเปนเพื่อเอกราชตลอดเวลา แต่ไม่เป็นผลสำเร็จ จนถึงศตวรรษที่ 19 เกิดสงครามระหว่างสหรัฐอเมริกากับสเปน ฟิลิปปินส์ได้เข้าร่วมรบกับฝ่ายสหรัฐอเมริกาจนได้ชัยชนะ นายพลอาเก็นัลโด (General Aguinaldo) ถือโอกาสนั้นประกาศอิสรภาพให้ฟิลิปปินส์เป็นประเทศเอกราช แต่ความจริงอำนาจอยู่ในมือของผู้ชนะสงคราม สหรัฐอเมริกาชนะสงครามสเปนทั้งในคิวบาและฟิลิปปินส์ แต่ติดที่กฎหมายของสหรัฐอเมริกาเองที่ห้ามการสร้างอาณานิคมที่ได้จากการ รุกรานทางทหาร สหรัฐอเมริกาจึงต้องจ่ายเงินซื้อฟิลิปปินส์มาจากสเปน ด้วยเงิน 20 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และแม้ว่าอเมริกาจะได้ชื่อว่าเป็น ผู้ปกครองใหม่ของฟิลิปปินส์ แต่สหรัฐอเมริกาก็ตระหนักดีว่าชาวฟิลิปปินส์ ต้องการเป็นประเทศเอกราช จึงผ่อนปรนให้ฟิลิปปินส์มีการปกครองของ ตนเอง โดยสหรัฐอเมริกายังมีอำนาจอิปีไตเหนือหมู่เกาะอยู่ในปี พ.ศ. 2478 มานูเอล กีซอน (Manuel Quizon) ได้เป็นประธานาธิบดีคนแรก ของเครือรัฐฟิลิปปินส์ (The Philippines Commonwealth) ซึ่งเป็น ประเทศในอาณัติปกครองของสหรัฐอเมริกา นับว่าเป็นก้าวแรกของ การปลดปล่อยฟิลิปปินส์ให้เป็นอิสระด้วยการปกครองตนเอง

เมื่อเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ฟิลิปปินส์ถูกกองทัพญี่ปุ่นบุกเข้ายึดครอง ฟิลิปปินส์ต้องกลายเป็นสมรภูมিরบระหว่างกองทัพพันธมิตรกับกองทัพ ญี่ปุ่น ครั้นสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงสหรัฐอเมริกาก็กลับเข้ามามีอิทธิพล ในฟิลิปปินส์อีกครั้ง จนกระทั่งปี พ.ศ. 2489 ฟิลิปปินส์จึงได้รับเอกราช



อย่างแท้จริง และมีประธานาธิบดีอีกหลายคนที่น่าสนใจ ทั้งด้านดีและไม่ดี เช่น ประธานาธิบดีรามอน แมกไซไซ เป็นผู้นำที่ใจซื่อ มือสะอาด กล่าวหาญเข้าถึงประชาชน ถึงแก่อสัญกรรมจากเครื่องบินตก มีประชาชนเข้าร่วมงานศพของประธานาธิบดีรามอน แมกไซไซ ถึง 2 ล้านคน และเพื่อเป็นเกียรติแก่ท่าน จึงมีการตั้ง “รางวัลแมกไซไซ” ที่มอบให้ผู้ทำความดีในแถบเอเชีย

และอีกหนึ่งประธานาธิบดีที่ต้องกล่าวถึงคือ ประธานาธิบดีเฟอร์ดินานด์ มาร์กอส (Ferdinand Margos) เป็นผู้นำที่ปกครองฟิลิปปินส์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 จนถึงสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2529 โดยในช่วง 4 ปีแรกของการปกครองประธานาธิบดีมากอส นำความเจริญมาสู่ประเทศเป็นอย่างมาก แต่การเลือกตั้งครั้งที่ 2 พบว่า ประธานาธิบดีมากอส ใช้เงินซื้อเสียงจำนวนมาก^[37] ทั้งในช่วงดังกล่าวมีภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ประชาชนเดินขบวนประท้วงรายวัน ประธานาธิบดีมาร์กอสจึงฉวยโอกาสประกาศกฎอัยการศึกในปี พ.ศ. 2515 เพื่อปกครองฟิลิปปินส์ และต่อมา



ได้แก้ไขรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ประธานาธิบดีดำรงตำแหน่งได้เพียง 2 สมัย จากการประกาศกฎอัยการศึกทำให้มีการจับกุมตัวนักการเมืองฝ่ายตรงข้ามเข้าคุก และมีการสั่งปิดสื่ออิสระ แม้ว่าต่อมาประธานาธิบดี มาร์กอสมีการจัดตั้งรัฐสภา แต่อำนาจยังคงอยู่ในมือของประธานาธิบดี มาร์กอส สมาชิกในครอบครัว และพวกพ้อง จนปี พ.ศ. 2526 เกิดเหตุการณ์สังหารนายเบนนิโย (นินอย) อาคีโน (Benigno “Ninoy” Aquino) ผู้นำการเมืองฝ่ายต่อต้านรัฐบาลที่สนามบินนานาชาติในกรุงมะนิลา รวมทั้งมีการกล่าวหาว่าประธานาธิบดีมาร์กอสทุจริตคอร์ปชั่นและ โกงการเลือกตั้ง จากเหตุการณ์นี้เองทำให้ประชาชนออกมาเดินขบวนประท้วงและขับไล่ให้ออกจากตำแหน่ง จนประธานาธิบดีมาร์กอสถูกโค่นล้ม อำนาจต้องพาครอบครัวหนีไปฮาวาย และต่อมารัฐบาลฟิลิปปินส์ได้แต่งตั้ง “คณะกรรมการธรรมาภิบาล” ติดตามทรัพย์สินที่มาร์กอสโกงประเทศไป ซึ่งจากการแถลงข่าวของนายแอนแดรส โบติस्ता ประธานกรรมการธรรมาภิบาลว่าสามารถติดตามยึดเงินของประธานาธิบดีมาร์กอสที่ฝากไว้ที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ได้อีก 870 ล้านบาท และเจ้าหน้าที่สืบสวนสามารถนำเงินคืนมาจากมาร์กอสได้แล้ว 120,000,000,000 บาท

ประธานาธิบดีคอราซอน อาคีโน (พ.ศ. 2529-2535) ภรรยาหม้ายของนายอาคีโนที่ถูกลอบสังหารขณะการเลือกตั้ง พยายามนำพาประเทศเข้าสู่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย แต่ติดปัญหาด้านเศรษฐกิจที่เรื้อรังมานาน รัฐบาลของประธานาธิบดีอาคีโนถูกปฏิวัติถึง 7 ครั้งในช่วงเวลา 6 ปีที่เป็นผู้นำประเทศ และนายพลฟิเดล รามอสในฐานะรองประธานาธิบดีช่วยให้รอดวิกฤตได้ทุกครั้ง

ประธานาธิบดีฟิเดล รามอส (พ.ศ. 2535-2541) มีนโยบายในการ

พัฒนาด้านเศรษฐกิจให้มั่นคงจากการพัฒนาคนที่เรียกว่า นโยบาย “วิสัยทัศน์ ปี 2543 หรือ Vision 2000” ซึ่งประกอบด้วยแนวนโยบาย ดังนี้

1) การมอบอำนาจให้ประชาชนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยนำข้อสรุปของชุมชนเสนอให้รัฐเข้าไปให้ความช่วยเหลือ

2) การทูตเพื่อการพัฒนา เน้นการเจรจาเพื่อดึงดูดการลงทุน

3) ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

4) การเปิดฐานทัพเรือที่อ่าวซูริกเป็นเขตการส่งออก

จากนโยบายต่างๆ ทำให้ฟิลิปปินส์ในสมัยของประธานาธิบดีรามอส สามารถผ่านพ้นวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปีพ.ศ. 2540 มาได้

ประธานาธิบดีโจเซฟ เอสตราดา (พ.ศ. 2541-2543) จากดารารายทอล์กโชว์ที่คนชื่นชอบ มาพร้อมกันนโยบายเพื่อคนจนหรือประชานิยม ทำให้ชนะการเลือกตั้งแบบท่วมท้น แต่ดำรงตำแหน่งได้เพียง 2 ปี ก็ต้องตกม้าตายด้วยข้อหาทุจริตคอร์รัปชัน และถูกศาลตัดสินลงโทษจำคุก จึงเป็นการเสริมส่งให้รองประธานาธิบดี กลอเรีย มาคาปากัล อาร์โรโย เข้าดำรงตำแหน่งแทน

ประธานาธิบดี กลอเรีย มาคาปากัล อาร์โรโย (พ.ศ. 2544-2547 และ พ.ศ. 2547-2553) สร้างนโยบายพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพิ่มภาษี ลดการก่ออาชญากรรมและต่อต้านการก่อการร้าย จนถึงการเลือกตั้งประธานาธิบดีของตนเอง แม้ชนะการเลือกตั้ง แต่ก็มีเสียงครหาว่าไม่โปร่งใส ทำให้ความนิยมต่อประธานาธิบดีอาร์โรโยลดลง ก่อให้เกิดการประท้วงของประชาชน จนมีการประกาศใช้กฏอัยการศึก โดยมีการจับกุมผู้นำผ่านค่านิว อย่างไรก็ดีตามในปัจจุบันประธานาธิบดีอาร์โรโย ถูกดำเนินคดี



ในข้อหาทุจริตคอร์รัปชัน โงงการเลือกตั้ง สังกหารหมู่ประชาชน

ประธานาธิบดีปัจจุบัน นายเบนิกโน เอส. อากีโน ที่ 3 (พ.ศ. 2553-2559) จากพรรคลิเบอรัล (Liberal Party of the Philippines: LP) ได้รับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดีคนที่ 15 ของประเทศ พร้อมกับนายเจจิมาร์ บิโนย์ (Jejomar Binay) อดีตนายกเทศมนตรีเมืองมากาตี ได้รับเลือกตั้งเป็นรองประธานาธิบดี โดยทั้งสองได้รับการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2553

โดยรัฐบาลภายใต้การบริหารของนายเบนิกโนมุ่งให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบบริหารประเทศ การปราบปรามคอร์รัปชัน และแก้ไขปัญหาความยากจน ทำให้รัฐบาลชุดนี้ได้รับความนิยมจากประชาชนค่อนข้างมาก นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ การสร้างกฎระเบียบด้านงบประมาณและการปรับปรุงระบบการศึกษาด้วย

1.1.4 ลักษณะประชากร

ฟิลิปปินส์ประกอบด้วยประชากรหลากหลายชาติพันธุ์ อาทิ มองโกเลีย อินโดนีเซีย มาเลย์ เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าประชากรของฟิลิปปินส์มีการผสมผสานจากหลากหลายชาติพันธุ์^[29] ประกอบด้วย ตากาล็อก (Tagalog) ร้อยละ 28.1 เซบูอาโน (Cebuano) ร้อยละ 13.1 อิลอคานอ (Ilocano) ร้อยละ 9 บิซาฮาหรือบินิซาฮา ร้อยละ 7.6 ฮิลิไกนอนหรืออิลองโก (Hiligaynon or Ilonggo) ร้อยละ 7.5 บิกอน (Bicol) ร้อยละ 6 วาไล (Waray) ร้อยละ 3.4 และอื่นๆ ร้อยละ 25.3

ส่วนด้านภาษามีภาษาฟิลิปปิโน (Filipino) และอังกฤษเป็นภาษาราชการ โดยมีภาษาถิ่นที่ใช้กันมากอีก 8 ภาษา ได้แก่ ตากาล็อก (Tagalog) เซบูอาโน (Cebuano) อีโลคาโน (Ilocano) ฮิลิไกนอน หรืออิลองโก (Hiligaynon or Ilonggo) บิกอน (Bicol) วาไล (Waray) ปัมปังกัน (Pampangan) ปังกาซินัน (Pangasinan)

1.1.5 ข้อมูลเศรษฐกิจ

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของฟิลิปปินส์ในช่วงปีพ.ศ. 2553 ถึงปัจจุบันอยู่ในระดับดี โดยผลเฉลี่ยอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ที่ประมาณร้อยละ 4-5 โดยเกิดจากปัจจัยหนุนหลายประการ ทั้งการขยายตัวของภาคการส่งออก การเพิ่มขึ้นของการบริโภคภายในประเทศ และการเจริญเติบโตของภาคบริการ จากการเผยแพร่ของนิตยสารการเงินการธนาคาร ฉบับเดือนกุมภาพันธ์ ปี พ.ศ. 2556 พบว่า การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจมีความได้เปรียบประเทศในแถบอาเซียน ในเรื่องของภาษา ทำให้ฟิลิปปินส์โดดเด่นในกิจการรับจ้างบริหารระบบธุรกิจ (Business Process Outsourcing-BPO) โดยเฉพาะธุรกิจศูนย์บริการข้อมูลและตอบคำถาม (Call Center) ที่เป็นธุรกิจภาคบริการที่มีการเจริญเติบโตสูง ทำรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ต่อปี และจากจุดแข็งของแรงงานฟิลิปปินส์ที่มีความสามารถด้านภาษา แล้วยังเป็นแรงงานที่มีราคาถูกหรือคิดเป็น 1 ใน 6 ของค่าจ้างพนักงานศูนย์บริการข้อมูลและตอบคำถาม (Call Center) ในสหรัฐอเมริกา ทำให้บริษัทใหญ่ๆ ทั้งในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย หันมาจ้างศูนย์บริการข้อมูลและ



ตอบคำถามจากภายนอก (Outsource Call Center) หรือจากฟิลิปปินส์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน

จากความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษทำให้แรงงานฟิลิปปินส์เป็นที่ต้องการของตลาด จึงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันฟิลิปปินส์มีแรงงานที่ทำงานในต่างประเทศราว 10 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 25 ของกำลังแรงงานรวมในประเทศ และสามารถส่งเงินกลับมาเกือบ 2 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. 2556

โดยแรงงานที่มีการส่งออกจากฟิลิปปินส์ที่สำคัญ คือ การผลิตพยาบาลส่งออกไปทำงานยังต่างประเทศ ซึ่งฟิลิปปินส์มีโรงเรียนเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลวิชาชีพกว่า 300 แห่ง โดยในปี พ.ศ. 2555 มีการจ้างงานพยาบาลฟิลิปปินส์ในต่างประเทศเกือบ 2 หมื่นอัตรา เพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 40 จากปีก่อนหน้า ซึ่งเกิดขึ้นตามเงื่อนไขของสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ที่ต้องการพยาบาล รวมทั้งรายได้ที่จูงใจ เช่น พยาบาลฟิลิปปินส์ในสหรัฐอเมริกาได้ค่าจ้างสูงกว่าในฟิลิปปินส์ถึง 13 เท่า

แรงงานอีกกลุ่มที่มีการส่งออกมาก คือ กลุ่มครูสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด เช่น ในประเทศไทย ครูฟิลิปปินส์มีสัดส่วนร้อยละ 25 ของครูต่างชาติทั้งหมด เพราะนอกจากสำเนียงจะใกล้เคียงชาวอเมริกันแล้ว อัตราค่าจ้างยังถูกกว่าครูเจ้าของภาษาชาวตะวันตกถึง 2 เท่า ส่วนอาชีพแม่บ้าน คนเลี้ยงดูเด็ก ก็มีความต้องการมากขึ้นในประเทศที่มีรายได้สูง ปัจจุบันมีแม่บ้านฟิลิปปินส์กว่า 1 ล้านคนทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ฮองกง และสิงคโปร์ ซึ่งรัฐบาลฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเดือนขั้นต่ำของแม่บ้านที่ 400 ดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน



นอกจากนี้ ธุรกิจภายในประเทศที่สำคัญ คือ ธุรกิจเหมืองแร่ เนื่องจากฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ยังมีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติอยู่มาก โดยถือเป็นประเทศที่อุดมไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติมากเป็นอันดับ 5 ของโลก ซึ่งฟิลิปปินส์ถือได้ว่าเป็น 1 ใน 10 ของผู้ผลิตทองคำรายใหญ่ของโลก และเป็นผู้ผลิตทองแดงรายใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงยังมีแหล่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ

ทั้งนี้ ฟิลิปปินส์เตรียมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายใต้โครงการ “PPP เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน” โดยรายงาน Global Competitiveness ในปีพ.ศ. 2555-2556 (ค.ศ. 2012-2013) โดย World Economic Forum ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของฟิลิปปินส์ไว้ที่อันดับ 65 จาก 144 ประเทศ (ไทยอยู่ที่อันดับ 38) ซึ่งปัญหาที่สำคัญของฟิลิปปินส์ คือ โครงสร้างพื้นฐานที่ยังมีไม่เพียงพอ และไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร โดยรายจ่ายการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานของฟิลิปปินส์นั้นเฉลี่ยอยู่ที่ระดับร้อยละ 1.8 ของ GDP เท่านั้น ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภูมิภาคที่ระดับร้อยละ 5 จากจุดอ่อนดังกล่าวทำให้รัฐบาลจัดตั้งโครงการลงทุนภาครัฐร่วมกับเอกชน (Public Private Partnership: PPP) ในแผนพัฒนาปี พ.ศ. 2554-2559 (ค.ศ. 2011-2016) เพื่อเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทัดเทียมกับประเทศในอาเซียน และเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ปัจจุบันโครงการ PPP ที่อยู่ในแผนมีจำนวน 22 โครงการ ซึ่งจะมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งเป็นหลัก ในปี พ.ศ. 2556 รัฐบาลได้จัดงบประมาณลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานไว้ที่ 4.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือร้อยละ 10 ของงบประมาณทั้งหมด และจะเพิ่มเป็น 1 หมื่นล้านดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. 2557

สินค้าส่งออกที่สำคัญ

ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์กิ่งตัวนำ เครื่องจักรกล เครื่องมือ เครื่องใช้ในการขนส่ง เสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์ทองแดง ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม น้ำมันมะพร้าว และผลไม้

สินค้านำเข้าที่สำคัญ

น้ำมันเชื้อเพลิง ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักรกลและเครื่องมือ เครื่องใช้ในการขนส่ง เหล็กและเหล็กกล้า เส้นใยสิ่งทอ ัญพิช เคมีภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์พลาสติก

1.1.6 ข้อมูลการเมืองการปกครอง

ฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชโดยสมบูรณ์เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2489 แต่กำหนดวันชาติฟิลิปปินส์เป็นวันที่ 12 มิถุนายนเพื่อรำลึกถึงการประกาศเอกราชจากสเปนในวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2441 ปัจจุบันฟิลิปปินส์ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยมีประธานาธิบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีการเลือกตั้งผู้ปกครองในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ประธานาธิบดี จนถึงผู้ปกครองท้องถิ่นในระดับบารังไก (Barangay) ซึ่งเป็นหน่วยปกครองเล็กที่สุด รัฐบาลท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดมีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยและการปกครองท้องถิ่น จากสภาพที่เป็นเกาะทั้งประเทศ จึงแบ่งเขตการปกครองออกเป็น^[11]

31 เขต (Region) เช่น เขตอีโลกอส (Ilocos Region, Region I) เขต นครหลวง (National Capital Region, NCR) (หรือ Metro Manila: เมโทรมะนิลา) เขตคารากา (Caraga, Region XIII) ฯลฯ



80 จังหวัด (Province) เช่น จังหวัดเซบู (Cebu) จังหวัดริซาล (Rizal) จังหวัดคากายัน (Cagayan) จังหวัดपालาวัน (Palawan) จังหวัดเกซอน (Quezon) ฯลฯ

120 เมือง (Cities) เช่น เมืองมะนิลา (Manila) เมืองวีแก้น (Vigan) เมืองบาเกียว (Baguio) เมืองดาเวา (Davao) ฯลฯ ดังแผนที่การปกครองในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนที่การปกครอง
ที่มา: <http://en.wikipedia.org/wiki/Philippines>

จากบทบัญญัติรัฐธรรมนูญข้อย่อยที่ 10 ส่วนที่ 4 ให้อำนาจประธานาธิบดีของฟิลิปปินส์มีหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลท้องถิ่น และรัฐบาลท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งมีหลายระดับและเรียกชื่อหัวหน้าระดับองค์กรได้ดังนี้

- (1) ผู้ว่าราชการการเป็นผู้บริหารจังหวัด (Provinces = Governors)
- (2) นายกเทศมนตรีนครเป็นผู้บริหารเมือง (Cities = Mayor)
- (3) นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองเป็นผู้บริหารเทศบาล (Municipalities = Mayor)
- (4) กัปตันเป็นผู้บริหารหมู่บ้าน (Barangay = Barangay Captains)

ในส่วนการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะกฏแห่งสาธารณรัฐเลขที่ 7160 ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อ “มาตรฐานเทศบาลท้องถิ่นปี พ.ศ. 2534” ระบุว่าเทศบาลท้องถิ่นสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องขึ้นกับรัฐบาลส่วนกลาง ผู้นำของแต่ละเทศบาลท้องถิ่นมีอำนาจในการอนุมัติ หรือการคัดค้านกฎหมายท้องถิ่นที่ออกโดยส่วนงานนิติบัญญัติท้องถิ่นและผู้นำเทศบาลท้องถิ่น และสามารถดำรงวาระได้นาน 3 ปี เมื่อสิ้นสุดวาระ จะไม่สามารถลงเลือกตั้งใหม่ได้ นอกจากต้องเว้นวรรคไปหนึ่งสมัยแล้ว จึงจะสามารถกลับมาลงสมัครเข้ารับเลือกตั้งใหม่ได้



1.1.7 ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม

ประเทศฟิลิปปินส์ที่ประกอบไปด้วยเกาะต่างๆ และมีชนเผ่าดั้งเดิมหลายชนเผ่า หลายชาติพันธุ์ รวมทั้งกลุ่มที่เข้ามาใหม่ไม่ว่ากลุ่มชาวคริสเตียนจากตะวันตก ชาวจีนที่เข้ามาทำการค้าตั้งแต่สมัยสเปนเข้ามาครอบครอง ซึ่งล้วนแล้วแต่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง จึงไม่แปลกที่ทำให้มีภาษาและวัฒนธรรมในฟิลิปปินส์มีความหลากหลายไปด้วย รวมทั้งการพัฒนาของสังคมดั้งเดิมไปสู่การเป็นเมืองขึ้นภายใต้การปกครองของสเปนและสหรัฐอเมริกา ทำให้ชาวฟิลิปปินส์มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมของ วัฒนธรรมพื้นเมือง วัฒนธรรมมุสลิม วัฒนธรรมสเปนและอเมริกัน นั่นคือ มีลักษณะครอบครัวที่ใกล้ชิดแบบสเปน แต่มีความทันสมัยแบบอเมริกา โดยเฉพาะในสังคมเมือง

จากการที่สเปนเข้ามาครอบครอง จึงได้นำศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกเข้ามาเผยแพร่ เพื่อเป็นเครื่องมือในการปกครอง ซึ่งทำให้ฟิลิปปินส์ในปัจจุบันเป็นประเทศที่มีคนนับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกเป็นอันดับ 4 ของโลก คิดเป็นประมาณร้อยละ 83 ของชาวฟิลิปปินส์ วิถีชีวิตของชาวฟิลิปปินส์เกี่ยวพันกับศาสนาตั้งแต่เกิดจนตาย การคุมกำเนิดเป็นเรื่องขัดกับหลักของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก จึงทำให้มีบุตรมาก เป็นครอบครัวใหญ่ ทั้งรับอิทธิพลระบบเจ้าขุนมูลนายและระบบอุปถัมภ์จากสเปน และค่านิยมทางครอบครัวที่เป็นแบบประเพณีนิยม อบรมให้เคารพและเชื่อฟังผู้อาวุโส เด็กจะถูกอบรมสั่งสอนให้ยอมรับอำนาจของผู้อาวุโสกว่า จึงทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับอำนาจนิยม

วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตของชาวฟิลิปปินส์ เป็นวัฒนธรรมแบบผสมผสานของเอเชีย ยุโรปและสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอเมริกาได้ปลูกฝังความเชื่อมั่นในตนเองให้กับชาวฟิลิปปินส์ ทำให้กล้าแสดงออกในความคิดเห็นของตนเอง กล้าวิพากษ์วิจารณ์ไม่ว่าเรื่องนั้นจะรุนแรงแค่ไหน

1.1.8 โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

นายแอนดรูว์ ติตัน หัวหน้านักเศรษฐศาสตร์โกลด์แมน แซกส์^[25] เปิดเผยถึงรายงานเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานของ 4 ประเทศอาเซียน โดยระบุว่า ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีอัตราการรายได้ต่อหัวต่ำที่สุด หากเทียบกับไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย ทั้งยังติดอันดับประเทศที่มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ยังต้องปรับปรุง ทั้งนี้โดยอ้างอิงถึงการจัดอันดับของเวลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม ที่ระบุว่า ฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีโครงสร้างพื้นฐานยังด้อยกว่าในบรรดา 4 ประเทศ โดยฟิลิปปินส์ได้คะแนน 3.2 ขณะที่มาเลเซีย ไทย และอินโดนีเซียได้ 5.1, 4.6 และ 3.8 คะแนน ตามลำดับ โดยสามารถจำแนกสาธารณูปโภคตามลักษณะการคมนาคมได้ดังนี้^[19]

การคมนาคมทางน้ำ เป็นความจำเป็นเนื่องจากภูมิประเทศเป็นเกาะถึง 7,107 เกาะ การคมนาคมขนส่งทางน้ำจึงเป็นระบบที่สำคัญที่สุด โดยมีเรือรับส่งผู้โดยสารและขนส่งทั้งสินค้าไว้บริการที่มีระวางตั้งแต่ 1,000 GRT^[29a] (Gross Registered Tonnage) ขึ้นไป จำนวน 403 ลำ (GRT คือปริมาตรในส่วนผืนน้ำทั้งหมดของเรือ โดย 1 หน่วยของ GRT มีปริมาตรประมาณ 100 ลูกบาศก์ฟุต หรือ 2.83 m³)



การเดินทางเรือใช้เวลา นานมาก เช่น ไปเมืองเซบู เมืองสำคัญอันดับ 2 ใช้เวลา 24 ชั่วโมง ในขณะที่เดินทางโดยเครื่องบินใช้เวลา 1 ชั่วโมง เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เป็นหมู่เกาะ ทำให้การคมนาคมทางน้ำ เป็นวิธีหนึ่งที่ค่อนข้างสะดวก โดยใช้ท่าเรือที่สำคัญในเมืองต่างๆ ดังนี้ South Harbour, Manila International Container Port (MICP), Cebu, Batangas, Davao, Subic, Cagayan de Oro, General Santos และ Zamboanga นอกจากนี้ยังมีเรือสำราญให้บริการเทียบท่า ณ อ่าวมะนิลา โดยเส้นทางหลักอยู่ระหว่างมะนิลาและเซบู



การคมนาคมทางบก ซึ่งแบ่งเป็นสองส่วนคือ

การเดินทางโดยถนน ที่มีรถยนต์เป็นพาหนะในการขนส่งและเป็นระบบการคมนาคมขนส่งที่สำคัญรองลงมาจากทางเรือ แต่ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากมีทางซูปเปอร์ไฮเวย์เพียง 2 สาย คือ North Luzon Express Way และ South Luzon Express Way ซึ่งค่าผ่านทางสูงมาก นอกจากนี้ ถนนที่แยกจากซูปเปอร์ไฮเวย์ ซึ่งเรียกว่า ถนนไฮเวย์เป็นถนน 2 เลน และมีชุมชนอยู่ข้างทางเกือบตลอดทาง ทำให้เสียเวลาในการ

เดินทางมากกว่าที่ควรเป็นอย่างมาก ฟิลิปปินส์มีถนนระยะทาง 200,037 กิโลเมตร แต่ลาดยางแล้วเพียง 19,804 กิโลเมตรเท่านั้น ส่วนใหญ่อยู่บริเวณโดยรอบกรุงมะนิลา ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร การเดินทางระหว่างเมืองค่อนข้างลำบาก นอกจากนี้ มะนิลายังประสบปัญหาการจราจรคับคั่ง เพื่อลดปัญหานี้รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายการขับขี่ยานพาหนะ โดยใช้ตัวเลขหลักสุดท้ายของเลขทะเบียนรถเป็นตัวกำหนดวันและเวลาที่รถแต่ละคันสามารถนำมาขับบนท้องถนนได้ ล่าสุดรัฐบาลฟิลิปปินส์ได้สร้างถนนสายหลักเชื่อมต่อระหว่าง 4 เมือง ในชายฝั่งตะวันตกของเกาะเซบู คือ Toledo-Pinamungalan-Aloguinsan-Mantalongon โดยใช้เงินลงทุนประมาณ 45-47 ล้านเปโซ โครงการนี้เริ่มก่อสร้างมาตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2550 แล้วเสร็จในเดือนธันวาคม 2551 ซึ่งถนนสายนี้ได้ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวด้านชายฝั่งตะวันตกของเซบู



การเดินทางโดยรถไฟ ซึ่งประเทศฟิลิปปินส์มีระบบรถไฟที่ใช้ไอน้ำหรือถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงในการขับเคลื่อนและรถไฟไฟฟ้า โดยมีเส้นทางรถไฟเพียง 897 กิโลเมตร เป็นเส้นทางรถไฟสายเดียวของกรุงมะนิลา ที่ให้บริการจากสถานี Tutuban ไปยังสถานี Tondo ทางใต้ของเกกส์ปีซิติ์

การเดินทางโดยรถไฟไฟฟ้า รถไฟฟ้าของฟิลิปปินส์มี 2 สายหลัก^[40] ได้แก่

- สาย Light Rail Transit (LRT) แยกออกเป็นสองเส้นทาง ได้แก่ LRT 1 (สายสีเหลือง) ให้บริการในเส้นทางถนนเทพต์และรีวัลอะเวนิว และ LRT 2 (สายสีม่วง) ให้บริการในทิศตะวันออก-ตะวันตก จากสถานี เรคโด้ถึงสถานีปลายทางเอ็ม เอ โรฮาล

- สาย Metropolitan Rail Transit (MRT) ให้บริการในเส้นทางคูขนานกับถนน EDSA จากถนนนอร์ท อะเวนิว ใน เกซอนซิตี ผ่านสถานี ที่ 12 ในย่านธุรกิจมากาตีและออร์ดีกัส จนสุดสายและพบกับสาย LRT 1 ที่ถนนเทพต์อะเวนิว



การคมนาคมทางอากาศ

ฟิลิปปินส์มีสนามบินตามเกาะต่างๆ จำนวน 256 แห่ง แต่สนามบินที่ทางวิ่งปูลาดแล้วมีเพียง 83 แห่ง กระจายอยู่ตามเกาะต่างๆ สนามบินนานาชาติที่สำคัญ ได้แก่ Ninoy Aquino International Airport (NAIA), Clark, Subic, Cebu, Davao ฯลฯ โดยมีเที่ยวบินระหว่างประเทศกว่า 500 เที่ยวบิน สนามบิน NAIA อยู่ห่างจากใจกลางกรุงมะนิลา 7 กิโลเมตร และยังมีเที่ยวบินจากต่างประเทศบินตรงสู่สนามบินนานาชาติในเมืองสำคัญอื่นๆ อาทิ เซบู ดาเวา เลออัก และอ่าวซูริกอีกด้วย ส่วนสนามบินภายในประเทศที่สำคัญ เช่น Bacolod, Loakan ฯลฯ

1.1.9 ระบบสาธารณสุข

การให้บริการสาธารณสุขของฟิลิปปินส์มีพื้นฐานมาจากระบบการแพทย์ของตะวันตก โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการแพทย์สมัยใหม่ของตะวันตกกับการแพทย์แบบโบราณ คือ การใช้ยาสมุนไพรและความเชื่อทางศาสนาที่มีมาแต่โบราณ โดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม 5 อันดับแรกของสาเหตุการเสียชีวิตในฟิลิปปินส์ คือ โรคหัวใจ โรคอุดตันของหลอดเลือดในสมอง เนื้องอก ปอดบวม และวัณโรค และ 5 อันดับแรกของสาเหตุการป่วย ประกอบด้วย การติดเชื้อเฉียบพลันทางระบบหายใจ ปอดบวม หลอดลมอักเสบ ความดันโลหิตสูง และอูจจาระร่วงเฉียบพลัน^[17]

รัฐบาลของฟิลิปปินส์มีการปฏิรูปสาธารณสุข โดยตั้งเป้าหมายสุขภาพแห่งชาติปี พ.ศ. 2555-2559 (The National Objectives for Health 2011-2016) เป้าหมายโดยรวม คือ การประสบความสำเร็จ



ตามเป้าหมายของระบบสุขภาพในการป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน มีผลลัพธ์ด้านสุขภาพ มีการตอบสนองที่ดีขึ้น และมีกลยุทธ์ 3 ข้อ ดังนี้

1) การป้องกันความเสี่ยงทางการเงินตามการขยายตัวของโปรแกรม การประกันสุขภาพแห่งชาติ การลงทะเบียน และการส่งมอบผลประโยชน์

2) การปรับปรุงการเข้าถึงโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ และอำนวยความสะดวกในการดูแลรักษาพยาบาล

3) ความสำเร็จของการดูแลด้านสาธารณสุขสัมพันธ์กับเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (The Millennium Development Goals-MDGs)

สำหรับข้าราชการฟิลิปปินส์ยังมีระบบประกันสังคมของข้าราชการ เรียกว่า GSIS (Government Service Insurance System) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2480 ข้าราชการจะได้รับความคุ้มครองเมื่อได้สมัครเข้าเป็นสมาชิก ข้าราชการที่เป็นสมาชิกจะออกเงินส่วนหนึ่งและหน่วยงานออกให้อีกส่วนหนึ่ง ในส่วนของพนักงานเอกชนก็มีการประกันสังคมให้เช่นกัน คือ SSS (Social Security System) ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2491 ปัจจุบันการประกันสังคมด้านสุขภาพของ GSIS และ SSS ได้รวมเข้ามาอยู่กับบริษัทการประกันสุขภาพของฟิลิปปินส์ (Philippine Health Insurance Corporation-Phil Health) เพื่อให้การบริการที่ดียิ่งขึ้น สำหรับผลประโยชน์ที่ได้รับของการประกันทั้งของพนักงานรัฐและพนักงานเอกชนนั้นขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือน ซึ่งอยู่ระหว่างเงินเดือนตั้งแต่ 1,000 เปโซ จนถึง 12,000 เปโซขึ้นไป นายจ้างต้องจ่ายค่าประกันให้ตั้งแต่ร้อยละ 50-70 หรือประมาณ 608 เปโซต่อเดือน ส่วนพนักงานจ่ายเงินค่าประกันตั้งแต่ร้อยละ 30-50 หรือประมาณ 400 เปโซต่อเดือน ค่าชดเชยขึ้นอยู่กับประเภทของการประกัน ซึ่งมีตั้งแต่การประกันการ

คลอดบุตร การเสียชีวิตธรรมดา การเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุ พิการ การตงงาน การหย่าร้าง การเจ็บป่วย การเกษียณอายุ การประกัน สุขภาพ การประกันภัยต่างๆ เป็นต้น

1.1.10 ระบบการศึกษา

ระบบการศึกษาของประเทศฟิลิปปินส์เป็นการศึกษาที่รับมรดกมา จากสเปนและสหรัฐอเมริกาที่เคยเป็นเจ้าอาณานิคม การจัดแบ่งการ ศึกษาและระบบการศึกษาเป็นแบบสหรัฐอเมริกา ซึ่งแบ่งการศึกษาออก เป็น 6 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) ระดับอนุบาล เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กเล็กให้มีความพร้อม สำหรับการศึกษาล่าเรียนในระดับหลักสูตรตั้งแต่ 1 ปีไปจนถึง 3 ปี
- 2) ระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับมีหลักสูตร 6-7 ปี
- 3) ระดับมัธยมศึกษา มีหลักสูตร 4 ปี
- 4) ระดับอุดมศึกษา หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอนคล้ายคลึงกับ สาขาวิชาที่เปิดสอนในสหรัฐอเมริกาหรือในประเทศไทย ในระดับนี้เป็น ระดับที่อนุญาตให้ชาวต่างชาติศึกษาได้ตามระยะเวลาของการศึกษา ปริญญาตรี 4 ปี ได้แก่ สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ สังคมศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ และเกษตรศาสตร์ ปริญญาตรี 5 ปี มี 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ปริญญาตรี 6 ปี มี 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ สาขาวิชาสัตวแพทยศาสตร์ และสาขาวิชาจักษุวิทยา ปริญญาตรี 8 ปี เฉพาะสาขาวิชาแพทยศาสตร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือเตรียมแพทยศาสตร์ (Medicine) มีหลักสูตร การศึกษา 4 ปี ต่อจากมัธยมศึกษา



5) ปริญญาโท มีหลักสูตรประมาณ 2 ปี ต่อจากหลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาวิชาต่างๆ ลักษณะของหลักสูตรมี 3 ประเภท คือ ทำวิทยานิพนธ์ (With thesis) ไม่ทำวิทยานิพนธ์ (Non-thesis) และการวิจัย (Research)

6) ปริญญาเอก มีระยะเวลาการศึกษาประมาณ 3 ปี ต่อจากปริญญาโท มีสาขาวิชาต่างๆ มากมายที่เปิดสอน

1.1.11 ระบบกฎหมาย

ระบบกฎหมายในฟิลิปปินส์ จากการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมประเทศไทยพบว่า ระบบกฎหมายของฟิลิปปินส์ได้รับอิทธิพลมาจากศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นศาสนาดั้งเดิมในประเทศ รวมเข้ากับระบบกฎหมายของสเปนและสหรัฐอเมริกาที่เข้ามาปกครอง จนทำให้ระบบกฎหมายของฟิลิปปินส์มีลักษณะเป็นการรวมกันของกฎหมายแองโกลอเมริกัน กฎหมายโรมัน กฎหมายสเปน และกฎหมายจากคัมภีร์อัลกุรอาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่หลักของกฎหมายในศาสนาอิสลามจะปรากฏในกฎหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในครอบครัวของชาวมุสลิมตอนใต้ ส่วนระบบกฎหมายของอเมริกาจะมีอิทธิพลต่อพระราชบัญญัติ กฎหมายพาณิชย์ กฎหมายการปกครอง และกฎหมายรัฐธรรมนูญ สำหรับกฎหมายของสเปนถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของประมวลกฎหมายแพ่ง โดยเฉพาะกฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีรัฐธรรมนูญปี 2530 (ค.ศ. 1987) เป็นกฎหมายพื้นฐานของประเทศ



1.1.12 ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ไทยสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตกับฟิลิปปินส์มาตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน 2492 และมีความสัมพันธ์ทวิภาคีไทยกับฟิลิปปินส์อย่างใกล้ชิดมายาวนาน เป็นประเทศร่วมก่อตั้งองค์การสนธิสัญญาป้องกันภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia Treaty Organization-SEATO) และอาเซียน เป็นแนวร่วมในอาเซียนและเวทีระหว่างประเทศ

ในระหว่างปี 2545-2554 ด้านเศรษฐกิจของฟิลิปปินส์เติบโตค่อนข้างดีสม่ำเสมอ และปี 2555 ฟิลิปปินส์เป็นคู่ค้าลำดับที่ 5 ของไทยในอาเซียน มีมูลค่าการค้ารวม 235,340 ล้านบาท (7,585.37 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) ไทยส่งออกไปฟิลิปปินส์ 150,141.86 ล้านบาท (4,861.17 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) ไทยนำเข้าจากฟิลิปปินส์ 85,199.13 ล้านบาท (2,724.2 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) โดยไทยเป็นฝ่ายได้ดุลการค้า 64,942.73 ล้านบาท (2,136.97 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) ในขณะที่ไทยเป็นคู่ค้าลำดับที่ 2 ของฟิลิปปินส์ในอาเซียนรองจากสิงคโปร์

ในด้านการลงทุนในปี พ.ศ. 2554 ไทยลงทุนในฟิลิปปินส์เป็นอันดับที่ 18 ภาคเอกชนไทยที่ลงทุนในฟิลิปปินส์ ได้แก่ เครือโรงแรมดุสิตธานี โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เครืออิตัลไทย เครือซิเมนต์ไทย เครือเจริญโภคภัณฑ์ และธนาคารกรุงเทพ ในขณะที่ฟิลิปปินส์ลงทุนในไทยเป็นลำดับที่ 5 ของอาเซียน และในปี 2552 ได้รับอนุมัติโครงการจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) จำนวน 2 โครงการ ภาคเอกชนฟิลิปปินส์ที่ลงทุนในไทยส่วนใหญ่เป็นสาขาอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ได้แก่ บริษัท Universal Robina

(ขนมขบเคี้ยว) San Miguel (เบียร์) และบริษัท Thai Liwayway Food Industries (ขนมขบเคี้ยวห่อรีนบี้และเครื่องต้ม) ในปี 2553 มีโครงการจากฟิลิปปินส์ได้รับใบประกาศอนุมัติส่งเสริมการลงทุน (Promotion Certificate Issue) จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน 1 โครงการ คือ กิจการโรงงานผลิตปุ๋ยชีวภาพ

ในด้านการท่องเที่ยวในปี 2554 มีนักท่องเที่ยวชาวฟิลิปปินส์มาไทยจำนวน 271,903 คน และนักท่องเที่ยวไทยไปฟิลิปปินส์ ประมาณ 20,000 คน รัฐบาลไทยและรัฐบาลฟิลิปปินส์ร่วมมือด้านการท่องเที่ยว โดยให้มีการแลกเปลี่ยนการเยือนของผู้บริหารระดับสูง การจับคู่ทางธุรกิจ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในสาขาที่ไทยมีศักยภาพ อาทิ การท่องเที่ยวแบบยั่งยืนที่สนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการจัดทำโครงการจุดหมายปลายทางร่วมด้านการท่องเที่ยวระหว่างไทยกับฟิลิปปินส์ (Thailand-Philippines Tourist Package) เนื่องจากทั้งสองประเทศมีสถานที่ท่องเที่ยวหลายแห่งที่สวยงามและเป็นที่ยอมรับของชาวต่างชาติ ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวของอาเซียนในภาพรวมอีกด้วย

1.2 ประวัติและข้อมูลรัฐบาลโดยย่อ

ประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากตะวันตกยาวนานที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะประเทศที่ได้รับเอกราชจากชาติตะวันตกหลังสงครามโลกครั้งที่สองจะรับวัฒนธรรมทางการเมือง



มาด้วย ประเทศฟิลิปปินส์ก็รับอิทธิพลมาจากสหรัฐอเมริกา ระบบการปกครองจึงเป็นระบบประธานาธิบดี แต่ก็ยังคงหลักการคานอำนาจและการกระจายอำนาจ

ประเทศฟิลิปปินส์แบ่งอำนาจการปกครองเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ฝ่ายบริหาร

ประธานาธิบดีของฟิลิปปินส์มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีวาระในการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และจำกัดให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียวเท่านั้น ผู้ที่จะลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดีต้องมีสัญชาติฟิลิปปินส์ตั้งแต่เกิดมาเป็นทารก สามารถอ่านออกเขียนได้ อาศัยอยู่ในฟิลิปปินส์มาแล้วไม่ต่ำกว่า 10 ปี อายุไม่ต่ำกว่า 40 ปี ณ วันเลือกตั้ง และไม่มีรายชื่ออยู่ในคณะผู้บริหารขององค์กรที่ทำธุรกิจเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ประธานาธิบดีดำรงตำแหน่งประมุขของประเทศและเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาล บริหารราชการแผ่นดินโดยคณะรัฐมนตรี (Secretaries) ซึ่งคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง (Commission of Appointments) ประกอบด้วย วุฒิสมาชิก 12 คน และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มาจากทั้งฝ่ายค้านและฝ่ายรัฐบาลอีก 12 คน ทั้งนี้ ประธานาธิบดีไม่มีอำนาจในการยุบสภา

2) ฝ่ายนิติบัญญัติ

- วุฒิสภา มี 24 คน มาจากการเลือกตั้ง โดยผู้จะเป็นวุฒิสมาชิกต้องเกิดในฟิลิปปินส์ และอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปี มีวาระ 6 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งได้ 2 วาระติดต่อกัน

- สภาผู้แทนราษฎร มี 250 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ประมาณ 200 คน ที่เหลือเป็นสมาชิกระบบบัญชีรายชื่อ (Party List)

ของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ผู้สมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องเกิดในฟิลิปปินส์ และอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี มีวาระ 3 ปี และดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 วาระติดต่อกัน

ทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภามีหน้าที่พิจารณากฎหมายและข้อตกลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประเทศ เช่น สนธิสัญญา ระหว่างประเทศ ข้อโต้แย้งที่เกี่ยวข้องกับประธานาธิบดี รวมถึงการปลดประธานาธิบดีออกจากตำแหน่ง โดยรัฐสภามีอำนาจในการริเริ่มขบวนการถอดถอน และวุฒิสภามีอำนาจสูงสุดด้วยมติ 2 ใน 3 ในการตัดสินคดีความ

3) ฝ่ายตุลาการ

มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายผ่านทางศาล ศาลของฟิลิปปินส์แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

(1) ศาลระดับท้องถิ่น เป็นศาลเทศบาล ศาลในเมืองขนาดใหญ่ และศาลเคเลี่ยนที (Municipal Circuit Trial Court) ซึ่งจะเวียนกันไปพิจารณาคดีในท้องที่ต่างๆ โดยรับพิจารณาเฉพาะคดีที่ไม่ร้ายแรงนัก

(2) ศาลระดับภูมิภาค มีหน้าที่พิจารณาคดีที่ร้ายแรงกว่าศาลท้องถิ่นและคดีอุทธรณ์ โดยศาลระดับภูมิภาคมี 13 แห่ง ประจำใน 13 ภูมิภาคเท่านั้น

(3) ศาลระดับชาติ เป็นศาลอุทธรณ์และศาลมุสลิม ส่วนมากจะรับพิจารณาคดีอุทธรณ์ด้านภาษี คดีข้าราชการ และคดีฉ้อราษฎร์บังหลวง รวมถึงคดีที่ต้องพิจารณาจากกฎหมายมุสลิม

(4) ศาลสูงสุด หรือเรียกว่า “ศาลสูง” ประกอบด้วย ประธานและคณะผู้พิพากษา จำนวน 14 คน รับพิจารณาคดีการเมือง คดีอุทธรณ์

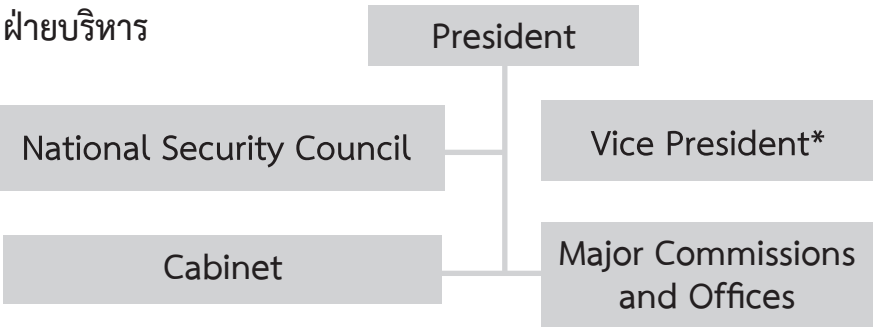


คดีฎีกา รวมถึงคดีที่มีความสำคัญระดับประเทศ เช่น การสั่งปลด
ประธานาธิบดี หรือระงับการประกาศใช้กฎหมายการศึกษา เป็นต้น แต่ในขณะ
เดียวกันผู้ที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลสูงสุด จะถูกคัดเลือกและเสนอชื่อโดย
ประธานาธิบดี โดยผ่านการลงมติของรัฐสภา จึงเห็นได้ว่าโครงสร้างรัฐบาล
กับการปกครองมีพรมแดนหรือเขตพื้นที่เหลื่อมล้ำกันหรือเชื่อมต่อกันเป็น
เรื่องปกติ

ฝ่ายนิติบัญญัติ

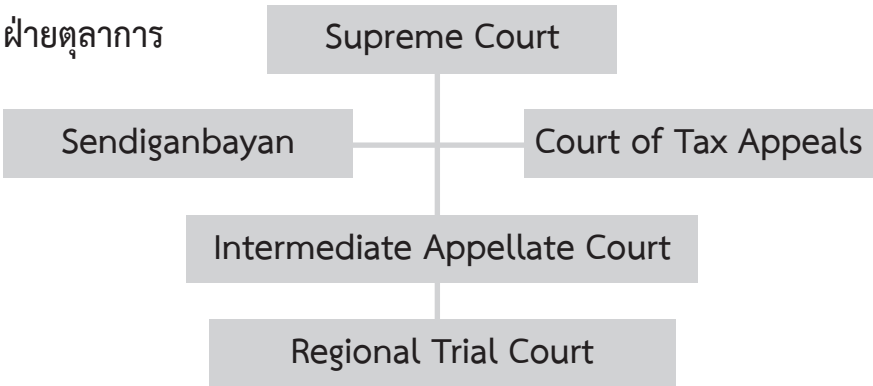


ฝ่ายบริหาร



* รองประธานาธิบดีไม่จำเป็นต้องสังกัดพรรคเดียวกับประธานาธิบดี

ฝ่ายตุลาการ



ภาพที่ 3 โครงสร้างการปกครองของฟิลิปปินส์




2

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์



แผนพัฒนาฟิลิปปินส์ปี พ.ศ. 2554-2559 (ค.ศ. 2011-2016)^[4] ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ดังปรากฏในภาพ ดังนี้



The Philippine Development Plan 2011-2016 is our plan. We intend to pursue rapid and sustainable economic growth and development, improve the quality of life of the Filipino, empower the poor and marginalized and enhance our social cohesion as a nation.

BENIGNO S. AQUINO III
PRESIDENT, REPUBLIC OF THE PHILIPPINES

PHILIPPINE DEVELOPMENT PLAN 2011-2016


Based on President Aquino's "Social Contract with the Filipino People"

Overarching theme: "Good Governance and Anti-corruption"

Vision: "Achieve Inclusive Growth, Create Employment Opportunities and Reduce Poverty"

PLAN'S VISION: INCLUSIVE GROWTH

- Higher economic growth of 7-8% per year for at least 6 years
- Growth that generates mass employment
- Growth that reduces poverty, including the achievement of Millennium Development Goals (MDGs)



PLAN'S BROAD STRATEGIES

- 1** Attain a high and sustained economic growth that provides productive employment opportunities. To achieve this, structural changes shall be implemented. With high growth rates and given the right policies, economic gains will translate into higher per capita income and effectively reduce poverty;
- 2** Equalize access to development opportunities across geographic areas and across different income and social spectrum through quality education and primary health care, levelling the playing field through equal access to credit, infrastructure and land, and improved governance. This will ensure that expansion of employment opportunities translates to poverty reduction; and
- 3** Formulate and implement effective and responsive social safety nets to catch those who are unable to immediately participate in this new economic growth process. These social safety nets will support and capacitate the vulnerable sectors of the society in addressing not only poverty but also the devastating effects of climate change.

PLAN'S KEY STRATEGIES

- Massive investment in infrastructure
- Transparent and responsive governance
- Human development and improved social services
- Competitiveness to generate employment
- Access to financing

PLAN TARGETS FOR INCLUSIVE GROWTH

- Poverty incidence: 16.6% in 2016, from 33.1% in 1991
- Employment creation: Annual average of 1 million jobs
- GDP Growth rate: 7-8% per year
- Investment/GDP: 22% in 2016, from 15.6% in 2010
- Other MDGs

ภาพที่ 4 วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์



The Philippine Development Plan 2011-2016 is our plan. We intend to pursue rapid and sustainable economic growth and development, improve the quality of life of the Filipino, empower the poor and marginalized and enhance our social cohesion as a nation.

BENIGNO S. AQUINO III
PRESIDENT, REPUBLIC OF THE PHILIPPINES

เจตน์จำนงค์ของประธานาธิบดี BENIGNO S. AQUINO III

2.1 วิสัยทัศน์

“การเติบโตอย่างทั่วถึง บรรลุผล การสร้างโอกาสการจ้างงาน และลดความยากจน”

“Achieve Inclusive Growth, Create Employment Opportunities, and Reduce Poverty”

2.2 เป้าหมาย

- การเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นร้อยละ 7-8 ต่อปี เป็นเวลาอย่างน้อย 6 ปี
- การเติบโตของการจ้างงานจำนวนมาก
- การเติบโตที่ช่วยลดความยากจน รวมทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (MDGs)



PHILIPPINE DEVELOPMENT PLAN 2011-2016

Based on President Aquino's
"Social Contract with the
Filipino People"

Overarching theme: "Good
Governance and
Anti-corruption"

Vision: "Achieve Inclusive
Growth, Create Employment
Opportunities and Reduce
Poverty"

PLAN'S VISION: INCLUSIVE GROWTH

- Higher economic growth of 7-8% per year for at least 6 years
- Growth that generates mass employment
- Growth that reduces poverty, including the achievement of Millennium Development Goals (MDGs)



ภาพรวม: “แผนวิสัยทัศน์: การเติบโตอย่างทั่วถึง”

2.3 ยุทธศาสตร์

แผนกลยุทธ์

1) บรรลุการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับสูงและยั่งยืน เพิ่มโอกาสการจ้างงานที่มีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุการนี้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ซึ่งจะต้องดำเนินการไปพร้อมกับอัตราการเติบโตที่สูง และได้รับนโยบายที่เหมาะสม ในทางเศรษฐกิจจะต้องมีรายได้ต่อหัวที่สูงขึ้น มีประสิทธิภาพ และลดความยากจน

2) การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาที่เท่าเทียมกันในพื้นที่ทั่วไปทางภูมิศาสตร์และรายได้ที่แตกต่างกัน รวมทั้งคุณภาพในการศึกษาในสังคมที่แตกต่าง การดูแลสุขภาพเบื้องต้น การยกระดับสถานที่ออกกำลังกายให้เท่าเทียม โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ รวมทั้งที่ดิน และการกำกับดูแลที่ดีขึ้นจะช่วยให้เกิดการขยายตัวของโอกาสในการจ้างงานที่นำไปสู่การลดความยากจน

3) การกำหนดและการดำเนินการ การใช้ตาข่ายความปลอดภัยทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ โดยสามารถจับตามองได้ทันที กระบวนการในการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจใหม่เหล่านี้ ต้องมีตาข่ายความปลอดภัยทางสังคมที่จะสนับสนุน และให้อำนาจแก่สังคมที่เปราะบาง ไม่เพียงแต่ความยากจน แต่ยังส่งผลกระทบต่อบรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงในสังคมอีกด้วย

PLAN'S BROAD STRATEGIES

- 1** Attain a high and sustained economic growth that provides productive employment opportunities. To achieve this, structural changes shall be implemented. With high growth rates and given the right policies, economic gains will translate into higher per capita income and effectively reduce poverty;
- 2** Equalize access to development opportunities across geographic areas and across different income and social spectrum through quality education and primary health care, levelling the playing field through equal access to credit, infrastructure and land, and improved governance. This will ensure that expansion of employment opportunities translates to poverty reduction; and
- 3** Formulate and implement effective and responsive social safety nets to catch those who are unable to immediately participate in this new economic growth process. These social safety nets will support and capacitate the vulnerable sectors of the society in addressing not only poverty but also the devastating effects of climate change.

ภาพรวม: “แผนยุทธศาสตร์”

PLAN'S KEY STRATEGIES

- Massive investment in infrastructure
- Transparent and responsive governance
- Human development and improved social services
- Competitiveness to generate employment
- Access to financing

PLAN TARGETS FOR INCLUSIVE GROWTH

- Poverty incidence: 16.6% in 2015, from 33.1% in 1991
- Employment creation: Annual average of 1 million jobs
- GDP Growth rate: 7-8% per year
- Investment/GDP: 22% in 2016, from 15.6% in 2010
- Other MDGs



3

ประวัติความเป็นมาของระบบราชการ

ระบบราชการของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เริ่มมีขึ้นตั้งแต่เมื่อสเปนเข้ามาครอบครองฟิลิปปินส์ และมีการพัฒนาเมื่ออยู่ภายใต้การปกครองของสหรัฐอเมริกา จนกลายมาเป็นระบบราชการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของฟิลิปปินส์เอง

3.1 ฟิลิปปินส์ภายใต้การปกครองของสเปน (พ.ศ.2106-2441) (Precolonial PH-Spanish Colonization)

ก่อนการเข้ามาของสเปน^[40] ชาวพื้นเมืองบนเกาะฟิลิปปินส์อยู่กันเป็นหมู่บ้านย่อยๆ เรียกว่า “บารังไก” หลายหมู่บ้านที่อยู่ใกล้ชายฝั่งพัฒนาจนกลายเป็นชุมชนค้าขายขนาดใหญ่ จนในปีพ.ศ. 2108 สเปนได้รับชนชนพื้นเมือง และได้ตั้งฐานทัพแห่งแรกที่เกาะเซบู จากนั้นสเปนได้ตั้งสภาการปกครองขึ้น ซึ่งมี เกล โลเปซ เด เลกัสปี (Miguel López de Legazpi) เป็นนายกเทศมนตรีคนแรก และตั้งมะนิลาเป็นสถานีการค้า

สเปนได้เข้ามาจัดระบบชนชั้นในสังคมใหม่ โดยเรียกชนชั้นปกครองว่า “พริ้นซิพาลี” ซึ่งหมายถึงชนชั้นสูงสุด ประกอบด้วย ผู้นำเดิมของแต่ละบารังไกและผู้ปกครองเมืองที่ได้รับมอบอำนาจจากสเปน โดยชนชั้นดังกล่าวจะได้รับสิทธิในการออกเสียงแสดงความคิดเห็นทางการเมือง และได้รับอนุญาตให้ทำงานในหน่วยงานปกครอง โดยชายจะมีค่านำหน้าชื่อว่า “ดอน” และหญิงมีค่านำหน้าชื่อว่า “ดอนญา” อย่างไรก็ตาม ในยุคที่สเปนปกครองนี้ มีกฎหมายห้ามชาวต่างชาติถือครองที่ดินในฟิลิปปินส์ ทำให้ชาวสเปนและชาวต่างชาตินิยมแต่งงานกับเจ้าของที่ดินหรือชนชั้น



พื้นเมืองที่ร่ำรวยเพื่อให้มีสิทธิในที่ดินเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของชนชั้นใหม่ที่เรียกว่า “เมสซิโต (ผู้ชาย) และเมสติซา (ผู้หญิง)” การจัดแบ่งชนชั้นดังกล่าวทำให้สเปนมีความสะดวกในการใช้มาตรการแสวงหาผลประโยชน์จากชาวพื้นเมือง โดยใช้ระบบ “โปโล” (Polo System)^[38] เป็นระบบเกณฑ์แรงงานที่ให้ชาวพื้นเมืองทุกคน ยกเว้นหัวหน้าเผ่าและลูกชายคนแรกของหัวหน้าเผ่าต้องอุทิศแรงงานให้แก่ทางราชการ

ชนชั้นเมสซิโต ถือเป็นชนชั้นกลางที่เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 17^[35] ถือเป็นชนชั้นที่มีอยู่มากในฟิลิปปินส์ ได้แก่ พ่อค้า เจ้าของที่ดิน และลูกครึ่ง ซึ่งสามารถเหยิบฐานะให้ทัดเทียมกับชาวสเปนได้ ชนชั้นนี้นิยมส่งบุตรหลานไปเรียนยังต่างประเทศกันมาก เมื่อกลับมายังประเทศของตนก็ได้รับราชการ มีหน้าที่บริหารมากขึ้น และได้เห็นความเหลื่อมล้ำต่ำสูงทางสังคม การทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการสเปน การกดขี่ข่มเหงของสเปนต่อชาวฟิลิปปินส์ ฯลฯ ทำให้เกิดความรักชาติ และเรียกร้องการปฏิรูปขึ้น

อย่างไรก็ตาม ระบบการปกครองของสเปนนี้เองที่สร้างให้เกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นในระบบราชการของฟิลิปปินส์ ^[14]

3.2 ฟิลิปปินส์ภายใต้การปกครองของสหรัฐอเมริกา (พ.ศ. 2441-2489) (Malolos Republic-American Colonization)

ภายใต้การปกครองของสหรัฐอเมริกา สังคมฟิลิปปินส์เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก เนื่องจากสหรัฐอเมริกาส่งเสริมและให้อิสระเสรีภาพ

มากกว่าสมัยอยู่ภายใต้การปกครองของสเปน มีการจัดสวัสดิการให้แก่ชนชั้นกรรมกร การคุ้มครองแรงงานสตรี เด็ก และคนพิการ ในส่วนของระบบราชการ สหรัฐอเมริกาได้จัดตั้ง “The Philippine Civil Service” ขึ้นในปี พ.ศ. 2443^[10] ภายใต้พระราชบัญญัติที่ 2260 (Republic Act 2260) เกี่ยวกับกฎหมายข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือเป็นจุดที่มีการพัฒนาระบบราชการอย่างชัดเจนในสมัยที่ฟิลิปปินส์อยู่ภายใต้การปกครองของสหรัฐอเมริกา



ภาพที่ 5 คณะกรรมการฟิลิปปินส์ชุดที่สอง
จากซ้าย: Dean C. Worcester, Henry Clay Ide,
William Howard Taft, Bernard Moses, and Luke Wright
ที่มา: <http://celebratepcsa.wordpress.com/history/>



อย่างไรก็ตามการเข้ารับราชการในสมัยการปกครองของอเมริกัน ถูกจำกัดด้วย 2 เงื่อนไข^[41] ประการแรก คือ ด้านความรักชาติ ซึ่งข้าราชการ จะถูกจำแนกออกโดยวัตถุประสงค์ในการให้คำสัตย์ปฏิญาณที่ว่า “จงตระหนัก และยอมรับอำนาจสูงสุดของสหรัฐอเมริกาบนเกาะแห่งนี้ จะต้องรักษาไว้ ซึ่งความศรัทธาและมีความจงรักภักดี” ประการที่สอง คือ การเข้ารับราชการ นั้นจะถูกตัดสินจากข้อดี และความเหมาะสมต่างๆ ที่ถูกกำหนดไว้ผ่าน การแข่งขันแบบเปิดในการสอบแข่งขัน โดยข้าราชการจะมีตำแหน่ง หน้าที่การงานที่มั่นคง และการเลื่อนตำแหน่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ในการทำงาน ข้าราชการที่มีความเป็นมืออาชีพตามหลักแล้วต้องไม่ฝักใฝ่ ทางการเมือง ซึ่งเป็นไปตามคำสัตย์ปฏิญาณที่ให้ไว้ ข้าราชการได้ชื่อว่า ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ จนกระทั่งสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้น

คณะกรรมการธิการเชื่อว่าชาวอเมริกาจะยึดกับสัดส่วนสำคัญใน ตำแหน่งทางราชการเป็นเวลาอีกนาน แต่ช่วงก่อนปีพ.ศ. 2439 มีการ ลงทุนเพิ่มมากขึ้น การให้เงินเดือนที่สูงของภาคเอกชนในฟิลิปปินส์ได้ จำกัดจำนวนชาวอเมริกันที่เข้ามาร่วมและทำงานในหน่วยงานราชการ ดังนั้นในระยะเวลายาวนานชาวฟิลิปปินส์ก็ยึดครองตำแหน่งทางราชการ เป็นส่วนใหญ่

3.3 ยุคอิสระภาพและประชาธิปไตย (Independence and Democratization)

หลังจากฟิลิปปินส์ได้รับอิสระภาพจากสหรัฐอเมริกา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่างๆ มากมาย ในส่วนของระบบราชการเองก็เช่นกัน ในช่วงปี พ.ศ. 2515 ฟิลิปปินส์ได้มีการปฏิรูประบบราชการที่สำคัญครั้งใหญ่ โดยใช้ชื่อว่า “Intergrated Reorganization Plan” โดยมีสาระสำคัญในการปฏิรูป ^[39] ดังนี้

1) การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในสำนักงานประธานาธิบดี มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานประธานาธิบดี โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้แก่หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานประธานาธิบดี ดังนี้

(1) ส่วนราชการหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหารในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการเท่านั้น (Purely Advisory and Consultative Body)

(2) ส่วนราชการหรือองค์กรที่ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ หรือด้านอำนาจการแก่ผู้บริหารโดยตรง (Direct Staff Assistance)

(3) ส่วนราชการหรือองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการ (Involve Several Departments and Agencies)

(4) ส่วนราชการ หรือองค์กรที่ผู้บริหารประเทศต้องดูแลอย่างใกล้ชิด (Require The Personal Attention)

2) การกำหนดรูปแบบโครงสร้างส่วนราชการภายในกระทรวง โดยให้ทุกกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่ทำหน้าที่อำนาจการและวิชาการ ออกเป็น 4 ส่วน



- (1) งานวางแผน (Planning Service)
- (2) งานคลังและการจัดการ (Financial and Management Service)
- (3) งานบริหารทั่วไป (Administrative Service)
- (4) งานวิชาการ (Technical Service)

ดำเนินงานหลักหรือด้านการปฏิบัติการ จะแบ่งออกเป็นกรม (Bureaus) และสำนักงานเขต (Regional Offices)

จนกระทั่งปี พ.ศ. 2529 ได้มีการปฏิรูประบบราชการอีกครั้ง โดยมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นหนึ่งชุด เรียกว่า Presidential Commission on Government Reorganization และได้มีการปรับปรุงส่วนราชการ และการบริหาร เพื่อเน้นด้านการบริหารการพัฒนา และสอดคล้องกับการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 ในสมัยของประธานาธิบดีฟีเดล รามอส (Fidel Ramos) ได้มีการปฏิรูประบบราชการอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้ชื่อว่า “Reengineering of the Bureaucracy Program” มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการ ปรับเปลี่ยน ภาคราชการให้เกิดความเข้มแข็ง และให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทใน การพัฒนาประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยการกระจายงานระหว่างหน่วยงาน ของรัฐในระดับต่างๆ ให้เหมาะสม และขจัดการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ออกไป

ในการปฏิรูประบบราชการในแต่ละครั้ง จะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อนำเสนอนโยบาย หลักการ แนวทาง มาตรการ และ แผนการดำเนินงาน เสนอต่อประธานาธิบดี จากนั้นคณะกรรมการชุด

ตั้งกล่าวจะถูกยุบตัวลง และมีกระทรวงงบประมาณและการจัดการ (Department of Budget and Management) เข้ามาทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการและรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานสรุปข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง มาตรการ และแผนการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ เพื่อเสนอประธานาธิบดีพิจารณาสั่งการให้กระทรวงต่างๆ ไปดำเนินการต่อ ตลอดจนมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม เร่งรัดให้กระทรวงต่างๆ ดำเนินการตามนโยบาย หลักการ มาตรการ และแผนการดำเนินการตามที่ประธานาธิบดีเห็นชอบ และมีคำสั่งให้กระทรวงต่างๆ ดำเนินการ



4

ภาพรวมของระบบราชการ

4.1 รัฐบาล นโยบายรัฐบาล และนโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ฟิลิปปินส์ถือเป็น 1 ใน 5 ประเทศเริ่มแรกในการก่อตั้งอาเซียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิก จนต่อมาได้ขยายขอบเขตไปสู่ความร่วมมือทางการเมืองด้วย จึงมีประเด็นที่ควรเรียนรู้ในภาครัฐของประเทศฟิลิปปินส์ดังนี้

4.1.1 ด้านการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2523 รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้เริ่มส่งเสริมนโยบายด้านการศึกษาเพื่อดึงดูดนักศึกษาต่างชาติเข้าประเทศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 รัฐบาลได้เพิ่มนโยบายสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษาแห่งเอเชีย (Education Center in Asia) โดยอำนวยความสะดวกในการออกวีซ่าให้นักเรียนต่างชาติ และจัดโปรแกรมแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันการศึกษาในฟิลิปปินส์กับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ รวมถึงปรับปรุงระบบการศึกษาและคุณภาพบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดรับนักศึกษาต่างชาติด้วย

ทุกวันนี้ฟิลิปปินส์เป็นอีกชาติในอาเซียนที่มีแนวโน้มว่าจะกลายเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยเฉพาะการเรียนด้านภาษาอังกฤษ (English Language Courses) กลายเป็นสายหายอดนิยมในหมู่นักเรียนต่างชาติ ปัจจุบันมีนักเรียนเข้าเรียนในสถาบันการ



ศึกษาของฟิลิปปินส์กว่า 2,100 แห่ง

ฟิลิปปินส์ยังถือเป็นผู้ริเริ่มโครงการ ASEAN Children's Forum (ACF) ซึ่งเป็นโครงการภายใต้กรอบความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรมในอาเซียน^[40] โดยร่วมกับประเทศไทย ซึ่งทั้งสองประเทศได้ดำเนินการก่อตั้งภาคีความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นักการศึกษา และสถาบันการศึกษาด้านสังคมสงเคราะห์ในอาเซียน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาบุคลากร กำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน และการศึกษารวมทั้งส่งเสริมการเรียนการสอนและการประกอบวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ในอาเซียน โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือ การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับประชากรอาเซียนให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

นอกจากนี้ฟิลิปปินส์ยังได้ดำเนินการนำร่อง และให้การสนับสนุนการบูรณาการทางการศึกษาในภูมิภาค โดยการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของอาเซียนในเวทีโลก และได้ดำเนินการต่างๆ เช่น

1) ริเริ่มโครงการ 2 ภาษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยฟิลิปปินส์ได้ดำเนินยุทธศาสตร์เรื่องดังกล่าวในโรงเรียนระดับประถม

2) เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการศึกษา จัดการศึกษาปฐมวัย และการเรียนรู้นอกระบบโรงเรียน เสริมสร้างความแข็งแกร่งของการพัฒนาและการดูแลเด็กปฐมวัย โดยจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการศึกษาปฐมวัยเพื่อแบ่งปันในภูมิภาค

3) บูรณาการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้นักเรียนในอาเซียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อการศึกษาทางเว็บไซต์หรือสื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยีแบบต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง

4) ริเริ่มโครงการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส (Reaching the Unreached Children) ภายใต้กรอบการดำเนินงานขององค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ SEAMEO

ฟิลิปปินส์ยังนับเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสในอาเซียน เพราะมีการทำงานตามแนวนโยบายที่สนับสนุนการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาสอย่างครอบคลุมและหลากหลาย เช่น

1) การจัดระบบการติดตามนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนกลางคัน และประชากรกลุ่มที่ยังไม่ได้รับการศึกษา

2) การจัดการศึกษาในภาวะวิกฤต (Education in Emergencies) เพื่อเตรียมความพร้อมรับภัยพิบัติธรรมชาติ เช่น ไต้ฝุ่น สึนามิ ภูเขาไฟระเบิด เป็นต้น ในส่วนภูมิภาค ฟิลิปปินส์ได้จัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมรับภัยพิบัติธรรมชาติและภาวะฉุกเฉินต่างๆ โดยร่วมดำเนินการกับอินโดนีเซีย

ทั้งนี้ฟิลิปปินส์ยังมีความร่วมมือทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะกับองค์การซีมีโอ หรือ องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Ministers of Education Organization: SEAMEO) โดยรับเป็นประเทศแกนนำในการดำเนินโครงการ 3 โครงการ ได้แก่ การศึกษาในสถานการณ์ฉุกเฉิน การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส และการพัฒนาการดูแลเด็กปฐมวัย



4.1.2 ด้านเศรษฐกิจ

Mrs. Jocelyn S. Batoon-Garcia (โจเซลิน บatoon-การ์เซีย) เอกอัครราชทูตของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์และผู้แทนถาวรฟิลิปปินส์ประจำสหประชาชาติให้สัมภาษณ์กับหนังสือพิมพ์ “ฐานเศรษฐกิจ” ถึงความพร้อมของฟิลิปปินส์กับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558^[23] ว่า “เราจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมในการเสริมสร้างการรับรู้ของ AEC ต่างๆ โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่ม Micro และ SMEs ซึ่งมีจำนวนกว่าร้อยละ 99 และถือว่าเป็นส่วนใหญ่ของประเทศ โดยที่กลุ่มนี้จะสามารถพัฒนาไปเป็นกระดูกสันหลังทางเศรษฐกิจของประเทศได้ และจะส่งต่อไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจในแถบชนบทด้วยเช่นกัน เรามีโครงการทำระบบการรับรองสินค้าและอาชีพ ที่ใช้ระบบการรับรองร่วมกันในประเทศอาเซียน ซึ่งขณะนี้เราก็ได้ทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกับ สปป.ลาว และอินโดนีเซียไปแล้ว นอกจากนี้เรายังได้ทำการเจรจาทางการค้าและการให้บริการอีกหลายประเภท ซึ่งเราคิดว่ามีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบร่วมกัน และเรากำลังอยู่ในช่วงการเจรจาท่องรองกับหลายๆ ประเทศ เช่น เรื่องการศึกษา การศึกษาของเราที่จากเดิมมีเกรด 10 ก็ได้เพิ่มให้มีถึงเกรด 12 เพื่อให้เหมือนกับอีกหลายๆ ประเทศ”

ทั้งนี้ฟิลิปปินส์มีแผนพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2547-2553) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้วิสาหกิจมีความแข็งแกร่ง บริหารงานได้อย่างมืออาชีพ ผลิตสินค้าและบริการที่มีมาตรฐาน โดยศักยภาพดังกล่าวจะทำให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก^[33] โดยมี KPI ดังนี้



- ผลิตภัณฑ์มวลรวมที่มาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 40 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ
- ส่งเสริมให้วิสาหกิจสามารถเพิ่มผลผลิต และการจำหน่ายสินค้าได้มากขึ้น
- การเพิ่มมูลค่าการส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยเฉลี่ยในแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 16 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด
- ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกิจการในกลุ่มวิสาหกิจรายย่อยที่เน้นธุรกิจแบบสร้างสรรค์



4.2 จำนวนและรายชื่อกระทรวงพร้อมที่ติดต่อ

ฟิลิปปินส์มีกระทรวงทั้งหมด 20 กระทรวง ประกอบด้วย รายชื่อพร้อมที่อยู่ติดต่อ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อกระทรวง และจำนวนพร้อมที่

กระทรวง	ข้อมูลติดต่อ
 Office of the President	เว็บไซต์ www.president.gov.ph/ อีเมล op@president.gov.ph โทรศัพท์ (632) 784-4286 ที่อยู่ Malacañan Palace Compound J. P. Laurel St., San Miguel, Manila
 Department of Agriculture (DA)	เว็บไซต์ www.da.gov.ph/ อีเมล web@da.gov.ph โทรศัพท์ (632) 273-AGRI (2474) 928-8756-65 ที่อยู่ Elliptical Road, Diliman, Quezon City, Philippines 1107

กระทรวง

ข้อมูลติดต่อ



Department of
Agrarian Reform
(DAR)

เว็บไซต์ www.dar.gov.ph/
อีเมล web@da.gov.ph
โทรศัพท์ (632) 928-7031-39
ที่อยู่ Elliptical Road, Diliman,
Quezon City, Philippines



Department of
Budget and
Management (DBM)

เว็บไซต์ www.dbm.gov.ph/
อีเมล publicinfo@dbm.gov.ph
โทรศัพท์ (632) 735-4878
โทรสาร (632) 735-4936
ที่อยู่ General Solano St., San Miguel,
Manila



Department of
Education (DEPED)

เว็บไซต์ www.deped.gov.ph/
อีเมล action@deped.gov.ph
โทรศัพท์ (632) 636-1663 (63) 9194560027
ที่อยู่ De Txt Action Center



Department of
Energy (DOE)

เว็บไซต์ www.doe.gov.ph/
โทรศัพท์ (632) 479-2900
ที่อยู่ Energy Center, Rizal Drive,
Bonifacio, Global City,
Taguig City, 1632



กระทรวง

ข้อมูลติดต่อ



Department of
Environment and Natural
Resources
(DENR)

เว็บไซต์
โทรศัพท์
ที่อยู่

www.denr.gov.ph/
(632) 929-6626
Visayas Avenue, Diliman, 1100
Quezon City, Philippines



Department of
Finance (DOF)

เว็บไซต์
อีเมล
โทรศัพท์
ที่อยู่

www.dof.gov.ph/
helpdesk@dof.gov.ph
(632) 523-6051
DOF Bldg., BSP Complex, Roxas
Blvd., 1004 Metro Manila,
Philippines



Department of
Foreign Affairs

เว็บไซต์
อีเมล
โทรศัพท์
ที่อยู่

www.dfa.gov.ph
osec@dfa.gov.ph
(632) 834-4000, (632) 834-3000
DFA Bldg., 2330 Roxas Boulevard,
Pasay City



Department of
Health

เว็บไซต์
โทรศัพท์
ที่อยู่

www.doh.gov.ph
(632) 651-7800
San Lazaro Compound,
Rizal Avenue, Sta. Cruz, Manila

กระทรวง

ข้อมูลติดต่อ



Department of the Interior
and Local Government

เว็บไซต์ www.dilg.gov.ph
โทรศัพท์ (632) 925-8888
โทรสาร (632) 925-0332
ที่อยู่ A. Francisco Gold Condominium II,
EDSA cor. Mapagmahal St.,
Diliman, Quezon City



Department of
Justice (DOJ)

เว็บไซต์ www.doj.gov.ph/
อีเมล Communications@doj.gov.ph
โทรศัพท์ (632) 523-8481
ที่อยู่ Padre Faura Street
Ermita, Manila 1000
Republic of the Philippines



Department of
Labor and Employment
(DOLE)

เว็บไซต์ www.dole.gov.ph/



Department of National
Defense

เว็บไซต์ www.dnd.gov.ph
อีเมล info@dnd.gov.ph
webmaster@dnd.gov.ph
โทรศัพท์ (632) 982-5600
ที่อยู่ Camp General Emilio Aguinaldo,
Quezon City



กระทรวง	ข้อมูลติดต่อ
 <p data-bbox="235 384 405 483">Department of Public Works And Highways</p>	<p data-bbox="532 272 609 304">เว็บไซต์</p> <p data-bbox="643 277 841 304">www.dpwh.gov.ph</p> <p data-bbox="532 312 585 339">อีเมล</p> <p data-bbox="643 312 921 339">Webmaster@dpwh.gov.ph</p> <p data-bbox="532 347 618 375">โทรศัพท์</p> <p data-bbox="643 347 801 375">(632) 304-3000</p> <p data-bbox="532 383 576 410">ที่อยู่</p> <p data-bbox="643 383 998 410">Bonifacio Drive, Port Area, Manila</p>
 <p data-bbox="150 691 489 790">Department of Social Welfare and Development (DSWD)</p>	<p data-bbox="532 608 609 635">เว็บไซต์</p> <p data-bbox="643 608 847 635">www.dswd.gov.ph/</p> <p data-bbox="532 643 618 670">โทรศัพท์</p> <p data-bbox="643 643 834 670">(632) 931-8101-07</p>
 <p data-bbox="161 986 478 1050">Department of Science and Technology (DOST)</p>	<p data-bbox="532 868 609 895">เว็บไซต์</p> <p data-bbox="643 868 838 895">www.dost.gov.ph/</p> <p data-bbox="532 903 618 930">โทรศัพท์</p> <p data-bbox="643 903 867 930">(632) 837-2071 to 82</p> <p data-bbox="532 938 609 965">โทรสาร</p> <p data-bbox="643 938 801 965">(632) 837-8937</p> <p data-bbox="532 973 576 1000">ที่อยู่</p> <p data-bbox="643 973 943 1070">DOST Building, Gen. Santos Avenue, Bicutan, Taguig City Metro Manila 1631</p>
 <p data-bbox="235 1315 405 1378">Department of Tourism (DOT)</p>	<p data-bbox="532 1182 609 1209">เว็บไซต์</p> <p data-bbox="643 1182 983 1209">Itsmorefuninthephilippines.com</p> <p data-bbox="532 1217 585 1244">อีเมล</p> <p data-bbox="643 1217 852 1244">ncr@tourism.gov.ph</p> <p data-bbox="643 1252 943 1279">tourist_info@tourism.gov.ph</p> <p data-bbox="532 1287 618 1315">โทรศัพท์</p> <p data-bbox="643 1287 978 1315">459-5200-5230 ต่อ 211 หรือ 212</p> <p data-bbox="532 1323 576 1350">ที่อยู่</p> <p data-bbox="643 1323 969 1390">351 Senator Gil Puyat Avenue, Makati City, 1200</p>

กระทรวง

ข้อมูลติดต่อ



Department of Transportation
and Communications
(DOTC)

เว็บไซต์
ที่อยู่

www.dotc.gov.ph/
The Columbia Tower, Ortigas
Avenue, Wack-Wack,
Mandaluyong, Metro Manila



Department of Trade
and Industry

เว็บไซต์
ที่อยู่

www.dti.gov.ph
385 Gil Puyat Avenue, Bel-Air,
Makati, Philippines

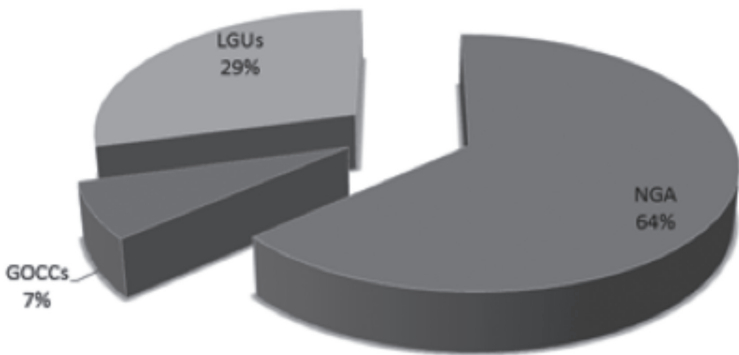


4.3 จำนวนข้าราชการทั่วประเทศ พร้อมคุณลักษณะหลัก หรือคุณลักษณะหลักในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.3.1 จำนวนข้าราชการทั่วประเทศ

จำนวนข้าราชการโดยประมาณในไตรมาสที่ 2 ของปี พ.ศ. 2553 มีข้าราชการทั้งหมด 1,312,508 คน โดยเป็นบุคลากรในหน่วยงานราชการ (NGA) ร้อยละ 63.6 หรือ 834,327 คน และในรัฐวิสาหกิจ (GOCCs) ร้อยละ 7.2 หรือ 94,756 คน และบุคลากรสนับสนุนในหน่วยงานท้องถิ่น (LGUs) ร้อยละ 29.2 หรือ 383,422 คน

จำนวนข้าราชการทั่วประเทศของฟิลิปปินส์ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2553



ภาพที่ 6 จำนวนข้าราชการทั่วประเทศของฟิลิปปินส์ในไตรมาสที่ 2 ของ ปี 2553

โดยจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน สามารถแยกตามระดับตำแหน่งได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรในภาครัฐ^[24]

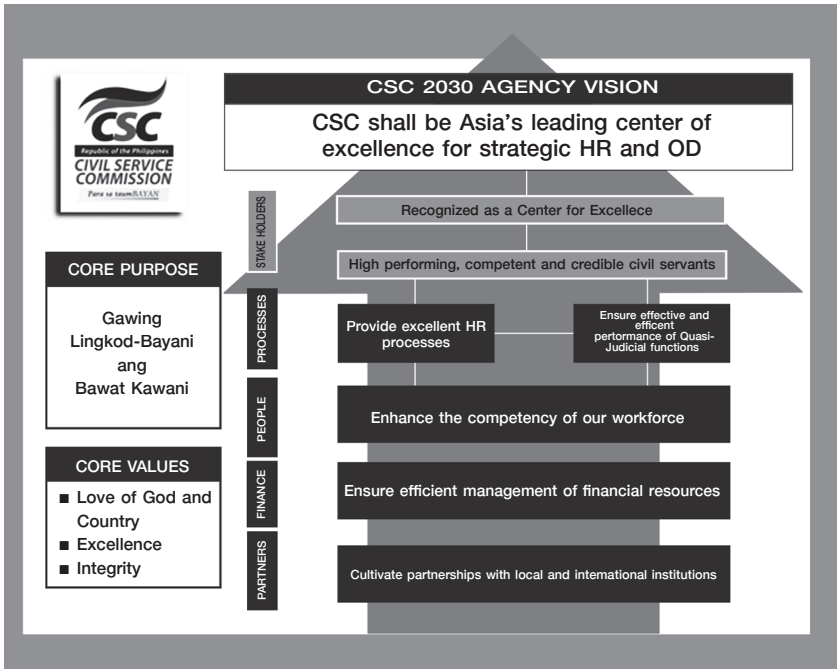
ระดับตำแหน่ง	หน่วยงานราชการ (NGAs)		รัฐวิสาหกิจ (GOCCs)		หน่วยงานท้องถิ่น (LGUs)		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1	148,528	18.6	33,275	40.4	169,021	62.0	350,824	30.4
ระดับ 2	628,146	78.7	46,173	56.0	101,863	37.4	776,182	67.3
ระดับ 3	10,305	1.3	2,080	2.5	931	0.3	13,316	1.2
ไม่ใช่ นักบริหาร	11,605	1.5	929	1.1	795	0.3	13,329	1.2
รวม	798,584	69	82,457	7	272,610	24	1,153,651	100

4.3.2 คุณลักษณะหลักของข้าราชการ

หน่วยงานข้าราชการในประเทศฟิลิปปินส์^[24] ได้มีบทบาทในการพัฒนาประเทศ โดยให้ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของข้าราชการ และมีวิสัยทัศน์คือ “The Civil Service: Strengthening its own integrity” หมายถึง การให้บริการอย่างมีศักดิ์ศรี โดยมีภารกิจหลักในการปรับปรุงการทำงาน โดยยึดหลักความมีศักดิ์ศรีดังนี้ คือ มีมิติการทำงานร่วมกันและคำนึงถึงค่านิยมขององค์การที่สนับสนุนการทำงานด้วยความตั้งใจ กฎระเบียบที่มีต้องสามารถปรับและประยุกต์



ใช้ได้ ไม่ยึดหลักเกณฑ์มากเกินไป นำระบบหรือวิธีการประเมินที่มุ่งให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีจริยธรรมให้ข้าราชการทุกคนมีใจบริการ เพราะนี่คือหน้าที่ของข้าราชการ



ภาพที่ 7 CSC Strategy Map

ที่มา: <http://excell.csc.gov.ph/cscweb/pgs.html>

จากภาพ จะเห็นได้ว่าค่านิยมหลักของข้าราชการของประเทศฟิลิปปินส์ยึดหลักการ 3 ข้อ ประกอบด้วย ความรักในพระเจ้าและประเทศ ความเป็นเลิศ และความซื่อสัตย์ (Love of God and Country, Excellence, and Integrity) ซึ่งต้องมีอยู่ในข้าราชการฟิลิปปินส์ทุกคน

4.3.3 คุณลักษณะหลักของข้าราชการในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ^[24]

ประชาคมอาเซียน เป็นความร่วมมือของกลุ่มประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวม 10 ประเทศ โดยในกรอบความร่วมมือต่างๆ มีความร่วมมือในเรื่องของข้าราชการพลเรือน โดยมีชื่อว่า “ASEAN Conference on Civil Service Matters (ACCSM)” เป็นการประชุมที่ช่วยกันเสริมสร้างความร่วมมือระดับภูมิภาคเพื่อระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยก่อตั้งในปี พ.ศ. 2524 ซึ่งแต่ละประเทศสมาชิกจะดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างประเทศสมาชิกตามความชำนาญของประเทศนั้นๆ ซึ่งประเทศฟิลิปปินส์ได้รับผิดชอบในส่วนของ การทดสอบ^[16] ซึ่งคุณลักษณะหลักของ ACCSM ในปี พ.ศ. 2558 ยังดำรงความต่อเนื่องที่ต้องการเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาความสามารถ ความรับผิดชอบ และการตอบสนองของข้าราชการพลเรือน ทั้งได้เน้นให้มีการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและการตอบสนองที่มากขึ้นของโครงสร้างองค์กร ระบบคุณภาพ การพัฒนาความสามารถด้านแรงงาน การเรียนรู้ในสภาพแวดล้อม การมอบหมายอำนาจ และการกำกับดูแลแรงงานที่มีต่อสภาพ การเรียนรู้ที่ช่วยมอบอำนาจ โดยทาง ACCSM ยังได้จัดให้มีเวทีเพื่อร่วมกันพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อการบริหารจัดการบริการสาธารณะของอาเซียน

จากคุณลักษณะที่ได้กล่าวมา จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนของประเทศในกลุ่มอาเซียนให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งประเทศฟิลิปปินส์ที่พัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่ถูกตั้งไว้ดังกล่าวข้างต้น



5

ยุทธศาสตร์ และภารกิจของแต่ละ
กระทรวง และหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
งานที่เกี่ยวข้องกับ ASEAN

5.1 ยุทธศาสตร์ และภารกิจของแต่ละกระทรวง^[4]

สามารถแยกยุทธศาสตร์ และภารกิจของแต่ละหน่วยงานได้ตาม ตารางที่ 3 ดังนี้

กระทรวงเกษตร (Department of Agriculture-DA)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
ปรับปรุงความปลอดภัยด้านอาหารให้ดีขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มสัดส่วนของข้าวที่ปลูกในประเทศ (คิดเป็นร้อยละ)
เพิ่มความยืดหยุ่นต่อความเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศมากขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> ลดการสูญเสียรายปีโดยเฉลี่ยในการผลิตด้านการเกษตรและการประมง อันเนื่องมาจากสภาพอากาศ และภัยพิบัติด้านภูมิอากาศ (พันล้านเปโซ)
เพิ่มความเจริญเติบโตในด้านการเกษตรและการประมง	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มมูลค่าโดยรวมด้านการเกษตรและการประมง (GVA) (ล้านเปโซ ณ ราคาคงที่ปี พ.ศ. 2528) พืช (Crops) ปศุสัตว์ (Livestock) สัตว์ปีก (Poultry) การประมง (Fisheries)



<p>เพิ่มการผลิตและผลผลิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผลผลิตของสินค้าโภคภัณฑ์ที่สำคัญสูงขึ้น (เมตริกตันต่อหน่วย)
<p>เพิ่มการเข้าถึงสินเชื่อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มสัดส่วนของผู้กู้ที่เป็นเกษตรกร/ชาวประมงที่ได้รับสินเชื่อจากแหล่งสินเชื่อ (คิดเป็นร้อยละ)
<p>พัฒนาคุณภาพ ความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก โครงสร้างพื้นฐานและบริการต่างๆ ในด้านทรัพยากรน้ำ (ระบบชลประทาน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาความหนาแน่นของพืชที่ปลูก (อัตราส่วนของพื้นที่เพาะปลูกต่อพื้นที่ทั้งหมด) • ตัวชี้วัดข้าวที่เพาะปลูกเองในประเทศ: เพิ่มสัดส่วนของข้าวที่ผลิตต่อปริมาณข้าวที่ต้องการ • เพิ่มผลผลิตข้าวต่อพื้นที่ 1 เฮกตาร์ (ตัน/เฮกตาร์) • เพิ่มผลผลิตข้าวต่อปริมาณน้ำที่ใช้ (MT/m³) หรือลดปริมาณน้ำทั้งหมดที่ต้องใช้ในการชลประทานเพื่อปลูกข้าว (GIWR) (หน่วยเป็นลบ.กม./ปี) • อัตราส่วนของพื้นที่เกษตรกรรมที่ได้รับการชลประทานต่อพื้นที่ทั้งหมดที่สามารถรับการชลประทานได้

<p>สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับปรุงและสร้างความเข้มแข็งให้ระบบการเงินแข็งแกร่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินโครงการริเริ่มการปฏิรูปและการออกกฎหมายดังนี้: Cooperative Code, CISA, PERA, REIT, MSME, Agri-Agra และ FRIA
<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อ การเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวนงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐในชุมชน
<p>ข้อพิพาทที่ดิน (Land Disputes)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างเครื่องมือที่ใช้กำหนดนโยบายและสร้างกลไกที่ใช้ในการแก้ไข/ระงับข้อพิพาทที่ดินเพิ่ม
<p>เสาหลักที่ 3 (PAMANA Pillar 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ก่อตั้งโครงการระดับย่อยของภูมิภาค
<p>ที่ดินของบรรพบุรุษ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวน CADT ที่ออกให้ IP ป้องกันไม่ให้ LGU ก้าวถอยร่นที่มีการใส่ใจกับปัญหาการอนุญาตทำเหมืองและตัดไม้ในพื้นที่ IP ป้องกันความผิดปกติในขั้นตอนการให้ชาวบ้านในชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับ CP Applications



<p>ปรับปรุงการคุ้มครองความหลากหลายทางชีวภาพและการอนุรักษ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ป้องกันการสูญพันธุ์ของสายพันธุ์ดอกไม้ที่เสี่ยงต่อการสูญพันธุ์ • ปรับปรุงจำนวนของสายพันธุ์ที่เสี่ยงต่อการสูญพันธุ์อย่างน้อย 3 สายพันธุ์
<p>การจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่เพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของภาคพื้นดินน้ำจืด และพื้นที่ทางทะเลและชายฝั่งที่สำคัญสำหรับความหลากหลายทางชีวภาพพร้อมบริการทางระบบนิเวศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมี การจัดการอย่างเท่าเทียมกันผ่าน NIPAS และพื้นที่ที่ตามมาตราการอนุรักษ์อื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ
<p>ปรับปรุงการบริหารและจัดการที่ดิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างจุดการย่อยสลายที่ดินพร้อมพัฒนาการจัดการที่ดินอย่างยั่งยืน (SLM)

กระทรวงการปฏิรูปการเกษตร
(Department of Agrarian Reform-DAR)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐานในการจัดการด้านทรัพยากรทางน้ำเพิ่มขึ้น เช่น ระบบชลประทาน	<ul style="list-style-type: none"> • ความเข้มข้นในการปลูกพืชดีขึ้น (อัตราส่วนของพื้นที่สุทธิรวมกับที่ดิน ว่างของข้าวที่พอเพียงต่ออัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นของการผลิต (PP) เทียบกับ/เทียบเท่าของความต้องการข้าว • เพิ่มผลผลิต Palay ต่อเฮกตาร์ (ตัน/เฮกตาร์) • เพิ่มผลผลิต Palay ต่อปริมาณของน้ำบริโภค (MT/m³) หรือ ลดความต้องการรวมน้ำชลประทาน (GIWR) เพื่อ Palay • อัตราส่วนของน้ำชลประทานต่อพื้นที่ทั้งหมดของพื้นที่ที่ต้องการชลประทาน
สร้าง และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในระบบการเงินที่แข็งแกร่ง	<ul style="list-style-type: none"> • การออกกฎหมายและการปฏิรูป การเริ่มดำเนินการ: ต้องอาศัยความร่วมมือจาก CISA, PERA, REIT, MSME, Agri-Agra และ FRIA



<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อ การเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มของจำนวนงานที่สร้างขึ้นในโปรแกรมการจ้างงานภาครัฐในชุมชน
<p>การเข้าถึงกองทุนการปฏิรูป (Access to Asset Reform)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มของตัวเลขของที่ดินที่เผยแพร่ภายใต้ CARP
<p>ข้อพิพาทที่ดิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนเครื่องมือทางนโยบายที่สร้างขึ้นและกลไกที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ไข/ระงับข้อพิพาทที่ดิน
<p>ที่ดินของบรรพบุรุษ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ออก CADTs ให้ IPs เพิ่มขึ้น • ป้องกันไม่ให้ LGU ก้าวถอยและใส่ใจกับปัญหาการอนุญาตทำเหมืองและตัดไม้ในพื้นที่ IP • ป้องกันความผิดปกติระหว่างชาวบ้านในชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับ CP applications
<p>ปรับปรุงการบริหารและการจัดการที่ดิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างจุดการย่อยสลายที่ดินพร้อมกับพัฒนาการจัดการที่ดินอย่างยั่งยืน (หน่วยเป็นเฮกตาร์)

กระทรวงงบประมาณและการบริหารจัดการ
(Department of Budget and Management-DBM)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
สร้างเศรษฐกิจมหภาคที่มั่นคงให้เกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างภาคการคลังที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้น • การลดการขาดดุลการคลัง อัตราส่วนต่อ GDP ร้อยละ 2.0 ในปี พ.ศ. 2559 • ปรับปรุงอัตราส่วนของงบประมาณหลักต่อ GDP ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 ภายในปี พ.ศ. 2559 • ปรับปรุงอัตราส่วนค่าใช้จ่ายต่อ GDP หลักให้เป็นร้อยละ 16.2 • ลดอัตราร้อยละของการจ่ายดอกเบี้ยในงบประมาณทั้งหมดให้เหลือร้อยละ 13.1 ในปี พ.ศ. 2559 • สร้างนโยบายการเงินที่ไม่สนับสนุนการเจริญเติบโตของภาวะเงินเฟ้อให้เกิดขึ้น



<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเพิ่มขึ้นในโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายทั้งหมดในโครงสร้างพื้นฐานต่อ GDP
<p>สร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงอัตราร้อยละในตัวชี้วัดความโปร่งใสให้ดีขึ้น
<p>สร้างความเข้มแข็งให้เกิดแก่สถาบันประชาธิปไตย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาคะแนนดัชนีชี้วัดความโปร่งใสในการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณให้สาธารณชนทราบ

กระทรวงศึกษาธิการ (Department of Education-DepEd)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างห้องเรียน ห้องสุขา ให้เพียงพอต่ออัตราส่วนนักเรียน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มอัตราส่วนห้องเรียนต่อนักเรียน

	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดหาน้ำดื่ม มีห้องสุขา และการกำจัดสิ่งปฏิกูล (WATSAN) อย่างขยะ ให้เพียงพอต่ออัตราส่วนนักเรียน
<p>ปรับปรุงการเข้าถึงการศึกษา การฝึกอบรม และวัฒนธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละการรู้หนังสือเบื้องต้น • เพิ่มอัตราร้อยละการรู้หนังสือเฉพาะทาง • อัตราร้อยละในการลงทะเบียนสุทธินิเวศในระดับอนุบาล (เมื่ออายุ 5 ปี) เพิ่มขึ้น • อัตราร้อยละการลงทะเบียนสุทธินิเวศเพิ่มขึ้นในระดับประถมศึกษา • อัตราร้อยละการลงทะเบียนสุทธินิเวศเพิ่มขึ้นในระดับมัธยมศึกษา • อัตราร้อยละการสำเร็จการศึกษา ระดับประถมศึกษาเพิ่มขึ้น • อัตราร้อยละการสำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น • อัตราร้อยละการคงอยู่ในการศึกษาประถมศึกษาเพิ่มขึ้น • อัตราร้อยละการคงอยู่ในการศึกษา มัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น



<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม เพื่อ การเข้าถึงการบริการการ คุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มรายได้ครัวเรือนที่ยากจน ให้ครอบคลุมโดยการจ่ายเงินสดตามเงื่อนไข • การเพิ่มจำนวนงานที่สร้างขึ้นในภาครัฐตามระบบการจ้างงานในชุมชน
<p>เสาหลัก PAMANA 2 (PAMANA Pillar 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครัวเรือนและชุมชนใน CAAs เพิ่มขึ้น และได้รับผลตอบแทนเป็นเงินสดตามเงื่อนไขชุมชนที่ขับเคลื่อนการพัฒนา (CDD) ตามโครงการ และการดำรงชีวิตของชุมชน

กระทรวงพลังงาน (Department of Energy-DOE)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐานในด้านพลังงานเพิ่มขึ้น (การจัดหาพลังงาน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มน้กลงทุนในภาคเอกชน ให้สามารถเป็นเจ้าของสาธารณูปโภค

	<ul style="list-style-type: none"> • หาแหล่งพลังงานที่ผลิตใช้พอเพียง • ระดับพลังงานที่ผลิตใช้พอเพียง (Self-sufficiency level) • ประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการป้องกันการสูญเสีย • เพิ่มการประหยัดจากการลดการบริโภคไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง
--	--

กระทรวงสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(Department of Environment and Natural Resources-DENR)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอและความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านทรัพยากรทางน้ำเพิ่มขึ้น เช่น อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนขององค์กรพื้นที่ลุ่มน้ำ มีสัดส่วนตัวเลขตามจำนวนอ่างน้ำที่มีความสำคัญ • จำนวนแผนแม่บทการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำ 6 แผน
การตอบสนองของ NGAs, GOCCs และ LGUs เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • ติดอันดับเรื่องความสะดวกในการดำเนินธุรกิจที่ดี



ข้อพิพาทที่ดิน (Land Disputes)	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนเครื่องมือด้านนโยบายและกลไกที่ถูกร่างและจัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ไข/ระงับข้อพิพาทที่ดิน
ที่ดินของบรรพบุรุษ	<ul style="list-style-type: none"> • CADTs ที่ออกให้ IPs เพิ่มขึ้น • LGUs มีการป้องกันการรบกวนจนกว่าการทำเหมืองแร่จะเข้าสู่ระบบใบอนุญาตในพื้นที่ที่พึงระวังใน IP • ความผิดปกติในการดำเนินกระบวนการพันธสัญญาในการป้องกันการเชื่อมต่อกับโปรแกรม CP
การจัดการป่าไม้และแหล่งต้นน้ำอย่างยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราร้อยละของพื้นที่ที่ปกคลุมด้วยป่าไม้เพิ่มขึ้น
ปรับปรุงการคุ้มครองความหลากหลายทางชีวภาพและการอนุรักษ์ที่ดีขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • การสูญพันธุ์ของสายพันธุ์พืชและสัตว์ป่าคุ้มครองที่ถูกคุกคามอย่างน้อย 3 สายพันธุ์
การจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละของแหล่งน้ำจืดในภาคพื้นดิน และพื้นที่ชายฝั่งทางทะเลที่สำคัญสำหรับการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและระบบ-

	<p>นิเวศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมภาคโดยใช้ NIPAS และมาตรการการอนุรักษ์ตามพื้นที่ รวมถึงมาตรการอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>ปรับปรุงการบริหารและการจัดการที่ดิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวนผู้รับผลประโยชน์จากการถือครองที่ดินที่แน่นอนในพื้นที่การเกษตรและพื้นที่ที่อยู่อาศัย • สร้างจุดย่อยสลายที่ดินพร้อมพัฒนาการจัดการที่ดินอย่างยั่งยืน (SLM)
<p>จัดการทรัพยากรแร่ด้วยการใช้ทรัพยากรแร่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> • พื้นฟูเหมืองร้าง
<p>ลดมลพิษในกรุงมะนิลาและเมืองสำคัญอื่นๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ลดปริมาณสุทธิของฝุ่นละอองที่ลอยอยู่ในอากาศ (TSP) ลง ทั้งในเขตเมืองหลวง (NCR) และเมืองสำคัญต่างๆ ที่มีระดับฝุ่นละอองสูงกว่า 90 ไมโครกรัม/Ncm • ลดมลพิษทางอากาศที่เกิดจากยานพาหนะที่มีสูงถึงร้อยละ 60



ลดมลพิษทางน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงคุณภาพน้ำที่ดีขึ้นของแม่น้ำสายต่างๆ ที่มีความสำคัญอันดับต้นๆ ภายใต้โครงการ Sagip Ilog และแหล่งน้ำที่สำคัญอันดับต้นๆ ซึ่งรวมถึงอ่าว Manila และแม่น้ำ Pasig ด้วย
	<ul style="list-style-type: none"> รักษาระดับ BOD ในแม่น้ำสายสำคัญอันดับต้นๆ ให้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพน้ำที่ตั้งไว้
ลดปริมาณของเสีย และปรับปรุงการกำจัดของเสีย	<ul style="list-style-type: none"> เพิ่มอัตราการลดขยะมูลฝอย

กระทรวงการคลัง (Department of Finance-DOF)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
สร้างเศรษฐกิจมหภาคที่มั่นคงให้เกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> สร้างการคลังที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> ลดอัตราส่วนการขาดดุลการคลังต่อ GDP ให้เหลือร้อยละ 2 ภายในปี พ.ศ. 2559

	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราส่วนงบประมาณหลักต่อ GDP เป็นร้อยละ 0.4 ภายในปีพ.ศ. 2559 • เพิ่มอัตราส่วนของรายได้ภาครัฐต่อ GDP เป็นร้อยละ 16.6 ภายในปี พ.ศ. 2553 • ลดหนี้จากหุ้น NG ซึ่งเป็นส่วนแบ่งจาก GDP ให้เหลือร้อยละ 42.8 ภายในปี พ.ศ. 2559
<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเพิ่มขึ้นในโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มค่าใช้จ่ายร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานทั้งหมดต่อ GDP
<p>สร้างความเข้มแข็ง และปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อระบบการเงิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างกฎระเบียบที่ความเข้มแข็งและเหมาะสม รวมทั้งการใช้ระบบการให้รางวัลข้าราชการตามผลงานในการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ • ออกกฎหมายและริเริ่มการปฏิรูป ดังนี้: Cooperative Code, CISA, PERA, REIT, MSME, Agri-Agra และ FRIA



	<ul style="list-style-type: none"> วางกรอบกฎหมายดังต่อไปนี้: กรอบความมั่นคงทางการเงิน โดยมี กฎหมายกลางของภาคการเงิน กฎหมายระบบการจ่ายเงิน กฎหมายระบบจัดการการลงทุน รวม กฎหมายการจดทะเบียน อสังหาริมทรัพย์และการจำนอง
--	---

กระทรวงต่างประเทศ (Department of Foreign Affairs-DFA)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
สร้างความมั่นใจแก่กระทรวงให้ มีความสามารถเต็มที่ในการ รักษาอธิปไตยและความมั่นคงใน ดินแดนของรัฐ	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาความสัมพันธ์ด้านความ มั่นคงกับประเทศที่เป็นพันธมิตร และประเทศเพื่อนบ้าน

กระทรวงสาธารณสุข (Department of Health-DOH)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและ	<ul style="list-style-type: none"> ทำประชาชุมชน

<p>บริการโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การทำประปาหมู่บ้าน ทำระบบระบายน้ำ และป้องกันการติดเชื้อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เสริมสร้างสุขอนามัย จัดทำระบบระบายน้ำและป้องกันการติดเชื้อ • ลดอัตราของประชากรที่ขี้ถ่ายไม่ถูกสุขอนามัย (คิดเป็นร้อยละของประชากร) โดยเป้าหมายของ MDG: เพิ่มเป็นร้อยละของประชากรที่เข้าถึงสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เช่น ห้องน้ำ (คิดเป็นร้อยละของประชากร) • โครงสร้างพื้นฐานทางสังคมโดยทำให้ทุกชุมชนสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพ • เพิ่มอัตราร้อยละของโรงพยาบาล DOH ที่มีเทคโนโลยีบำบัดของเสียโดยไม่ใช้วิธีเผา • เพิ่มอัตราร้อยละของสถานีนามัย Barangay (BHS) หน่วยสาธารณสุขชนบท (RHU) ซึ่งต้องมีหน่วยบริการพื้นฐาน ได้แก่ ห้องคลอดฉุกเฉินและห้องดูแลทารกแรกเกิด (BEmONC)
--	--



<p>ปรับปรุงการเข้าถึงบริการด้าน สุขอนามัยและโภชนาการที่มี คุณภาพต่อประชากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ลดอัตราการเสียชีวิตของมารดา ต่อเด็กแรกเกิด 100,000 คน • ลดอัตราการเสียชีวิตของทารกแรก เกิดต่อเด็กแรกเกิด 100,000 คน • ลดอัตราของโรคเด็กน้ำหนักน้อยที่ อายุต่ำกว่าห้าปี • ลดอัตราของครัวเรือนที่มีการ บริโภคอาหารไม่ครบหมู่ต่อหัว ต่ำกว่าร้อยละ 100 • เพิ่มอัตราการคุมกำเนิด (ทุกวิธีการ) • ลดการแพร่เชื้อของ HIV น้อยกว่า ร้อยละ 1 ในปี พ.ศ. 2558-2559 • ลดอัตราการป่วยโรคมาลาเรีย • ลดอัตราการแพร่กระจายของโรค วัณโรคต่อ 100,000 • เพิ่มอัตราการตรวจพบโรควัณโรค • ลดอัตราการติดเชื้อวัณโรคจาก 85 ในปี พ.ศ. 2558-2559 เพิ่มอัตราส่วน ของประชากร (HH) ที่มีการได้รับ น้ำที่สะอาดและปลอดภัย
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราส่วนของประชากร (HH) ที่มีการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น และสุขภัณฑ์ • เพิ่มประชากรที่มีการเข้าถึงยาที่สำคัญในราคาที่ไม่สูง • เพิ่มความครอบคลุมของโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติ • เพิ่มอัตราการลงทะเบียนของโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติจากร้อยละ 74 เป็นร้อยละ 100 ในปี พ.ศ. 2556-2559
<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อการเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวนครัวเรือนที่ยากจนที่ได้รับบริการโอนเงินสดตามเงื่อนไข
<p>เสาหลัก PAMANA 2 (PAMANA Pillar 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวนครัวเรือนและชุมชนใน CAAs และได้รับผลตอบแทน โดยได้รับบริการโอนเงินสดตามเงื่อนไขชุมชนที่ขับเคลื่อนการพัฒนา (CDD) ตามโครงการและการดำรงชีวิตของชุมชน



กระทรวงมหาดไทยและการปกครองท้องถิ่น

(Department of the Interior and Local Government-DILG)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจให้ดีขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • สร้างความพึงพอใจของประชาชนและธุรกิจที่มีต่อการให้บริการสาธารณะที่ดีขึ้น (การลดรูปแบบทั้งวันที่และขั้นตอนการทำงาน) • การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในการขึ้นทะเบียนธุรกิจฟิลิปปินส์
พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอและความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น เช่น การขุดเจาะน้ำบาดาลเพื่อใช้สอย จัดสร้างประปาให้ทั่วถึงทุกท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> • จัดหาแหล่งน้ำให้ท้องถิ่น • จัดทำประปาให้ทั่วถึง • เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (MDG) โดยเพิ่มสัดส่วนของประชากรที่มีการเข้าถึงน้ำดื่ม (ในระดับที่ 1 และ 2) • เป้าหมายของ MDG: ลดจำนวนพื้นที่ที่ไม่มีน้ำ สุขอนามัย ท่อระบายน้ำเสีย การกำจัดของเสีย • เป้าหมายของ MDG: เพิ่มอัตราการอยู่รอดของประชากรที่มีการเข้าถึงสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เช่น สุขภัณฑ์ห้องน้ำ

	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละของครัวเรือนในกลางเมืองใหญ่ต่างๆ ที่เชื่อมต่อกับระบบท่อน้ำทิ้ง (เป็นร้อยละของ HH) • เพิ่มอัตราส่วนของครัวเรือนที่ครอบคลุมโดยระบบการจัดการกำจัดของเสีย (ร้อยละของ HH) • การระบายน้ำ และการบริหารจัดการน้ำท่วม โดยลดอัตราร้อยละการสูญเสียชีวิตของประชากรที่ได้รับผลกระทบรวมเนื่องจากเหตุการณ์น้ำท่วม (รายปี) • ลดพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วม (เฮกตาร์) • ลดระยะเวลา น้ำท่วม (ต่อชั่วโมง) สำหรับพื้นที่น้ำท่วมในเมืองที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
<p>การปฏิบัติงานการปกครองที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละของดัชนีชี้วัดด้านธรรมาภิบาลโลก
<p>การตอบสนองของ NGAs, GOCCs และ LGUs เพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ติดอันดับความสะดวกในการทำธุรกิจที่ดี • เพิ่มจำนวน LGUs ให้ได้คะแนนมาตรฐานเปรียบเทียบระดับ 4 (ระดับสูง) ในการกำกับของรัฐท้องถิ่นที่มีการปฏิบัติงานต่อพื้นที่



	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวนจังหวัดให้ถึงระดับเปรียบเทียบมาตรฐานที่ 3 (ระดับพอใจ) ของรัฐที่มีการพัฒนา • เพิ่มจำนวน LGUs ผ่านการตรวจดูแลรักษาความสะอาดที่ดี • เพิ่มจำนวน LGUs ต่อรางวัลที่ได้รับ
ความเข้มแข็งของสถาบันประชาธิปไตย	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวน LGUs ที่ผูกพันกับ CSOs
ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มจำนวนงานที่สร้างขึ้นในภาครัฐตามโครงการจ้างงานในชุมชน
การเจรจาแก้ปัญหาทางการเมืองจากความขัดแย้งในกองทัพทั้งหมด (OPAPP)	<ul style="list-style-type: none"> • ลดระดับของการต่อสู้ติดอาวุธ และรูปแบบอื่นในการใช้ความรุนแรงที่เกิดจากการก่อกบฏลดลง
การละเมิดสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> • คดีวิสามัญฆาตกรรม (EJKs) และการละเมิดสิทธิมนุษยชน (HRVs) ได้รับการตัดสิน
ธรรมาภิบาล (Good Governance)	<ul style="list-style-type: none"> • มีเครื่องมือ และการดำเนินงานระบบธรรมาภิบาลที่โปร่งใส และนโยบายสาธารณะที่ดี • มีความโปร่งใสและกลไกความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับ CAAs

	<ul style="list-style-type: none"> • ลดอัตราการลาหยุดของหัวหน้าผู้บริหารท้องถิ่น (LCES)
การปฏิรูปในภาคความมั่นคง	<ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินการ AFP IPSP • การรักษาสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อการดูแลพลเรือนใน CAAs • โครงการภาคประชาสังคมที่นำไปสู่การติดตาม SSR • มีเครื่องมือด้านนโยบายที่นำไปสู่การปฏิรูปและเพิ่มความชำนาญด้านการรักษาความปลอดภัย
ที่ดินของบรรพบุรุษ	<ul style="list-style-type: none"> • CADTs ที่ออกให้ IPs เพิ่มขึ้น • LGUs มีการป้องกันการรบกวนจนกว่าการทำเหมืองแร่จะเข้าสู่ระบบใบอนุญาตในพื้นที่ที่พึงระวังใน IP • ความผิดปกติในปฏิบัติงานตามขั้นตอนของ The FPIC ในการเชื่อมต่อกับข้อมูล CP ได้รับการขัดขวาง
การส่งเสริมเสถียรภาพและความยั่งยืนภายใน	<ul style="list-style-type: none"> • ลดจำนวนเหตุการณ์และอาชญากรรม • ปรับปรุงอัตราร้อยละการแก้ปัญหาอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพ (CSE)



	<ul style="list-style-type: none"> • กำจัดภัยจากกลุ่มเอกชนติดอาวุธ (PAGs) และกลุ่มคุกคามอื่นๆ ที่เป็นภัย
<p>มาตรฐานสูงสุดของความสามารรถและความพร้อมในการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติและความหายนะที่ได้รับ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มของจำนวนอาคารและผู้ก่อสร้างที่มีระเบียบวินัยในการติดตั้งรหัสสัญญาณไฟเทียบกับจำนวนรวมของการชักนำไปสู่การตรวจจับ • อัตราส่วนร้อยละของการตอบสนองต่อกรณีฉุกเฉิน/เหตุอัคคีภัยภายในระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น • เพิ่มจำนวนการสืบสวนหาสาเหตุและที่มาของอัคคีภัย ในเวลาที่กำหนดเทียบกับจำนวนรวมการตรวจสอบในการดำเนินการ • เพิ่มจำนวนการช่วยเหลือฉุกเฉินทางการแพทย์และอื่นๆ ที่ไม่ใช่โทรศัพท์ฉุกเฉินที่ตอบสนองภายใน 10 นาที
<p>การปฏิรูปภาคความปลอดภัยและความทันสมัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการติดตามและความสำเร็จของการรักษาความปลอดภัย

	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความสามารถในการปรับปรุงพัฒนา
--	---

กระทรวงยุติธรรม (Department of Justice-DOJ)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
การปฏิบัติการปกครองที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลโลก
การเจรจาการแก้ปัญหาทางการเมืองของความขัดแย้งในกองทัพทั้งหมด (OPAPP)	<ul style="list-style-type: none"> • ลดระดับของการต่อสู้ติดอาวุธและการใช้ความรุนแรงที่เกิดจากการก่อกบฏ
การละเมิดสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> • คดีวิสามัญฆาตกรรม (EJKs) และการละเมิดสิทธิมนุษยชน (HRVs) ได้รับการตัดสิน
การส่งเสริมเสถียรภาพและความยั่งยืนภายใน	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละการสืบพบความผิดทางอาญาและการสืบสวนอย่างเนิ่นนาน • เพิ่มอัตราร้อยละการแก้ปัญหาคดีสืบสวนทางเทคนิค • เพิ่มอัตราร้อยละการแก้ปัญหา เพื่อการสรุปสาเหตุที่น่าจะเป็น



เพิ่มขีดความสามารถในการรักษาอำนาจอธิปไตยและบูรณภาพแห่งดินแดนของรัฐอย่างแน่นอน	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละการแก้ปัญหากรณีการทุจริตตรวจคนเข้าเมือง
	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มอัตราร้อยละการแก้ปัญหากรณีการเนรเทศ

กระทรวงแรงงานและการจ้างงาน
(Department of Labor and Employment-DOLE)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
การเติบโตของภาพรวมและลดปัญหาความยากจน	<ul style="list-style-type: none"> • การปรับปรุงสภาพตลาดแรงงานที่มีเงื่อนไขเอื้อต่อการเจริญเติบโต
	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มโปรแกรมการจ้างงานในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานในกรณีฉุกเฉินที่มีส่วนประกอบเพิ่มขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนในโอกาสต่างๆ ของผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาแรงงานที่มีความเปราะบางหรือเสี่ยง เช่น แรงงานนอกระบบเยาวชนและสตรี

	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความสามารถของแรงงานที่ไม่เข้มแข็งเพื่ออำนวยความสะดวกในการรวมกลุ่มตลาดแรงงาน • การคุ้มครองทางสังคมสำหรับการขยายแรงงานข้ามชาติชาวฟิลิปปินส์ โดยการเข้าไปให้ความคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและการพัฒนาเพื่อรองรับความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ยากจน
<p>การจ้างงานที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมและบริการที่เพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มขึ้น 4.67 ล้าน
<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อการเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ลดอัตราการว่างและการจ้างงานที่มีความเสี่ยงจากร้อยละ 41.7 ในปี พ.ศ. 2553 • การเพิ่มของจำนวนแรงงานนอกระบบ คนว่างงาน รายได้ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และ OFWs และครอบครัวด้วยบริการที่สร้างความสามารถในการดำรงชีวิต



	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มจำนวนการจ้างงานในท้องถิ่น • การเพิ่มจำนวนงานที่สร้างขึ้นในภาครัฐตามโครงการจ้างงานในชุมชน
เสาหลักที่ 3 (PAMANA Pillar 3)	<ul style="list-style-type: none"> • เริ่มโครงการระดับย่อยในส่วนภูมิภาค

กระทรวงกลาโหม (Department of National Defense-DND)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
การเจรจาการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในกองทัพทั้งหมด (OPAPP)	<ul style="list-style-type: none"> • ลดระดับของการต่อสู้ติดอาวุธและการใช้ความรุนแรงรูปแบบอื่นที่เกิดจากการก่อกบฏ
การละเมิดสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> • คดีวิสามัญฆาตกรรม (EJKs) และการละเมิดสิทธิมนุษยชน (HRVs) ได้รับการตัดสิน
การปฏิรูปความมั่นคง	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการภายใต้โครงการ AFP IPSP
	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มการดูแลสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลพลเรือนใน CAAs

	<ul style="list-style-type: none"> • ติดตามโครงการภาคประชาสังคมที่นำไปสู่โครงการ SSR • เพิ่มจำนวนความชำนาญในเครื่องมือด้านนโยบายที่นำไปสู่การปฏิรูปการรักษาความปลอดภัย
การส่งเสริมเสถียรภาพและความยั่งยืนภายใน	<ul style="list-style-type: none"> • กำจัดภัยจากกลุ่มเอกชนติดอาวุธ (PAGs) และกลุ่มภัยคุกคามอื่นๆ • ติดตามกลุ่มติดอาวุธที่ไม่เป็นปัญหาและภัยคุกคามต่อความมั่นคงภายในรัฐ
เพิ่มขีดความสามารถที่จะรักษาอำนาจอธิปไตยและบูรณภาพแห่งดินแดนของรัฐอย่างแน่นนอน	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความสัมพันธ์กับพันธมิตรและเพื่อนบ้านในการรักษาความปลอดภัยและการพัฒนาดูแลการสื่อสาร และความสามารถในการยับยั้งอันตราย
มาตรฐานสูงสุดของความสามารถและความพร้อมป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติที่ได้รับ	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มการปฏิบัติการและขีดความสามารถในการรับมือต่อภัยพิบัติ



<p>การปฏิรูปเพื่อความปลอดภัยและความทันสมัย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในติดตามความสำเร็จการรักษาความปลอดภัย • ยกระดับความสามารถในการปรับปรุงการทำงานด้านความปลอดภัย
--	--

กระทรวงงานสาธารณะและทางหลวง
(Department of Public Works and Highways-DPWH)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอและความสามารถในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้นที่เอื้ออำนวยต่อการขนส่งทางบก</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การขนส่งทางบก <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มถนน และสะพาน - เพิ่มพื้นที่ ความยาวของถนนและไหล่ทาง - เพิ่มความยาวของถนนสายหลักทั้งหมดด้วยดัชนีความขรุขระที่ 3.0 (กิโลเมตร) - เพิ่มความยาวถนนคอนกรีตร้อยละ 93 - เพิ่มอัตราส่วนร้อยละ 100 ของความยาวสะพานถาวรตามแนวถนนสายหลักแห่งชาติ

- ทรัพยากรทางน้ำ (Water Resources) สุขอนามัย ท่อระบายน้ำ และการกำจัดของเสีย
 - เป้าหมายของ MDG: เพิ่มอัตรา ร้อยละของประชากรที่มีการเข้าถึง สุขอนามัยขั้นพื้นฐานเช่น สุขภัณฑ์ ห้องน้ำ โดยคิดเป็นร้อยละของ ประชากร (MDG)
 - เพิ่มอัตราร้อยละของครัวเรือน ในศูนย์กลางเมืองใหญ่ต่างๆ ที่ เชื่อมต่อกับระบบท่อน้ำเสีย (ร้อยละของ HH)
- การระบายน้ำ และการบริหารจัดการน้ำท่วม
 - ร้อยละการสูญเสียชีวิตของ ประชากรที่ได้รับผลกระทบรวม เนื่องจากเหตุการณ์น้ำท่วม (รายปี) ลดลง
 - ลดพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วม (เฮกตาร์)
 - ลดระยะเวลา น้ำท่วม (ต่อชั่วโมง) ในพื้นที่น้ำท่วมในเมืองอย่าง ต่อเนื่อง



ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม เพื่อการเข้าถึงการบริการการ คุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มของจำนวนงานที่สร้างขึ้น ในภาครัฐตามโครงการจ้างงานใน ชุมชน
เสาหลักที่ 3 (PAMANA Pillar 3)	<ul style="list-style-type: none"> • เริ่มโครงการระดับย่อยใน ส่วน ภูมิภาค
มลพิษทางอากาศในกรุงมะนิลา และกลางเมืองสำคัญอื่นๆ ลดลง	<ul style="list-style-type: none"> • การลดลงของฝุ่นละอองที่ลอยอยู่ใน อากาศ (TSP) ในเขตนครหลวง (NCR) และกลางเมืองสำคัญๆ ที่มีอยู่ใน ระดับสูงกว่า 90 ไมโครกรัม/Ncm (ตามหลักของมลพิษทางอากาศ: ยาน พาหนะ: ร้อยละ 65)

กระทรวงสวัสดิการสังคมและการพัฒนา

(Department of Social Welfare and Development-DSWD)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการในโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มขึ้นในด้านทรัพยากรน้ำ เพื่อบริโภคและอุปโภค	<ul style="list-style-type: none"> • จัดหาทรัพยากรน้ำ • จัดทำประปา • หลักชัยการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (MDG) เป้าหมาย: เพิ่มสัดส่วน ประชากรที่มีการเข้าถึงน้ำดื่ม (ใน ระดับที่ 1 และ 2)

<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม เพื่อการเข้าถึงบริการการ คุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มจำนวนครัวเรือนที่ยากจน ที่ได้รับการโอนเงินสดตามเงื่อนไข • การเพิ่มของตัวเลขผู้สูงอายุยากจน ที่ได้รับการคุ้มครองโดยเงินบำนาญ สังคม (กฎหมายของพลเมืองอาวุโส)
<p>การแทนที่ภายใน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำโครงการภายในเพื่อผู้พลัดถิ่น ภายในประเทศ (IDPs)
<p>เสาหลัก PAMANA 2 (PAMANA Pillar 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มขึ้นของครัวเรือนและชุมชน ใน CAAs ที่ได้รับผลตอบแทนโดย การโอนเงินสดตามตามเงื่อนไข และ ชุมชนที่ขับเคลื่อนการพัฒนา (CDD) ตามโครงการและการดำรงชีวิตใน ชุมชน
<p>ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกัน ในสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> • โครงสร้างการสร้างสันติภาพ การ เยียวยา และการเริ่มกระบวนการ ประนีประนอมหรือการสร้าง ความเข้มแข็งในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ จากความขัดแย้ง



	<ul style="list-style-type: none"> • การเสริมสร้างศักยภาพบนความอ่อนไหวและความขัดแย้งเพื่อสร้างสันติภาพให้กับ LGUs และคู่ค้าในท้องถิ่นอื่นๆ • โครงการขับเคลื่อนชุมชน CAAs เสร็จสมบูรณ์
--	---

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
(Department of Science and Technology-DOST)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการโครงสร้างพื้นฐานในด้านทรัพยากรน้ำเพิ่มขึ้น (การระบายน้ำ และการบริหารจัดการน้ำท่วม)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรทางน้ำ (Water Resources) ให้เพียงพอต่อความต้องการ • การดูแลการระบายน้ำ และการบริหารจัดการในการเกิดน้ำท่วม • ร้อยละการสูญเสียชีวิตของประชากรที่ได้รับผลกระทบโดยรวม เนื่องจากเหตุการณ์น้ำท่วม (รายปี) • ลดพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วม (เฮกตาร์)

กระทรวงการท่องเที่ยว (Department of Tourism-DOT)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
การเพิ่มผลิตภาพ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนรายรับจากนักท่องเที่ยวที่เพิ่มสูงขึ้น
ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อการเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> การเพิ่มจำนวนงานที่สร้างขึ้นของภาครัฐในโครงการจ้างงานในชุมชน

กระทรวงคมนาคมและการสื่อสาร

(Department of Transportation and Communications-DOTC)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
ยกระดับการคุ้มครองทางสังคมเพื่อการเข้าถึงการบริการการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> การเพิ่มจำนวนงานที่สร้างขึ้นในภาครัฐตามโครงการจ้างงานในชุมชน
ลดมลพิษทางอากาศในกรุงเทพฯ และใจกลางเมืองสำคัญอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> ลดปริมาณของฝุ่นละอองที่ลอยอยู่ในอากาศ (TSP) ในเขตนครหลวง (NCR) และใจกลางเมือง



	สำคัญๆ ที่อยู่ในระดับสูงกว่า 90 ไมโครกรัม/Ncm (ตามหลักของมลพิษทางอากาศ: ยานพาหนะ: ร้อยละ 65)
--	--

กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม
(Department of Trade and Industry-DTI)

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ
ความสำเร็จในเศรษฐกิจมหภาคที่มั่นคง	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มความยืดหยุ่นในการสนับสนุนจากบุคคลภายนอก โดย <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มการส่งออกสินค้า (BOP) คิดเป็นมูลค่า 109.4 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ภายในปี พ.ศ. 2559 - เพิ่มการนำเข้าสินค้า (BOP) คิดเป็นมูลค่า 167.8 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ภายในปี พ.ศ. 2559
ภาคอุตสาหกรรม บริการ และนวัตกรรมที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก	<ul style="list-style-type: none"> • ความสามารถในการแข่งขัน และการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลกสัมพันธ์กับการดำเนินงานที่ดีของภาคอุตสาหกรรมและการบริการ

	<ul style="list-style-type: none"> • ขึ้นเป็นอันดับสามของการจัดอันดับการแข่งขันระดับโลก
การจ้างงานที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมและบริการที่เพิ่มขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มขึ้นเป็น 4.67 ล้าน
ความพึงพอใจของประชาชนและธุรกิจที่มีต่อการบริการสาธารณะ (รูปแบบที่ลดลงทั้งวันที่และขั้นตอนที่ได้รับการปรับปรุง)	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละ 100 ที่ LGUs ระบุอันดับหนึ่งในสามของการปฏิบัติงานที่ทันสมัย คือ ประมวลผลข้อมูลเพื่อการดำเนินธุรกิจใหม่หรือนำธุรกิจที่มีอยู่มาปรับปรุงพัฒนา
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> • ความพึงพอใจของประชาชนและธุรกิจที่มีต่อการให้บริการสาธารณะที่ดีขึ้น (การลดรูปแบบทั้งวันที่และขั้นตอนการทำงาน) • การปฏิบัติหน้าที่เต็มในการขึ้นทะเบียนธุรกิจของฟิลิปปินส์
การเพิ่มผลิตภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • ได้รับอนุมัติการลงทุนรวมที่เพิ่มขึ้น • เพิ่มมูลค่าสุทธิ MSME



<p>การคุ้มครองสวัสดิภาพของ ผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มระดับการรับรู้ของผู้บริโภค ด้านสิทธิและความรับผิดชอบ รวมถึง ความพึงพอใจด้านคุณภาพ สินค้าและบริการ (การสำรวจการ รับรู้ของผู้บริโภคที่มีต่อคุณภาพ ของสินค้าและบริการ)
<p>พัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และความสามารถในการเข้าถึงสิ่ง อำนวยความสะดวกและบริการ โครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้น (ไฟฟ้า น้ำ และถนน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การลดงบประมาณ • เพิ่มร้อยละค่าใช้จ่ายทั้งหมดใน โครงสร้างพื้นฐานของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ (GDP)
<p>การตอบสนองของ NGAs, GOC- Cs และ LGUs เพิ่มขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ติดอันดับเรื่องความสะดวกใน การทำธุรกิจที่ดี
<p>ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม เพื่อการเข้าถึงการบริการการ คุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มจำนวนงานที่สร้างขึ้น ในภาครัฐตามโครงการจ้างงาน ในชุมชน
<p>เสาหลักที่ 3 (PAMANA Pillar 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เริ่มโครงการระดับย่อย ในส่วนภูมิภาค



5.2 หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับ ASEAN

Office of ASEAN Affairs สังกัดกระทรวงต่างประเทศ (Department of Foreign Affairs) เป็นสำนักเลขาธิการอาเซียนแห่งประเทศไทย ฟิลิปปินส์ ทำหน้าที่จัดและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนในระดับประเทศ

สำนักงานอาเซียนเป็นผู้รับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมของฟิลิปปินส์ ในกิจการอาเซียน ให้คำแนะนำ นโยบาย และการสนับสนุนแก่บุคลากร ในการเจรจา ประสานงาน การกำกับดูแล ตรวจสอบ บูรณาการ การรายงาน และการดำเนินงานของรัฐบาลแห่งชาติในอาเซียน

โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ นโยบายการพัฒนา ความร่วมมือทางการเมือง วัฒนธรรมและข่าวสาร ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

สำนักงานเอเชียและแปซิฟิก (The Office of Asian and Pacific Affairs: ASPAC) เป็นผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือกระทรวงการต่างประเทศในการวางแผน จัดระเบียบ กำกับ ประสานงาน บูรณาการ และประเมินความสัมพันธ์ทวิภาคีของประเทศฟิลิปปินส์กับประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของฟิลิปปินส์

หน้าที่ของสำนักอาเซียน

- กำหนดการเจรจาต่อรองการส่งเสริม และการดำเนินงานของข้อตกลงทวิภาคีเกี่ยวกับการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนต่างประเทศ วัฒนธรรมการคุ้มครองแรงงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเก็บภาษี และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

- ให้การสนับสนุนที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานของสถานประกอบการฟิลิปปินส์ในต่างประเทศภายในขอบเขตอำนาจศาลทางภูมิศาสตร์ของตน

รายละเอียด สำนักอาเซียนแห่งประเทศไทยฟิลิปปินส์ สามารถค้นคว้าได้ที่ <https://www.dfa.gov.ph/main/index.php/office-of-the-undersecretary-for-policy>



6

ระบบการพัฒนาข้าราชการ

บุคลากรในภาครัฐของฟิลิปปินส์ ^[24] ประกอบด้วย นักบริหาร (Career Executive Service-CES) และนักบริหารระดับสูง (Career Executive Service Officers-CESO) โดยมีรายละเอียดดังนี้ นักบริหาร (Career Executive Service-CES) เป็นตำแหน่งราชการระดับ 3 หรือระดับบริหารในกลุ่มตำแหน่งงานราชการของประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งกำเนิดขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการปรับโครงสร้างคณะกรรมการเพื่อนำไปสู่รูปแบบที่ดี การเลือกสรรและการพัฒนาในการปรับตัวผู้บริหารที่เหมาะสมและซื่อสัตย์ เป็นระบบที่กำหนดเพื่อจัดทำบัญชีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกสรรมาเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีความน่าเชื่อถือของรัฐบาล

โดยภายใต้กลุ่มนักบริหารระบบราชการมีการแบ่งข้าราชการเป็น 2 กลุ่ม เรียกว่า กลุ่มข้าราชการ (Career Service) และกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการ (Non-Career Service) โดยทั้ง 2 กลุ่ม แบ่งเป็น 3 ระดับ เรียกว่า ระดับ 1, 2 และ 3 โดยกลุ่มข้าราชการจะมีการรับราชการตลอดชีวิต มีความมั่นคงในอาชีพ สามารถเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนได้ตามเกณฑ์ ส่วนกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการจะเป็นตำแหน่งทางการเมือง เช่น ตำแหน่งประธานาธิบดี ประธานคณะกรรมการธิการ สมาชิกคณะกรรมการของสภา เป็นต้น โดยตารางที่ 4 ได้นำเสนอระดับข้าราชการ ดังนี้



ตารางที่ 4 ระดับข้าราชการ

ระดับ	อาชีพ
1	ผู้ทำงานเสมียน ช่างฝีมือ ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรืออาจเป็นวิชาชีพในบางกลุ่ม ซึ่งอาจมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
2	ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะทาง วิชาการ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งคุณสมบัติขั้นตํานั้น จะต้องจบปริญญาตรี ตำแหน่งสูงสุดในระดับนี้ คือ ผู้อำนวยการกอง
3	การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

6.1 ภาพรวมของการพัฒนาข้าราชการ

การกระจายการจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของระบบราชการในฟิลิปปินส์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์^[24] คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (CSC) ได้ทำเป็นหนังสือเวียนฉบับที่ 20 (พ.ศ. 2533) โดยให้หน่วยงานที่มีอำนาจได้ปรับปรุงแผนพัฒนาและฝึกอบรมตนเอง โดยการจัดการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับ 1,464 หน่วยงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการทดสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังได้มีการเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาแก่บุคลากรภาครัฐที่มีคุณภาพ โครงการนี้เกิดขึ้นจากการอนุมัติของรัฐบาล โดยให้ข้าราชการได้แบ่งปันประสบการณ์ และการได้มีส่วนร่วมที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาระบบราชการในประเทศฟิลิปปินส์

6.2 กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ

มีการสนับสนุนโครงการทุนการศึกษาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โอกาสทางการศึกษา^[24] โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบัณฑิตศึกษาให้กับบุคลากรของรัฐ ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมในการเตรียมความพร้อมเพื่อความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติที่มีต่ออาชีพ และความเจริญก้าวหน้าของแต่ละคน โครงการทุนการศึกษาเหล่านี้ได้เชื่อมโยงกับการให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาโดยประเทศที่ให้การช่วยเหลือ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น และกลุ่มประเทศในสหภาพยุโรป ข้าราชการได้รับอนุญาตที่จะให้ศึกษาจนจบระดับปริญญา ขณะยังคงดำรงตำแหน่งและได้รับค่าตอบแทนบนเงินเดือนในการกลับมารับราชการ

6.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาข้าราชการ

ระบบราชการในประเทศฟิลิปปินส์เริ่มพัฒนามาจากระบบราชการของอเมริกาในปี พ.ศ. 2443^[24] เนื่องจากช่วงระหว่างที่ขึ้นกับประเทศอเมริกา รัฐบาลอเมริกาได้ช่วยจัดระบบราชการ โดยกำหนดไว้ว่าผู้ที่จะเข้ารับราชการต้องผ่านการสอบวิชาที่ประกอบด้วยระบบศักดินา การเมือง และรายวิชาอื่นๆ โดยผู้ดูแลระบบราชการในช่วงแรก คือ The Second Philippines Commission ประกอบด้วย ประธาน เลขา และหัวหน้าผู้สอบ ทำหน้าที่จัดสอบ ตามกำหนดอายุผู้เข้าสอบ และแบ่งระดับ



ข้าราชการ ต่อมาหน่วยงานดังกล่าวมีการปรับโครงสร้างและเพิ่มบทบาทให้หน่วยงานดังนี้ คือ ดูแลและรับบุคลากรเข้าปฏิบัติงานใน 3 ระดับ คือ ระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น และวิสาหกิจ นอกจากนี้ยังรับผิดชอบในการแต่งตั้ง โยกย้าย ลงโทษ หรือการให้ออกจากราชการ และยังเพิ่มบทบาทการกำหนดนโยบายด้านคน การเลื่อนขั้น การประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ต่อมาประมาณปี พ.ศ. 2515-2518 ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารข้าราชการ เช่น การจัดสอบ การแต่งตั้งและโยกย้าย และการกำหนดกฎระเบียบบริหารงานบุคคล โดยมีความพยายามที่จะปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานที่ดูแลด้านบุคคลให้ทันสมัยมากขึ้น โดยปี พ.ศ. 2530 ในรัฐธรรมนูญได้มีการกำหนดความเป็นมีอาชีพในระบบราชการเพิ่มขึ้น โดยมีการกำหนดให้ใช้ชื่อใหม่ว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (Civil Service Commission)” ทำหน้าที่บริหารงานบุคลากรในระบบราชการทุกกระทรวง



ภาพที่ 8 โลโก้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ที่มา: http://excell.csc.gov.ph/cscweb/images/csclogo_new.png

6.4 การสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาและคัดเลือกในภาครัฐ^[24] จะเริ่มด้วยการประกาศรับสมัคร และกำหนดคุณสมบัติ โดยมีสำนักงานวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบ โดยทั่วไปการเข้ารับราชการไม่ได้เป็นอาชีพที่น่าสนใจในประเทศฟิลิปปินส์ เนื่องจากได้ค่าตอบแทนน้อย อีกทั้งกระบวนการคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบางครั้งจะมีการแทรกแซงจากการเมือง และมีการขัดขวางความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

ดังนั้นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้พยายามสร้างแรงจูงใจด้วยการจัดให้มีโครงการจุดประกายคนเก่งในระบบราชการ (The Brightest for The Bureaucracy) เพื่อดึงดูดบัณฑิตเกียรตินิยมและผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการของฟิลิปปินส์ หน่วยงานต่างๆ ของรัฐเป็นผู้จัดสรรตำแหน่งต่างๆ ตามความเหมาะสมสำหรับโครงการดังกล่าว มีการทดสอบวิชาพื้นฐานและวิชาชีพ เช่น วิศวกรรม แพทย์ พยาบาล กฎหมาย และการทูต เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2551 การสอบข้าราชการพลเรือนมีจำนวน 132,602 คน (วิชาชีพเฉพาะทาง โดยจบปริญญาในมหาวิทยาลัย) โดยผ่านการทดสอบจำนวนทั้งสิ้น 12,279 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.1

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กล่าวถึง การเข้าถึงและการกระจายการสอบของภาครัฐ เพื่อให้สามารถเข้าถึงการสอบมากขึ้น โดยการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วย ระบบได้ถูกออกแบบมาเพื่อการปรับปรุงกระบวนการสอบสำหรับค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ เป็น



โปรแกรมซอฟต์แวร์ที่สร้างขึ้นเพื่อปฏิบัติงานประเภทกระดาษและดินสอของการสอบระบบราชการ CAT เป็นการช่วยอำนวยความสะดวกของระบบการเก็บข้อมูล การปรับระบบให้ทันสมัย การฟื้นฟู ซ่อมแซมการตรวจสอบและการประเมินให้คะแนนข้อมูลผู้เข้ารับการทดสอบโดยซอฟต์แวร์ การทดสอบ The CAT-VIP ได้เริ่มต้นโดยคอมพิวเตอร์ที่ไวต่อเสียงเข้ามาช่วยเหลือ และเครื่องมือต่างๆ ที่ถูกออกแบบเป็นพิเศษ หรือเป็นพิมพ์สำหรับผู้พิการ

6.5 ค่าตอบแทนและการจำแนกตำแหน่งงาน

ช่วงสมัยประธานาธิบดีคอราซอน อาคีโน (Corazon Aquino) และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ปาติเซีย อารากอน ซานโต โทมัส (Patricia Aragon Santo Tomas) มีการนำกฎหมายมาตรฐานเงินเดือน (The Standardiation Law: SSL) มาดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จ^[24] ตลอดจนการประกาศใช้กฎหมายพระราชบัญญัติแห่งสาธารณรัฐ มาตรา 6758 “พระราชบัญญัติได้แก้ไขปรับปรุงค่าตอบแทนและระบบการจำแนกตำแหน่งในภาครัฐ” และ “พระราชบัญญัติ ปี พ.ศ. 2532 ค่าตอบแทนและการจำแนกตำแหน่ง” ตราขึ้นเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2532 ซึ่งครอบคลุมทุกตำแหน่งในภาครัฐว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทน

กรมงบประมาณและการจัดการตลอดจนสำนักจำแนกตำแหน่งงานและค่าตอบแทน (Compensation and Position Classification: CPCB) ซึ่งในเวลานี้ได้ตั้งเป็นองค์การเพื่อการจำแนกตำแหน่งงานและค่าตอบแทน (Organization Position Classification and Compen-

sation Bureau: OPCCB) ได้กำหนดตำแหน่งและระดับชั้นที่เทียบเท่า ในระบบขั้นเงินเดือน การจำแนกตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนให้ รายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายมาตรฐานค่าตอบแทน (SSL) ตำแหน่งบุคลากร ของรัฐบาลแห่งชาติ (The National Government: NG) และตำแหน่ง ผู้บริหารที่สำคัญ ตลอดจนตำแหน่งถาวรอื่นๆ ซึ่งได้ถูกจัดประเภท ตำแหน่งต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ (จำนวน 315 ตำแหน่งที่ถูกบรรจุในปี พ.ศ. 2548) ครอบคลุมระดับสูงสุดทั้งในระดับการเลือกตั้งและการแต่งตั้งใน หน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งประธานาธิบดี รองประธานาธิบดี ประธาน วุฒิสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานศาลฎีกา ประธานและคณะ กรรมการเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ รวมถึงผู้ตรวจการแผ่นดิน ตำแหน่ง ผู้บริหารที่สำคัญ หมายถึง ฝ่ายบริหารในการบริหารจัดการ และหัวหน้า หรือตำแหน่งเทียบเท่า (เช่น เลขานุการผู้บริหาร เลขานุการฝ่าย) ซึ่งใน ปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนทั้งสิ้น 21,280 ตำแหน่ง และตำแหน่งถาวรอื่นๆ ได้รับการยกเว้นจากกฎหมายมาตรฐานเงินเดือน (SSL) และบุคลากรใน เครื่องแบบ 1,129,086 ตำแหน่ง ซึ่งได้บรรจุในปี พ.ศ. 2548 (DBM 2005) ตำแหน่งต่างๆ มีระดับชั้นและขั้นเงินเดือนทั้งสิ้น 33 ระดับ ซึ่งใน แต่ขั้นนั้นมี 8 ลำดับ และรายการเทียบเท่าอัตราค่าธรรมเนียมรายเดือน และประธานาธิบดีมี 33 ระดับ กับค่าใช้จ่ายรายเดือน 57,750 เปโซ ฟิลิปปินส์ (PHP) หรือประมาณ 1,200 ดอลลาร์สหรัฐ (USD) (คำนวณ ที่ 1 USD เท่ากับ 47 PHP) ตารางด้านล่างได้แสดงขั้นเงินเดือนเทียบกับ ตำแหน่งต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 33 และ 30 SGs แสดงให้เห็นถึงค่าตอบแทนรายเดือนข้าราชการในฟิลิปปินส์



เงินเดือนของบุคลากรภาครัฐที่สำคัญ

ตาราง 5 เงินเดือนของบุคลากรภาครัฐที่สำคัญ

Positions ตำแหน่ง	SG ชั้นรายได้
ประธานาธิบดี President	33
รองประธานาธิบดี Vice-president	32
ประธานวุฒิสภา President of the Senate	32
ประธานสภาผู้แทนราษฎร Speaker of the House of Representatives	32
หัวหน้าผู้พิพากษาของศาลฎีกา Chief Justice of the Supreme Court	32
สมาชิกวุฒิสภา Senator	31
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร Members of The House of Representatives	31
ผู้พิพากษาศาลฎีกา Associate Justice of the Supreme Court	31
ประธานคณะกรรมการเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ Chairman, Constitutional Commission	31
คณะกรรมการเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ Commissioner, Constitutional Commission	30

อัตราเงินเดือน

ตารางที่ 6 อัตราเงินเดือน

Salary Grade ขั้นเงินเดือน	Monthly rate (in Php) อัตรารายเดือน (ฟิลิปปินส์)	No. of Positions จำนวนตำแหน่ง
33	57,750	1
32	46,200-54,917	4
31	40,425-48,052	355
30	28,875-34,323	412
29	25,333-30,113	2,999
5	7,043-8,375	10,765
4	6,522-7,751	32,198
3	6,039-7,177	21,635
2	5,540-6,585	6,764
1	5,082-6,041	23,677





6.6 การประเมินการผลปฏิบัติงาน

เป็นกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของหน่วยงาน^[24] โดยรัฐบาลใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญการบริหารตามแบบวัตถุประสงค์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างถูกต้อง เป็นรูปธรรม และ เชื่อมสิ่งเหล่านี้กับการตัดสินใจทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้น และการให้รางวัล ในปี พ.ศ. 2547 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้พัฒนา และปรับปรุงระบบการจัดการการปฏิบัติ โดยยึดเอาแนวคิด การปฏิบัติงานเชื่อมกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรกับ หลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ได้พัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ และกลยุทธ์ มีการอธิบายเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องทำให้สำเร็จ และบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถทำได้ โดยการประเมิน ตามวัตถุประสงค์ 4 ขั้นตอน คือ มีการวางแผนการประเมิน มีการติดตาม และสอนงาน มีการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการประเมินผล การปฏิบัติและการวางแผนอาชีพ



7

กฎหมายสำคัญที่ควรรู้

7.1 กฎระเบียบข้าราชการ

กฎระเบียบราชการซึ่งมีความสำคัญที่บ่งบอกถึงทิศทางที่ต้องปฏิบัติ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน ตำแหน่งใด ประเทศฟิลิปปินส์ให้ความสำคัญซึ่งศึกษาได้ดังนี้

7.1.1 ตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์^[21] สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ข้าราชการประจำ (Career Service) มีลักษณะ ดังนี้

- เข้ามาดำรงตำแหน่งโดยการสอบแข่งขันตามระบบคุณธรรม
- เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติทางเทคนิคเข้ามาดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม
- มีความมั่นคงในการดำรงตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งข้าราชการประจำ (Career Service) ประกอบด้วย

- (1) ตำแหน่งเปิด ได้แก่ ตำแหน่งที่แต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมโดยจะต้องผ่านการสอบ
- (2) ตำแหน่งปิด ได้แก่ ตำแหน่งทางเทคนิค หรือวิทยาศาสตร์ รวมถึงตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบันต่างๆ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์หรือตำแหน่งทางเทคนิค หรือนักวิจัยในสถาบันต่างๆ ซึ่งสามารถกำหนดระเบียบต่างๆ ตามระบบคุณธรรมเองได้



- (3) ตำแหน่งนักบริหาร (Career Executive Service) ได้แก่ ตำแหน่งปลัดกระทรวง ผู้ช่วยเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต หัวหน้าหน่วยงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เทียบเท่า ซึ่งจะกำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร (Career Executive Service Board) และตำแหน่งดังกล่าวจะได้รับแต่งตั้งจากประธานาธิบดี
 - (4) ตำแหน่งอื่นๆนอกจากตำแหน่งนักบริหาร (Career Executive Service) ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานาธิบดี เช่น ตำแหน่งข้าราชการต่างประเทศของกระทรวงต่างประเทศ
 - (5) ตำแหน่งข้าราชการในคณะกรรมการต่างๆ และทหารในกองทัพ โดยตำแหน่งดังกล่าวจะมีระบบที่แยกออกจากระบบปกติ
 - (6) บุคลากรของรัฐ หรือบุคลากรของหน่วยงานทางการบริการอื่นๆ ที่ทำหน้าที่ของรัฐ ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการ และ
 - (7) ลูกจ้างประจำ ที่มีความสามารถเชิงทักษะ กึ่งทักษะ หรือไม่มีทักษะ
- 2) ข้าราชการไม่ประจำ (Non Career Service) มีลักษณะ ดังนี้
- เข้ามาดำรงตำแหน่งโดยวิธีการที่แตกต่างจากการบริการด้านวิชาชีพ ข้าราชการประจำ (Career Service) ที่ต้องมีการทดสอบตามระบบคุณธรรม และ
 - มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นบุคคลที่ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งเห็นควรให้เข้าดำรงตำแหน่ง โดยจะกำหนดระยะเวลาตามโครงการ หรือตามวัตถุประสงค์ของการจ้าง

สำหรับตำแหน่งข้าราชการไม่ประจำ (Non Career Service) ประกอบด้วย

- (1) เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาโดยการเลือกตั้ง หรือตำแหน่งที่ต้องรักษาความลับหรือปฏิบัติงานให้บุคคลดังกล่าวโดยตรง
- (2) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือตำแหน่งอื่นๆ ในคณะรัฐมนตรีที่เข้ามาโดยความเห็นชอบของประธานาธิบดี และตำแหน่งที่ต้องรักษาความลับ หรือปฏิบัติงานให้บุคคลดังกล่าวโดยตรง
- (3) ประธาน (Chairman) และสมาชิกของคณะกรรมการ (Commission) ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด และเป็นตำแหน่งที่ต้องรักษาความลับ หรือปฏิบัติงานให้บุคคลดังกล่าวโดยตรง
- (4) ตำแหน่งที่เข้ามาโดยการทำสัญญา หรือตำแหน่งที่รัฐบาลว่าจ้างให้เข้ามาเพื่อปฏิบัติงานในลักษณะของโครงการ หรืองานพิเศษอื่นๆ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีทักษะที่ไม่สามารถหาได้ในหน่วยงานของรัฐ โดยจะต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (ปกติจะมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี) ผู้ที่เข้ามาจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยหัวหน้าหน่วยงาน (ผู้ว่าจ้าง) จะเป็นผู้ควบคุม
- (5) ตำแหน่งที่มีความจำเป็น หรือตำแหน่งตามฤดูกาล

7.1.2 สิทธิของข้าราชการพลเรือน

สิทธิของข้าราชการพลเรือน^[32] มีดังนี้



- (1) สิทธิการรับเงินชดเชยตามกฎหมายในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บตายหรือเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการ
- (2) สิทธิการให้ตนเอง ภรรยา และบุตร เข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
- (3) สิทธิการออกความคิดเห็นทางการเมือง การเลือกถือศาสนา โดยไม่อยู่ใต้อาณัติของผู้นใด
- (4) สิทธิการไม่ถูกพัก หรือปลดออกจากราชการ นอกจากที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมาย
- (5) ได้รับการยกเว้นส่งเงินบำรุงพรรคการเมือง หรืออำนวยความสะดวกให้แก่พรรคการเมืองระหว่างการเลือกตั้ง

7.1.3 การลงโทษข้าราชการพลเรือน

การลงโทษข้าราชการ

การลงโทษข้าราชการพลเรือน โดยข้าราชการพลเรือนจะถูกปลดพักราชการ หรือถูกปรับได้เฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริต
- (2) ใช้อำนาจหน้าที่ข่มขู่ผู้อื่น
- (3) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียอย่างร้ายแรง
- (4) ละทิ้งหน้าที่
- (5) ละเมียดระเบียบของสำนักงานที่มีเหตุผล
- (6) เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน (ในกรณีที่ข้าราชการทำความผิดพลาดและขัดต่อมโนสำนึกของชุมชน)

ข้อห้ามสำหรับข้าราชการ

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติข้อห้ามมิให้ข้าราชการพลเรือน ตลอดจนพนักงานเจ้าหน้าที่ และข้าราชการทหาร สนับสนุนปฏิบัติการของพรรคการเมืองใดๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และสมัครเข้ารับเลือกตั้งในการเลือกตั้งใดๆ ก็ไม่ได้ นอกจากนี้ใช้สิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น และห้ามไม่ให้ส่งค่าบำรุงแก่โครงการทางการเมืองใดๆ การที่ข้าราชการพลเรือน ตลอดจนพนักงานให้ของขวัญที่มีค่าแก่ผู้บังคับบัญชาที่ดี หรือช่วยเงินบำรุงแก่ผู้บังคับบัญชาที่ดี ถือว่าเป็นการไม่ควร

7.1.4 กฎการใช้จรรยาบรรณและมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง

กฎการใช้จรรยาบรรณและมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้าง^[15]

ตามบทบัญญัติของมาตรา 12 ของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ พระราชบัญญัติฉบับที่ 6713 หรือที่เรียกว่า “จรรยาบรรณและมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและพนักงาน” ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2532 และมีผลวันที่ 25 มีนาคม 2532 เป็นไปตาม มาตรา 17 นั้น กฎต่อไปนี้จะขอนำมาใช้เพื่อที่จะดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายกล่าวไว้ว่า

กฎข้อที่หนึ่ง: ความคุ้มครอง

มาตรา 1 กฎเหล่านี้จะครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่และพนักงานทุกคนในรัฐบาล ไม่ว่าจะมาจากการคัดเลือกหรือแต่งตั้ง ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานถาวร



หรือชั่วคราว ไม่ว่าจะมียาชีพหรือไม่มียาชีพให้บริการ รวมทั้งทหารและ ตำรวจ โดยไม่คำนึงถึงว่าบุคคลเหล่านี้ ได้รับผลตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

กฎข้อที่สอง: การตีความ

มาตรา 1 กฎเหล่านี้จะได้รับการตีความในแง่ของการประกาศ นโยบายที่พบในประมวลกฎหมาย มาตรา 2 ว่าเป็นนโยบายของรัฐที่จะ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและพนักงานมีมาตรฐานสูงในด้านจริยธรรม การบริการสาธารณะตลอดเวลา และต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบสูงสุดตามความสามารถ และความจงรักภักดี กระทำด้วยความรักชาติและความยุติธรรม นำไปสู่ ชีวิตพอประมาณ และรักษาผลประโยชน์ของประชาชนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

กฎข้อที่สาม: การปฏิรูประบบการบริหารสาธารณะ

มาตรา 1 ทุกหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขา จะต้องให้บริการ ที่รวดเร็วที่สุดในกรณีที่ไม่เกินเก้าสิบวันนับจากวันบังคับกฎเหล่านี้เริ่มต้น การดำเนินการพัฒนาโครงการสำหรับเจ้าหน้าที่ และพนักงานของรัฐ ในการเสริมสร้างความมุ่งมั่นที่จะบริการสาธารณะ และให้ความสำคัญ กับผลประโยชน์ของประชาชนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการดังกล่าว และความพยายามอื่นๆ ในการพัฒนา โดยให้รวมถึงสิ่งเหล่านี้

- (1) จริยธรรม และศีลธรรม
- (2) สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อข้าราชการ
- (3) ขาดินิยม และความรักชาติ

- (4) ความยุติธรรม และสิทธิมนุษยชน
- (5) ประชาธิปไตยในสังคม
- (6) ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณีของฟิลิปปินส์
- (7) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในประเทศ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่ขาดแคลน และต้องการมาตรฐานทางจริยธรรม จึงจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง และการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมมาตรฐานด้านจริยธรรมในการให้บริการสาธารณสุขสูงขึ้น

มาตรา 2 โปรแกรมการศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ หลักการทางวิทยาศาสตร์ และทางเทคนิคมีส่วนช่วยยกระดับความเป็นมืออาชีพ ความชำนาญการ ความเป็นเลิศทั้งด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งทำให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบได้ โปรแกรมเหล่านี้จะถูกจัดให้กับบุคลากรภาครัฐทุกคน และอาจรวมถึงเนื้อหาวิชาอื่นๆที่อาจมีการเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย

มาตรา 3 เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขา เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานและลูกจ้างเข้าร่วมโครงการพัฒนา และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณค่าไปพร้อมกัน

มาตรา 4 ทุกหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขาจะต้องดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ระบบงานและวิธีการของตนในการปรับปรุงการให้บริการประชาชน เพื่อนำไปสู่การศึกษาและการวิเคราะห์ต่างๆ ดังนี้ (1) ระบุระบบและวิธีการที่นำไปสู่พฤติกรรมด้านลบของข้าราชการ (2) ลดความซับซ้อนของกฎระเบียบและวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงกฎนั้น และ (3) สร้างหรือใช้ระบบและวิธีการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจ



แต่ละสำนักงานหรือหน่วยงานจะต้องพัฒนาคู่มือการให้บริการหรือคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ และให้บริการแก่ประชาชนในการทำธุรกรรม แสดงแผนภูมิขั้นตอนการทำงานในสถานที่ที่สามารถเห็นได้ชัดเจนในสำนักงานหรือหน่วยงานสำหรับข้อมูลและคำแนะนำแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เมื่อมีการร้องขอจากสำนักงบประมาณและการบริหารจัดการหน่วยงาน จะต้องช่วยสำนักงานและหน่วยงานในการประเมินผล และยอมรับการทำงานของระบบการและวิธีการที่จะเป็นสถาบันการจัดการบรรยากาศที่เอื้อต่อความรับผิดชอบต่อประชาชน

มาตรา 5 ทุกหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขาจะต้องให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่รับบริการ เพื่อวัตถุประสงค์ในการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อการให้บริการ จะต้องสร้างกลไกเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของภาครัฐ และการปรึกษาในการพิจารณาคดี

มาตรา 6 ทุกหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่องการวิจัยและการทดลองเกี่ยวกับมาตรการและการนำวิธีการมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจกับเจ้าหน้าที่และพนักงานในการเพิ่มระดับของการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจริยธรรมการบริการสาธารณะ

มาตรา 7 ทุกหน่วยงาน สำนักงาน และตัวแทนสาขา ต้องปรึกษารื้อกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ที่จะแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ตรวจการแผ่นดินหรือผู้แทนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ทำหน้าที่ ทันทีที่มีการร้องขอความช่วยเหลือ

มาตรา 8 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่ประชาชน

กฎข้อที่สี่: ความโปร่งใสของการทำธุรกรรมและการเข้าถึงข้อมูล

มาตรา 1 ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมตามกฎหมายกำหนดและวิธีการดำเนินนโยบายของการเปิดเผยข้อมูลต่อประชาชนเต็มรูปแบบในการทำธุรกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน

มาตรา 2 เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขาที่จะกำหนดมาตรการและมาตรฐานที่จะทำให้เกิดความโปร่งใสและการเปิดกว้างในการทำธุรกรรมต่อประชาชนภายในสำนักงานของตน เช่น การประมูลซื้อขาย การทำธุรกรรมภายในอื่นๆ รวมทั้งสัญญาสถานะของโครงการ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของประชาชน

โดยจะต้องสร้างระบบข้อมูลเพื่อแจ้งให้ประชาชนได้รับทราบดังต่อไปนี้ (ก) นโยบายกฎระเบียบและขั้นตอน (ข) วิธีการดำเนินโครงการและเป้าหมายการปฏิบัติงาน (ค) รายงานผลการดำเนินงาน และ (ง) เอกสารอื่น ๆ ทั้งหมดตามที่จะมีการจัดทำเป็นข้อมูลสาธารณะ

ข้อมูลดังกล่าวจะต้องถูกนำมาใช้สำหรับวัตถุประสงค์ในการแจ้งแก่ประชาชนเพียงอย่างเดียว นโยบาย วิธีการดำเนินการ และความสำเร็จดังกล่าวต้องไม่สร้างภาพลักษณ์แก่พนักงานหรือลูกจ้างเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ส่วนตัว

มาตรา 3 ทุกหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขาจะต้องให้ข้อมูลอย่างเป็นทางการ ในการบันทึกเอกสารใดๆ ที่มีต่อประชาชนที่ร้องขอ ยกเว้นในกรณี

(ก) ข้อมูล บันทึกข้อความ เอกสารที่เป็นความลับต่อผลประโยชน์



ในการป้องกันระดับชาติ การรักษาความปลอดภัย หรือ
การดำเนินงานของกิจการในต่างประเทศ

- (ข) การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ชีวิตและความปลอดภัยของบุคคลตกอยู่ในอันตราย
- (ค) ข้อมูลบันทึกหรือเอกสารที่อยู่ภายในแนวคิดสิทธิพิเศษที่จัดตั้งขึ้น หรือข้อยกเว้นที่ได้รับการยอมรับตามกฎหมาย นโยบายตัดสินหรือคำสั่งศาล
- (ง) ข้อมูล การบันทึกหรือเอกสารฉบับร่างที่ประกอบการตัดสินใจต่างๆ คำสั่งการปกครอง การตัดสินใจด้านนโยบาย หรือบันทึกความเข้าใจ ฯลฯ
- (จ) การเปิดเผยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่จะเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัว
- (ฉ) การเปิดเผยบันทึกสืบสวน การปฏิบัติตามเพื่อการบังคับใช้ทางกฎหมาย หรือข้อมูลที่ถ้าเขียนจะได้รับการบรรจุอยู่ในบันทึกดังกล่าว หรือข้อมูลที่จะ (1) ยุ่งเกี่ยวกับการดำเนินการบังคับ (2) การกีดกันผู้มีสิทธิในการพิจารณาคดีที่เป็นธรรมหรือการตัดสินที่เป็นธรรม (3) เปิดเผยตัวตนของแหล่งที่มาของความลับและในกรณีของการบันทึกที่รวบรวมโดยผู้มีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายทางอาญาในหลักสูตรของการสืบสวนคดีอาชญากรรม หรือโดยหน่วยงานดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องตามกฎหมายของประเทศ หน่วยสืบราชการลับการรักษาความปลอดภัยที่เป็นความลับ (4) ไม่สามารถแสดงเหตุผลเปิดเผยด้านเทคนิคการสืบสวนและขั้นตอน

(ข) การเปิดเผยข้อมูลก่อนเวลาอันควร (1) ในกรณีที่หน่วยงาน หรือสำนักงาน หรือตัวแทนสาขา ที่เป็นตัวแทนควบคุมสกุลเงิน หลักทรัพย์สินค้าโภคภัณฑ์จากสถาบันการเงินที่มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การเก็งกำไรทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญในสกุลเงิน หลักทรัพย์หรือสินค้าโภคภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญหรือเป็นอันตราย ต่อความมั่นคงของสถาบันการเงิน (2) ในกรณีใด ๆ ที่หน่วยงาน หรือสำนักงาน หรือตัวแทนสาขา มีแนวโน้มหรือมีนัยสำคัญที่ การดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการ ปฏิบัติซึ่งยกเว้นตามอนุวรรค (ฉ) หัวข้อ (2) แล้ว จะไม่สามารถ ประยุกต์ใช้กับข้อบังคับในกรณีใดๆ ที่หน่วยงาน หรือสำนักงาน หรือตัวแทนสาขา มีการเปิดเผยต่อสาธารณะไปแล้วไม่ว่าส่วนที่เป็นเนื้อหาหรือธรรมชาติของวัตถุประสงค์การปฏิบัติการ หรือ ในกรณีที่หน่วยงาน หรือสำนักงาน หรือตัวแทนสาขา ถูกกำหนด ตามกฎหมายที่จะให้เปิดเผยโดยหน่วยงานเอง อย่างเช่น ข้อเสนอ โครงการหรือแผนงาน

มาตรา 4 หัวหน้าหน่วยงาน สำนักงานและตัวแทนสาขารวมทั้ง ตัวแทนทุกคนต้องจัดระบบข้อมูลและเครือข่ายที่จะมีผลต่อการกระจาย ข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายเมื่อเทียบกับนโยบาย และโครงการดังกล่าว

กฎข้อที่ 5: แรงจูงใจและระบบรางวัล

มาตรา 1 แรงจูงใจและผลตอบแทน ที่จะได้รับจากพนักงานและ ลูกจ้าง ที่ได้แสดงให้เห็นถึงบริการที่เป็นแบบอย่าง และดำเนินการบน พื้นฐานของการปฏิบัติ โดยบรรทัดฐานของการปฏิบัติที่วางไว้ในที่มาตรา



4 ของประมวลกฎหมาย คือ

(ก) ความมุ่งมั่นในผลประโยชน์ของประชาชน

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐต้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชน และทรัพยากรทั้งหมดของรัฐ ภายใต้อำนาจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน สำนักงานและหน่วยงานในการจ้างงาน และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทำด้วยความซื่อสัตย์และประหยัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้อง หลีกเลี่ยงที่จะสูญเสียเงินและรายได้ของประชาชน

(ข) ทำงานอย่างมีอาชีพ

เจ้าหน้าที่และพนักงานจะดำเนินการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นเลิศแบบมืออาชีพทั้งทางความรู้และความสามารถในการนำมาให้ บริการแก่ประชาชน ด้วยความจงรักภักดีสูงสุดและอุทิศตนให้กับการปฏิบัติ หน้าที่ และพยายามที่จะกีดกันสิ่งที่ไม่ถูกต้องในบทบาทของตน

(ค) ความยุติธรรม และความจริงใจ

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐจะต้องมีความจริงใจกับประชาชน ตลอดเวลา จะต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมและจริงใจ และไม่มี ความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อประชาชนที่ยากจนและด้อยโอกาส เจ้าหน้าที่จะละเว้นจากการกระทำอันขัดต่อกฎหมาย ศีลธรรม และ ประเพณีอันดีไม่ได้ และรักษา นโยบายสาธารณะของรัฐต่อความปลอดภัย รวมถึงผลประโยชน์ของประชาชน เจ้าหน้าที่จะไม่จัดการหรือขยายความ ช่วยเหลือเพื่อญาติของตน ไม่ว่าจะโดยสายเลือดเดียวกันหรือความสัมพันธ์ ในสายงานของสำนักงาน

(ง) ความเป็นกลางทางการเมือง

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐต้องให้บริการกับทุกคน โดยไม่ เลือกรับปฏิบัติ หรือปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงพรรคหรือความชอบ

(จ) การตอบสนองให้ประชาชน

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐ จะต้องเพิ่มคุณภาพนอบน้อมให้เพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชน เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นตามกฎหมาย หรือเมื่อจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อประชาชนเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการของตนในภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจได้ ให้ความมั่นใจในการเปิดกว้างของข้อมูลการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนในการพิจารณาคดีเมื่อใดก็ตามที่เหมาะสม ให้คำแนะนำที่ง่ายและประมวลนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการหลีกเลี่ยงความผิด และการพัฒนาความเข้าใจในเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบทและในเมือง

(ฉ) ขาตินิยมและความรักชาติ

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐจะต้องมีความภักดีต่อสาธารณรัฐเพื่อชาวฟิลิปปินส์ตลอดเวลา โดยส่งเสริมการใช้สินค้าที่ผลิตในประเทศ ทรัพยากร และเทคโนโลยี ส่งเสริมความชื่นชมและภาคภูมิใจในประเทศและประชาชน พยายามที่จะรักษาและปกป้องอธิปไตยของฟิลิปปินส์จากการรุกรานจากต่างประเทศ

(ช) มุ่งมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐจะต้องกระทำตนไปสู่นทางประชาธิปไตยของชีวิตและค่านิยม รักษาหลักการของความรับผิดชอบแก่ประชาชนให้เป็นที่ประจักษ์ โดยยอมรับว่าอำนาจสูงสุดมาจากพลเรือนว่ามีอำนาจเหนือกองทัพ เจ้าหน้าที่จะรักษารัฐธรรมนูญและความจงรักภักดีต่อประเทศเหนือกว่าความจงรักภักดีต่อบุคคล หรือพรรคการเมือง

(ซ) การใช้ชีวิตเรียบง่าย

เจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐ และครอบครัวจะต้องดำรงชีวิตอยู่



อย่างพอประมาณเหมาะสมกับตำแหน่งและรายได้ของตน เจ้าหน้าที่จะไม่หลงระเหิงในการแสดงความฟุ่มเฟือย หรือโอ้อวดความมั่งคั่งในรูปแบบใดๆ

มาตรา 2 เกณฑ์ต่อไปนี้จะต้องได้รับการพิจารณาในการให้รางวัล

- (ก) จำนวนปีหรืออายุงานในการให้บริการ
- (ข) คุณภาพและความสอดคล้องของการปฏิบัติงาน
- (ค) ความไม่ชัดเจนของตำแหน่ง
- (ง) ระดับเงินเดือน
- (จ) ความมีเอกลักษณ์และคุณภาพที่เป็นแบบอย่างของความสำเริ่จ
- (ฉ) ความเสี่ยงหรือสิ่งล่อใจโดยธรรมชาติในการทำงานนั้น
- (ช) สถานการณ์ใดๆที่คล้ายกัน ต้องการพิจารณาจากความดีความชอบในการทำงาน โดยเฉพาะการให้รางวัลต่างๆ

มาตรา 3 การสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนให้แก่ข้าราชการและพนักงานแห่งปี อาจจะใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งต่อไปนี้ การพิจารณาโดยคณะกรรมการที่ได้รับรางวัลที่จัดตั้งขึ้นภายใต้ประมวลกฎหมาย

- (ก) โบนัส
- (ข) การกล่าวถึง
- (ค) การดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือดูแล
- (ง) ให้ทุนการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ
- (จ) ให้วันหยุดพักผ่อน
- (ฉ) การเลื่อนตำแหน่งอัตโนมัติเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เหมาะสม

กับคุณสมบัติ และเงินเดือนสูงขึ้น หากไม่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นไปหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นไปไม่ว่าง สามารถบอกได้ว่าตำแหน่งที่จะได้รับรวมอยู่ในงบประมาณปีต่อไปของสำนักงาน ยกเว้นเมื่อมีการสร้างตำแหน่งใหม่ เช่นตำแหน่งเฉพาะตัว ซึ่งทำให้เสมือนการปิดเปิดโครงสร้างขององค์กร คือการสร้างให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ได้เงินเดือนมากขึ้น ทั้งๆที่ไม่มีในโครงสร้างเดิม และ เมื่อบุคคลนี้ไปรับตำแหน่งเทียบเท่า หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นตามโครงสร้างเดิมตำแหน่งเฉพาะตัวที่สร้างขึ้นใหม่จะว่างลง และถูกยกเลิกทันที

มาตรา 4 รางวัลทุนการศึกษาจะถูกควบคุมด้วยความดีและหลักการที่เหมาะสม

(ก) ระบบจะต้องได้รับการบริหารงานโดยคณะกรรมการที่ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่นและลูกจ้าง ประกอบไปด้วย

- (1) ผู้ตรวจการแผ่นดินดำรงตำแหน่งประธานร่วม
- (2) ประธาน CSC ดำรงตำแหน่งประธานร่วม
- (3) ประธาน COA เป็นสมาชิก
- (4) พนักงานของรัฐ 2 คน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดี

(ข) ในการนี้คณะกรรมการจะดำเนินการดังต่อไปนี้ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

- (1) ดำเนินการตามระยะเวลาตรวจสอบอย่างต่อเนื่องของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และพนักงานในทุกแผนกสำนักงานและหน่วยงาน
- (2) สร้างระบบแรงจูงใจและผลตอบแทนประจำปี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่และพนักงานที่มีความดีโดดเด่นบนพื้นฐานของมาตรฐานที่กำหนดไว้ในมาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ตามกฎหมายข้อที่ 5



- (3) กำหนดรูปแบบผลตอบแทนที่ได้รับ
- (4) กำหนดและนำกฎหมายมาใช้ในการควบคุมความประพฤติของกิจกรรม ซึ่งจะรวมถึงแนวทางในการประเมินผลและการเสนออภิไถ ที่ตระหนักถึงการให้รางวัลและการกำหนดคณออนุกรมการในการตัดสิน ซึ่งในการประเมินผลของการเสนอชื่อให้คณะกรรมการอาจได้รับการช่วยเหลือโดยผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคการคัดเลือกจากภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรา 5 สำนักงาน ข้าราชการพลเรือนต้องจัดให้มีการบริการที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ

มาตรา 6 ไม่มีเงื่อนไข หรือข้อห้ามที่หน่วยงาน สำนักงานหรือตัวแทนสาขาจะตั้งโครงการให้รางวัลบุคลากรในหน่วยงาน แต่ต้องไม่นอกเหนือกฎกติกา หรือขัดกับกฎระเบียบที่มีอยู่ และการให้รางวัลนี้ ต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมและความยุติธรรมเป็นพื้นฐาน

มาตรา 7 งบประมาณที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินการตามกฎข้อนี้จะต้องได้รับจัดตั้งขึ้นตามการจัดสรรของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

กฎข้อที่หก: หน้าที่ของข้าราชการและลูกจ้าง

มาตรา 1 ในฐานะที่เป็นกฎทั่วไปเมื่อมีการร้องขอหรือคำร้องไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจา สามารถกระทำอย่างรวดเร็วทันที่ และอย่างเป็นทางการ และจะต้องดำเนินการได้ทันทีโดยไม่เลือกปฏิบัติ และต้องไม่เกินกว่าสิบห้าวันทำการนับจากได้รับการร้องขอหรือคำร้อง

มาตรา 2 ในหน่วยงานของสำนักงานหรือหน่วยงานที่มีปริมาณงาน และผู้ใช้บริการมาก หัวหน้าหน่วยงาน สำนักงานหรือตัวแทนสาขาต้อง ออกแบบกลไกเพื่อป้องกันการรอรับบริการที่นานจนเกินไป โดยให้แต่ละคน มีบัตรคิวที่จะต้องระบุวันที่และเวลาในการเข้ารับบริการ เมื่อผู้ที่มีรายชื่อ ตามนัดเข้ารับบริการ พนักงาน/เจ้าหน้าที่จะสามารถให้บริการโดยเร็วยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่าผู้มีสิทธิจะได้รับบริการต่อเมื่อแสดงบัตรนัดตามลำดับที่

มาตรา 3 ในกรณีที่มีการร้องขอ การเขียนข้อร้องเรียน หรือการเขียน จดหมาย โทรเลข หรือสิ่งที่คล้ายกัน พนักงานหรือลูกจ้างในความดูแล จะกระทำการเช่นเดียวกันภายในสิบห้าวันทำการ นับจากได้รับจดหมาย ดังกล่าวโดยมีเงื่อนไขว่า

(ก) ถ้ามีการสื่อสารที่อยู่ในอำนาจของสำนักงานหรือหน่วยงานที่เป็น ทางการ ลูกจ้างจะต้อง

- (1) เขียนบันทึกหรือหนังสือรับทราบเรื่องอย่างสม่ำเสมอ จาก การกระทำที่อาจจะดำเนินการใดๆ ตามวิถีปกติทางธุรกิจ ของกรมสำนักงานหรือหน่วยงานที่ระบุวันที่ เมื่อเรื่อง ดังกล่าวจะได้รับการจำหน่าย ต้องบันทึกชื่อของเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างที่ดูแลการออกจดหมายหรือเอกสารดังกล่าวไว้
- (2) ในกรณีที่ไม่มีการทำงานโดยปกติหรือมีประเด็นยากๆ เข้า มาเกี่ยวข้อง การเขียนบันทึกหรือทำจดหมายตอบรับให้กลุ่ม ผู้สนใจ ผู้ร้องเรียน หรือผู้สื่อข่าว จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมี การร้องขอหรือมีการรับข้อร้องเรียน และสามารถดำเนินการ ได้ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องส่งข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้ง ข้อกำหนด เอกสารบันทึก หรือ หนังสือรับทราบที่จะให้ รัฐกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมใน การที่จะตอบรับและ



ลงนามอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องประสาน
กับพนักงานหรือลูกจ้างที่รับเรื่องและดูแลจดหมายดังกล่าว
ของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้แจ้งให้บุคคลผู้สนใจ และ
ผู้ร้องเรียน หรือผู้สื่อข่าวทราบถึงกระบวนการดำเนินการ

(ข) ถ้ามีการสื่อสารนอกเขตอำนาจของตนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้อง

(1) ดูจดหมายโทรเลขคำร้องหรือคำขอด้วยวาจาส่งไปยังหน่วยงาน
สำนักงาน หรือตัวแทนสาขาที่เหมาะสม

(2) รับทราบการสื่อสารโดยเนื้อหาของบันทึกหรือจดหมายตอบรับ
ในกลุ่มผู้สนใจ ผู้ร้องเรียน หรือผู้สื่อข่าว และแนบสำเนา
จดหมายหรือหนังสืออ้างอิงไปยังหน่วยงาน สำนักงาน หรือ
ตัวแทนสาขาที่เหมาะสม

หน่วยงาน สำนักงาน หรือตัวแทนสาขาที่ได้รับจดหมายโทรเลขคำร้อง
หรือคำขอวาจา ต้องพิจารณาญาติที่เหมาะสมและดำเนินการให้สอดคล้อง
กับส่วนย่อย (ก) ส่วนที่ 1 และ 2 ของข้อตกลงฉบับนี้

ระยะเวลาสิบห้าวันทำการในที่นี่ นับจากวันที่ได้รับการสื่อสารที่เป็น
ลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจาโดยกรมสำนักงานหรือหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง

มาตรา 4 เอกสารทั้งหมดรวมทั้งเอกสารที่จะต้องดำเนินการ และ
แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสมจากการเตรียมความพร้อมจดหมาย
ดังกล่าว ระยะเวลาที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์
ดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีที่กฎหมายหรือกฎที่ใช้บังคับออกตามกำหนดระยะเวลา
นั้นในการตัดสินใจที่จะได้รับการแสดงผลหรือการกระทำที่นำมานั้นจะ
ต้องปฏิบัติตาม

(ข) ในกรณีที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาโดยกฎหมายหรือกฎบังคับนั้น ให้หัวหน้าหน่วยงาน สำนักงาน หรือตัวแทนสาขา ออกกฎระเบียบและข้อบังคับกำหนดเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

- (1) พิจารณาตามธรรมชาติ ความยากง่ายหรือความซับซ้อนของหัวข้อ เนื้อหาของเอกสารราชการหรือการประมวลผลของหน่วยงาน สำนักงานหรือตัวแทนสาขา
- (2) พิจารณาจากความสมบูรณ์ครบถ้วนหรือความไม่เพียงพอของความต้องการในข้อมูลดิบและข้อมูลที่มีการประมวลแล้วเพื่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติ
- (3) พิจารณาจากความขาดแคลนหรือความไม่สมบูรณ์ของสาเหตุแหล่งที่มา ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของหน่วยงาน สำนักงานหรือตัวแทนสาขา หรือพนักงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
- (4) พิจารณาจากข้อจำกัดทางกฎหมาย เช่น คำสั่งกักขัง หรือคำสั่งห้ามที่ออกโดยคำสั่งศาล หรือกึ่งตุลาการหรืออำนาจของฝ่ายการบริหารจัดการ
- (5) พิจารณาจากจากความผิดพลาด ความล้มเหลว หรือความประมาท เลินเล่อของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้การตัดสินใจช่วยเหลือหรือการปฏิบัติที่เป็นไปไม่ได้ หรือทำไปไม่ได้เต็มที่
- (6) พิจารณาจากเหตุผลวิสัย

มาตรา 5 ระเบียบและการดำเนินการที่เป็นลายลักษณ์อักษรใดๆ หรือการตัดสินใจที่จะต้องมีการลงนามนั้น ต้องมีไม่เกินสามชื่อย่อหรือลายเซ็น ยกเว้นกฎหมายหรือระเบียบ ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น แต่ในกรณีที่ผู้มีอำนาจลงนามไม่อยู่ ให้ผู้มีตำแหน่งถัดไป หรือผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการ



ในตำแหน่ง หรือบุคคลที่มีอำนาจตามเวลาที่กำหนด สามารถลงนามแทนตามความรับผิดชอบ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงาน สำนักงาน หรือตัวแทนสาขา จะกำหนด คำสั่งสำนักงานที่ทำสำรองไว้ อย่างเช่น กฎระเบียบเกี่ยวกับผู้มีอำนาจที่เหมาะสมที่จะลงนาม ในกรณีที่ผู้ลงนามตามปกติไม่อยู่ดังต่อไปนี้

- (1) ในกรณี ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งถัดไป เพียงคนเดียว ให้บุคคลนั้น มีอำนาจลงนามโดยอัตโนมัติ
- (2) ในกรณี ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งถัดไป 2 คนหรือมากกว่านั้น ให้สำนักงานพิจารณาตามความเหมาะสม ตามลำดับความสำคัญของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเดียวกัน
- (3) ในกรณี ที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งถัดไปในปัจจุบัน ให้หัวหน้าหน่วยงาน สำนักงาน หรือตัวแทนสาขา เลือกผู้เข้ามารับผิดชอบคนใดคนหนึ่งจากเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าภายในหน่วยงานเดียวกัน

มาตรา 6 เอกสารสาธารณะทุกคนจะต้องเข้าถึงได้ และพร้อมสำหรับการตรวจสอบโดยประชาชนในช่วงเวลาทำงาน ยกเว้นที่บัญญัติไว้ในมาตรา 3 ของกฎข้อที่สี่

มาตรา 7 หัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล และองค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของจะต้องจัดทำเป็นรายงานฉบับเต็มและสมบูรณ์ตามที่กำหนดในกฎหมายและกฎระเบียบที่ต้องทำรายงานให้แล้วเสร็จภายในสี่สิบห้าวันนับจากสิ้นสุดการทำงาน ซึ่งรายงานการปฏิบัตินี้จะส่งไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อพิจารณา โดยอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม หรือให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมในกรณีจำเป็น

มาตรา 8 เจ้าหน้าที่และพนักงาน รวมทั้งครอบครัว จะต้องดำเนินชีวิตที่เรียบง่ายและพอประมาณเหมาะสมกับตำแหน่งและรายได้ จะต้องไม่หลงระเริงในสิ่งที่ฟุ่มเฟือย หรือโอ้อวดความมั่งคั่งในรูปแบบใดๆ

กฎข้อที่เจ็ด: การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

มาตรา 1 เจ้าหน้าที่และพนักงานทุกคน ยกเว้นผู้ทำหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่กิตติมศักดิ์หรือพนักงานชั่วคราว ต้องแสดงสินทรัพย์ หนี้สิน และมูลค่าสุทธิ และเปิดเผยผลประโยชน์ทางธุรกิจ รวมทั้งการเชื่อมต่อทางการเงินของคู่สมรส บุตรที่ยังไม่แต่งงานและอายุไม่เกินสิบแปดปีที่อยู่ในครัวเรือน และอายุตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในภาคผนวก

(ก) เนื้อหาของแถลงการณ์

(1) งบแสดงสินทรัพย์ หนี้สิน และมูลค่าสุทธิจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

(ก) ทรัพย์สินที่เป็นจริงและได้รับการปรับปรุงต้นทุนตามราคาซื้อ คุณค่าที่ได้รับการประเมิน และมูลค่าในตลาดซื้อขายที่เป็นจริง

(ข) ทรัพย์สินส่วนบุคคล และต้นทุนตามราคาซื้อ

(ค) ทรัพย์สินอื่นๆ เช่น การลงทุนต่างๆ เงินสดในมือหรือในธนาคาร หุ่น พันธบัตร หรือสิ่งที่ใกล้เคียงกัน

(ง) หนี้สินทางการเงินในระยะสั้นและระยะยาว

(2) การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์ทางธุรกิจและการเชื่อมต่อทางการเงิน จะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่มีอยู่ หรือความเชื่อมโยงที่มีอยู่กับผู้ประกอบการธุรกิจหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของ นักลงทุน หุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น เจ้าหน้าที่ กรรมการผู้จัดการบริหาร เจ้าหน้าที่



ทนายความ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย บัญชี ผู้สอบบัญชี และชื่อและที่อยู่ของสถานประกอบการหรือหน่วยงานเมื่อผลประโยชน์หรือการเชื่อมต่องดกล่าวเป็นที่ยอมรับและรายละเอียดอื่น ๆ เช่น จะแสดงลักษณะของผลประโยชน์หรือความเชื่อมโยง

(ข) เมื่อข้อมูลเอกสารดังกล่าวตามประมวลกฎหมายต้องยื่น

- (1) ภายในสามสิบวัน หลังจากการเข้ารับตำแหน่งในสำนักงานหรือหน่วยงาน รายการบัญชีทางการเงินจะถูกพิจารณา ซึ่งจะนับเป็นวันแรกที่รับบริการ การตรวจสอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบของรัฐ
- (2) ในวันที่หรือก่อนวันที่ 30 เมษายนทุกปี จากบัญชีทางการเงินที่จะต้องนำมาคำนวณ ณ สิ้นปีก่อนหน้านั้น (31 ธันวาคม)
- (3) ภายในสามสิบวันหลังจากแยกออกจากการตรวจสอบของหน่วยงานที่รับผิดชอบของรัฐ ซึ่งรายการบัญชีทางการเงินจะต้องคำนึงถึงเป็นวันสุดท้ายของการดำรงตำแหน่งในสำนักงานหรือหน่วยงาน

(ค) ข้อมูลงบแสดงสินทรัพย์ หนี้สินและมูลค่าสุทธิ การเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์ทางธุรกิจ และการเชื่อมต่อทางการเงินจะได้รับการยื่นหรือส่งไปยังบุคคลและสถานที่ดังต่อไปนี้:

- (1) ประธานาธิบดี รองประธานาธิบดี และเจ้าหน้าที่ของศาลรัฐธรรมนูญกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินแห่งชาติ
- (2) สมาชิกวุฒิสภาและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับเลขาธิการวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรตามลำดับ ผู้พิพากษากับเสมียนของศาลฎีกา ผู้พิพากษากับผู้ดูแลระบบศาลและเจ้าหน้าที่ผู้บริหารระดับชาติ เช่น คณะรัฐมนตรี รองเลขาธิการ

และผู้ช่วยเลขาธิการ รวมถึงการให้บริการในต่างประเทศ และหัวหน้าองค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือควบคุมด้วยกฎบัตรที่เป็นต้นฉบับ และองค์กรย่อย วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยของรัฐกับสำนักงานประธานาธิบดี

- (3) เจ้าหน้าที่ระดับภูมิภาคและท้องถิ่นและพนักงานทั้งแต่งตั้งและเลือกตั้ง รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่นๆ และพนักงานขององค์กรที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือบริษัทควบคุมและองค์กรสาขา วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีรองผู้ตรวจการแผ่นดินในภูมิภาคของตน
- (4) ข้าราชการจากกองทัพที่มียศตั้งแต่พันเอกหรือนาวาเอก กับสำนักงานประธานาธิบดี และข้าราชการในระดับยศที่ต่ำกว่า พร้อมด้วยรองผู้ตรวจการแผ่นดินในภูมิภาคของตน
- (5) เจ้าหน้าที่ทั้งหมดและพนักงานอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสาธารณรัฐฉบับที่ 3019 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำเนาของบดังกกล่าวจะถูกยื่นให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานสำนักงานหรือตัวแทนสาขาต่างๆ

(ง) บัญชีทั้งหมดของสินทรัพย์ หนี้สินและมูลค่าสุทธิ ลงวันที่ 31 ธันวาคม 2531 ในข้อมูลที่มีในหน่วยงานของตน ให้เป็นไปตามกฎหมายและตามข้อมูลที่เป็นจริง ซึ่งรูปแบบใหม่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายเหล่านี้ กำหนดไว้ก่อนวันที่ 30 เมษายน 2533 และทุกปีหลังจากนั้น

(จ) พนักงานและเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องดำเนินการภายในสามสิบวัน นับจากวันที่เข้ารับตำแหน่งในสำนักงาน ผู้มีอำนาจที่จำเป็นในการสนับสนุนของผู้ตรวจการแผ่นดินที่จะได้รับจากหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสม รวมทั้งสำนักสรรพากร เอกสารประเภทแสดงสินทรัพย์หนี้สินมูลค่าสุทธิ



ของพวกเขา รวมถึงผลประโยชน์ทางธุรกิจ และการเชื่อมโยงทางการเงิน
ในปีก่อนหน้า รวมทั้งถ้าเป็นไปได้ในปีแรกของการรับหน้าที่ใดๆ ใน
รัฐบาล

(ฉ) คู่สมรสที่มีทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐและพนักงานอาัยนบัญชีสินทรัพย์
ที่จำเป็นร่วมกันหรือแยกจากกัน

มาตรา 2 เจ้าหน้าที่รัฐหรือพนักงานจะสามารถเปิดเผยข้อมูลของ
สำนักงาน ภายใต้คำสาบานในการให้บริการที่ดีที่สุดจากข้อมูลที่รับรู้ เพื่อ
รักษาระดับความสัมพันธ์ของภาครัฐต่อพลเรือนเพื่อความสอดคล้องตาม
รูปแบบที่กำหนดไว้ในภาคผนวก โดยสามารถแสดงข้อมูลได้

(ก) ภายในสามสิบวันหลังจากการเข้ารับตำแหน่งในสำนักงาน

(ข) ภายในหรือก่อนวันที่ 30 เมษายนของทุกปี เนื่องจากวันที่ 30
เป็นวันสุดท้ายที่เปิดให้ส่งข้อมูลการเสียภาษี ซึ่งเป็นภาษีของปีที่ผ่านมา
ข้อมูลที่ต้องคำนึงถึงจึงเป็นข้อมูล ณ วันสิ้นปีก่อนหน้านั้น

มาตรา 3

(ก) ทุกข้อความใดๆ ที่ยื่นก่อนหน้านี้ต้องสอดคล้องกับข้อความข้างต้น
และต้องพร้อมให้ประชาชนตรวจสอบได้ในเวลาที่เหมาะสม

(ข) บัญชีทรัพย์สินดังกล่าวจะต้องสะดวกต่อการถ่ายสำเนาหรือนำ
มาพิมพ์ใหม่ได้ ภายใน 10 วันทำการ ซึ่งผู้ยื่นเอกสารได้ทำตามกฎหมาย
กำหนด ซึ่งเป็นเหตุเป็นผลที่ต้องยกย่อง

(ค) ผู้มีอำนาจรับรองสำเนาถูกต้อง จะต้องออกสำเนาคำสั่ง และจะ
ต้องจ่ายค่าบริการที่เหมาะสมตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือนเพื่อครอบคลุมค่าใช้จ่ายการทำสำเนา และจดหมายของคำสั่ง
ดังกล่าว

(ง) คำสั่งใดๆ ที่ยื่นภายใต้ประมวลกฎหมายจะสามารถใช้ได้กับประชาชนภายใต้ข้อจำกัดที่กล่าวมาแล้วเป็นระยะเวลาสิบปี หลังจากที่ได้รับคำสั่ง และคำสั่งอาจถูกยกเลิกหลังจากระยะเวลาดังกล่าว จนกว่าจะมีความจำเป็นในการตรวจสอบต่อไป

กฎข้อที่แปด: การทบทวนและการปฏิบัติตามขั้นตอน

ส่วนที่ 1 กรณีต่อไปนี้จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกระบวนการตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบว่าข้อความใดๆ ดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการดำเนินงานจนสำเร็จอย่างถูกต้อง

- (ก) ในกรณีที่รัฐสภากำหนดให้คณะกรรมการของวุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้อนุมัติหัวข้อ ซึ่งจะได้การรับรองโดยอาศัยการลงมติของเสียงส่วนใหญ่
- (ข) ในกรณีของหน่วยงานฝ่ายบริหาร หัวหน้าของหน่วยงาน และสำนักงาน และสาขาตัวแทนที่มีความเกี่ยวข้องได้รับอนุมัติการทำงานจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
- (ค) ในกรณีของแผนกยุติธรรม อนุมัติโดยหัวหน้าผู้พิพากษาของศาลฎีกา
- (ง) ในกรณีของคณะกรรมการรัฐธรรมนูญ และสำนักงานรัฐธรรมนูญ อนุมัติโดยประธาน และบรรดาสมาชิกที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ในกรณีที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อนุมัติโดยผู้ตรวจการแผ่นดิน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นมีอำนาจที่จะให้แสดงความคิดเห็นในการตีความบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการตรวจสอบและการปฏิบัติตามในการเปิดเผยบัญชีสินทรัพย์หนี้สินมูลค่าสุทธิ



ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตรวจสอบพบว่าบัญชีทรัพย์สินไม่ได้ถูกยื่นอย่างถูกต้อง จะต้องแจ้งให้บุคคลที่ส่งรายงานโดยตรง และจะต้องดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และแสดงตามหน้าที่โดยสุจริต ซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้กรอบใดๆ ที่ระบุไว้ในบทบัญญัติ

กฎข้อที่เก้า: การลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

มาตรา 1

(ก) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตลอดเวลา

(ข) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะเกิดขึ้น เมื่อ

(1) ลูกจ้างอย่างเป็นทางการ

(ก) เป็นผู้ถือหุ้นอย่างมีนัยสำคัญ หรือ

(ข) เป็นสมาชิกของคณะกรรมการ หรือ

(ค) เป็นเจ้าหน้าที่ของบริษัท หรือ

(ง) เป็นเจ้าของ หรือมีความสนใจอย่างมากในธุรกิจ หรือ

(จ) เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน และ

(2) ผลประโยชน์ของบริษัทดังกล่าว หรือธุรกิจ หรือสิทธิ หรือหน้าที่นั้น ซึ่งตรงข้ามกับผลประโยชน์ของหน่วยงานรัฐที่สังกัดและขัดแย้งในการปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่

(ค) ผู้ถือหุ้นที่สำคัญเป็นบุคคลที่เป็นเจ้าของโดยตรงหรือโดยอ้อม มีหุ้นเพียงพอที่จะเลือกผู้อำนวยการของบริษัทใดๆ จะใช้บังคับกับบุคคลที่จะลงคะแนนไว้วางใจ

(ง) การลงคะแนนไว้วางใจ หมายถึง ข้อตกลงระหว่างผู้ถือหุ้นของบริษัท เพื่อวัตถุประสงค์ในการหารือกับผู้ดูแลหรือคณะกรรมการสิทธิในการออกเสียงลงคะแนนและสิทธิอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อหุ้นสำหรับรอบระยะเวลาที่กำหนดและภายใต้เงื่อนไขอื่นๆ เช่น บัญญัติในกฎหมายบริษัท

มาตรา 2

(ก) เมื่อความขัดแย้งเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องลาออกจากตำแหน่งในองค์กรธุรกิจเอกชนภายในสามสิบวัน นับจากวันลาออกจากตำแหน่งสำนักงาน หรือการลาออกจากส่วนแบ่งที่ถือครองหรือผลประโยชน์ภายในหกสิบวัน นับจากวันลาออกจากตำแหน่งดังกล่าว สำหรับผู้ที่มีหุ้นอยู่แล้วและเกิดความขัดแย้ง เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างดังกล่าว จะต้องลาออกจากตำแหน่งในองค์กรธุรกิจเอกชน หรือลาออกจากการถือครองหุ้น หรือผลประโยชน์ของตนภายในระยะเวลาที่ระบุไว้ข้างต้นนี้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น จะใช้กฎเดียวกันระหว่างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน

(ข) ถ้าเงื่อนไขในส่วนที่ 1 (ก) ขัดข้อง การขายต้องบังคับใช้สำหรับพนักงานหรือลูกจ้าง แม้ว่าเขาได้ลาออกจากตำแหน่งในองค์กรธุรกิจเอกชนแล้ว

(ค) การขายเงินลงทุนจะต้องขายให้กับบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่สมรสและญาติในระดับพลเรือนที่มีสายเลือดเดียวกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

(ง) ข้อกำหนดสำหรับการขายเงินลงทุนนั้น จะต้องไม่นำไปใช้กับผู้ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายเฉพาะและผู้ที่ทำหน้าที่ของรัฐบาลในฐานะกิตติมศักดิ์ หรือคนงานและคนงานชั่วคราว



กฎข้อที่สิบ: ขอบเขตสำหรับการดำเนินการจัดการทางวินัย

มาตรา 1 ในขอบเขตที่นอกเหนือไปจากการดำเนินการทางวินัยให้บริหารตามที่กำหนดภายใต้กฎหมายที่มีอยู่ การกระทำและการละเลยของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานคนใดไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือพนักงานจ้างชั่วคราว ให้ถือว่าผิดกฎหมายหรือต้องห้าม จะต้องดำเนินการทางวินัยโดยปราศจากอคติทางอาญาและทางแพ่ง เช่น

(ก) การดำเนินการโดยทางตรงหรือโดยอ้อมที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับการเงินและส่วนประกอบในการทำธุรกรรมใดๆ ที่จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากสำนักงาน ซึ่งผลประโยชน์ทางการเงินและส่วนประกอบถูกให้คำจัดความว่าเป็นเรื่องของเงินและการเป็นผู้ครอบครอง ดังนั้นบุคคลที่เป็นผู้ดำเนินธุรกรรมอาจได้รับผลประโยชน์หรืออาจจะต้องสูญเสียบางอย่าง

(ข) การเป็นเจ้าของ การควบคุม การจัดการ หรือการจ้างงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปรึกษา ที่ปรึกษากฎหมาย นายหน้าซื้อขายหุ้น ตัวแทน ผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแล หรือตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งในองค์กรเอกชนใดๆ ต้องถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับ ถูกควบคุมดูแล หรือต้องได้รับอนุญาตจากสำนักงานองค์กรนั้นๆ เว้นแต่ได้รับอนุญาตอย่างชัดเจนโดยกฎหมาย

(ค) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของตนที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ เว้นแต่ได้รับการอนุญาตตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย หรือระเบียบ โดยมีเงื่อนไขว่าการปฏิบัติดังกล่าวจะไม่เกิดความขัดแย้งหรือมีแนวโน้มที่จะขัดแย้งกับหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(ง) การแนะนำบุคคลในองค์กรเอกชนที่มีการทำงาน หรืออยู่ระหว่าง

ดำเนินการกับสำนักงาน เว้นแต่ข้อเสนอแนวดังกล่าว หรือการอ้างอิง
เป็นไปตามข้อบังคับ

(1) กฎหมาย หรือ

(2) ข้อตกลงระหว่างประเทศ และเป็นภาระผูกพันใดๆ หรือ เป็น
ส่วนหนึ่งของการทำงานของสำนักงาน

การกระทำเหล่านี้จะยังคงถูกห้ามเป็นเวลาหนึ่งปี หลังจากการลาออก
เกษียณอายุ หรือแยกออกจากสำนักงาน ยกเว้นในกรณีของวรรค (ค)
ข้างต้น แต่ผู้ชำนาญที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเชื่อมโยงกับอาชีพของเขา
กับเรื่องใดๆ ของสำนักงานได้ภายในหนึ่งปีหลังจากการลาออกดังกล่าว
การเกษียณอายุหรือการละเมิดใดๆ ในที่นี้ จะต้องเป็นพื้นฐานสำหรับ
การดำเนินการทางวินัยในการบริหารเมื่อกลับเข้ารับราชการ

(จ) การเปิดเผยข้อมูล หรือวัตถุประสงค์ที่เป็นความลับ หรือเป็นที่
รู้จักกันอย่างเปิดเผยทางการ กับเหตุผลของการทำงานของเขา และไม่ให้
บริการแก่ประชาชนเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือให้ประโยชน์เกินควร
แก่ทุกคน หรือมีอคติต่อประชาชน

(ฉ) การชักชวน หรือการรับของขวัญ ของชอบ สิ่งบันเทิง เงินกู้ หรือ
สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อมในระหว่างปฏิบัติ
หน้าที่ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานที่ไม่เหมาะสม
หรือไม่ถูกต้องดังกล่าวข้างต้น จะถูกกำหนดค่าความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้ให้และผู้รับ และแรงจูงใจเรื่องของค่าเงิน

ของขวัญ หมายถึง ของให้เปล่าหรือการกระทำในการให้ความเอื้อเพื่อ
เพื่อแผ่ใดๆ ตามความชอบของอีกผู้หนึ่งที่ยอมรับสิ่งดังกล่าว ซึ่ง
หมายรวมถึง การขายแบบไม่เหมาะสมกับคุณค่าหรือราคา เพื่อจัดการ
ตามภาระที่อีกฝ่ายให้กระทำ



สินเชื่อครอบคลุมทั้งการกู้ยืมเงิน รวมทั้งค้ำประกัน การจัดหาเงินทุน หรือการจัดห้องพักไว้เพื่อให้แน่ใจว่าการอนุมัติ การยืมเงิน หมายถึง สัญญาด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลที่มอบให้กับสิ่งที่ไม่สิ้นเปลืองอื่น เพื่อที่หลังจากนั้นอาจจะใช้เหมือนกันสำหรับเวลาที่แน่นอนและส่งกลับมา

ข้อห้ามนี้จะไม่รวมถึง

(1) ของขวัญที่ไม่พึงประสงค์ มูลค่าน้อย หรือไม่มีนัยสำคัญใดๆ ไม่ได้ให้ในความหมายเพื่อแลกเปลี่ยนสำหรับการสนับสนุนจากข้าราชการหรือลูกจ้าง หรือรับหลังจากการทำธุรกรรมเสร็จสมบูรณ์ หรือ เป็นสิ่งที่ของขวัญที่มีค่าน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละกรณี โดย คำนึงถึงเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ความถี่ในการให้ผลประโยชน์ และปัจจัยอื่นๆ ที่คล้ายกัน

(2) ของขวัญจากสมาชิกในครอบครัวหรือญาติที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมาย ซึ่งในโอกาสของการเฉลิมฉลองในครอบครัว โดยทั่วไป ไม่มีการคาดหวังกำไรเงินหรือประโยชน์ใดๆอยู่แล้ว

(3) การบริจาคจากบุคคลที่กำหนด โดยไม่มีการทำธุรกรรม หรือ อยู่ระหว่างดำเนินการทำธุรกรรม หรือว่ามีผลกับการทำงานของหน่วยงาน สำนักงาน หรือสำนักงานสาขาที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีการเชื่อมโยง และ ไม่มีความคาดหวังของการเพิ่มเงินหรือประโยชน์ใด ๆ

(4) การบริจาคจากองค์กรเอกชนไม่ว่าจะเป็นในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งได้รับการพิจารณาและได้รับการยอมรับด้านมนุษยธรรมและ เห็นแก่ผู้อื่นในวัตถุประสงค์และภารกิจ

(5) การบริจาคของภาครัฐให้แก่องค์กรของรัฐเพื่อเป็นของขวัญ หรือเงินสนับสนุนจากรัฐบาลต่างประเทศที่รัฐสภายินยอม เช่น

- การรับและการเก็บรักษาของขวัญจากมูลค่าที่ระบุในคำเสนอซื้อ หรือได้รับเป็นของที่ระลึก หรือเครื่องหมายของมารยาท
- การรับและการเก็บรักษาของขวัญในลักษณะของทุนการศึกษา หรือการรักษาทางการแพทย์
- การยอมรับทุนการเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ทั้งหมดที่เกิดขึ้นนอกประเทศฟิลิปปินส์ (เช่น ค่าใช้จ่ายการขนส่ง อาหาร และที่พัก) เกินกว่ามูลค่าที่ระบุว่าได้รับดังกล่าว แต่มีความเหมาะสม หรือสอดคล้องกับผลประโยชน์ของฟิลิปปินส์ และได้รับอนุญาตจาก หัวหน้าสำนักงานหรือหน่วยงาน

นอกจากนี้ไม่มีส่วนใดในบัญญัติ ที่จะถูกตีความเพื่อจำกัด หรือห้าม การศึกษาทางวิทยาศาสตร์ หรือโครงการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมใดๆ ภายใต้ข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ

(ข) การได้รับคำสั่งใดๆ ที่ยื่นภายใต้บทบัญญัติ เพื่อวัตถุประสงค์ใดๆ ที่ขัดต่อศีลธรรม หรือนโยบายสาธารณะ หรือเพื่อการค้าใดๆ ที่นอกเหนือ จากการข่าวและการสื่อสารสำหรับการเผยแพร่ไปยังประชาชนทั่วไป

(ซ) การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการแสดงผลการบริการ สาธารณะ

(ณ) การทุจริตต่อสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และชาวฟิลิปปินส์

(ญ) ความล้มเหลวในการทำหน้าที่ และการร้องขอที่จะได้รับยกเว้น ตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในกฎหมายภายในสิบห้าวัน

(ฎ) ความล้มเหลวในการประมวลผลเอกสาร และการดำเนินการ เกี่ยวกับเอกสารในการทำงานที่สมบูรณ์ ภายในระยะเวลาอันสมควรจากการเตรียมความพร้อมดังกล่าว ยกเว้นที่ระบุไว้เป็นอย่างอื่นใน กฎเหล่านี้



(ฎ) ความล้มเหลวที่จะร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อผลประโยชน์ในการให้บริการของสำนักงาน หรือที่จะทำในหน้าที่ การทำธุรกรรมส่วนบุคคลของประชาชนอย่างทันทีและรวดเร็ว

(ฐ) ความล้มเหลวในการยื่นเอกสารของทรัพย์สิน หนี้สิน และมูลค่าสุทธิ เพื่อเปิดเผยผลประโยชน์ทางธุรกิจ และการเชื่อมต่อทางการเงิน

(ท) ความล้มเหลวที่จะลาออกจากตำแหน่งในองค์กรธุรกิจเอกชนภายในสามสิบวัน นับจากวันลาออกจากตำแหน่งในสำนักงานภาครัฐ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นหรือความล้มเหลวที่จะปลดตนเองจากการถือหุ้นหรือผลประโยชน์ในองค์กรธุรกิจเอกชนภายในหกสิบวัน นับจากวันลาออกจากตำแหน่งดังกล่าวของสำนักงานภาครัฐ เมื่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ ลูกจ้างต้องทั้งลาออกและปลดตนเองจากผลประโยชน์ดังกล่าวภายในระยะเวลาที่ระบุไว้ข้างต้นนี้

กฎข้อที่สิบเอ็ด: บทลงโทษ

มาตรา 1 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งหรือถูกจ้างงานชั่วคราวหรือถาวร กระทำการละเมิดจรรยาบรรณใดๆ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหกเท่าของเงินเดือน หรือระงับไม่เกินหนึ่งปี หรือให้ออก ขึ้นอยู่กับความผิดในการกระทำผิดตามกฎหมาย หลังจากแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือหากแจ้งแล้วและละเมิด มีโทษหนักกว่าโทษตามกฎหมายอื่นที่จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายการละเมิดมาตรา 7 8 หรือ 9 จะถูกลงโทษด้วยการจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินห้าพันเปโซ (P 5,000.00) หรือทั้งสองอย่าง ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาลที่มีอำนาจ

การฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ได้รับการพิสูจน์ในการดำเนินการบริหารจัดการที่เหมาะสมเป็นสาเหตุเพียงพอสำหรับการเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ภาคเอกชนที่มีส่วนในการวางแผนร่วม เป็นผู้ว่าจ้างร่วม ผู้สมรู้ร่วมคิด หรือการใช้เจ้าหน้าที่ หรือพนักงานในการละเมิดบัญญัติที่อยู่ภายใต้ บทลงโทษทางอาญาเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานและจะต้องถูกลงโทษร่วมกัน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องอาจถูกดำเนินการร่วมกับผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อรายงานวัตถุประสงค์ต้องห้ามตามมาตรา 8 (ง) ของบทบัญญัติ ศาลจะพิจารณาการกระทำดังกล่าวให้ลงโทษในจำนวนไม่เกิน 25,000 เปโซ (P 25, 000.00) หากอนุมัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่นๆ อีกหลังใช้บังคับ

มาตรา 2 การดำเนินการจัดการสำหรับการละเมิดกฎหมายเหล่านี้ จะเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้าราชการพลเรือน

กฎข้อที่สิบสอง: การบริการโดยสมัครใจ

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้

(ก) ให้บริการโดยสมัครใจ หมายถึง การให้บริการโดยบุคคลในรัฐบาล โดยไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทน หรือ

(ข) การให้บริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

(1) การออกเอกสารทางราชการที่เหมาะสม

(2) สถานที่ทำงานเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง

(3) การปฏิบัติตามกฎในการทำงาน

(ค) หน้าที่หรือบริการที่เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(1) เป็นที่ปรึกษา

(2) ให้คำปรึกษา

(3) ให้คำแนะนำ

(4) ให้บริการระดับมืออาชีพ



(5) การทำงานของพนักงาน เช่น การวางแผนหรือการวิจัย หรือ
ด้านมนุษยธรรม

(ง) ผู้ที่สมัครใจรับบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของรัฐบาล จะครอบคลุม
ดังต่อไปนี้

- (1) กฎหมายเกี่ยวกับผลตอบแทนและสิ่งจูงใจ
- (2) บรรทัดฐานของมาตรฐานความประพฤติและจริยธรรม
- (3) หน้าที่และภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐและพนักงาน
- (4) ข้อห้ามและบทลงโทษที่ระบุในกฎเหล่านี้
- (5) ความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา

(จ) ผู้ที่ให้บริการฟรีโดยสมัครใจ ต้องเปิดเผยหนี้สินและมูลค่าสุทธิ
ทางการเงิน เพื่อกำหนดหน้าที่ที่เหมาะสมกับความปลอดภัยในการทำงาน

เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในแง่ของอาสาสมัครที่ไม่ได้รับ
อนุญาตจาก

- (1) ใช้สิทธิหน้าที่การควบคุมดูแลบุคลากร
- (2) ใช้สิทธิหน้าที่ของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย
แห่งชาติ
- (3) มีการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นความลับ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงาน
ที่เหมาะสม
- (4) ครอบครองตำแหน่งที่ได้รับการก่อตั้งอย่างสม่ำเสมอ
- (5) มีการให้บริการดังกล่าวเป็นบริการเครดิตของรัฐบาล และเป็น
ประโยชน์ต่อผลประโยชน์ของตนเองในการเกษียณอายุ
- (6) การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรในสำนักงานเพื่อ
วัตถุประสงค์ทางการเมืองพรรค

(7) การได้รับผลประโยชน์เป็นตัวแทนใดๆ เช่น ค่าวิชาชีพ ค่าเบี้ยประชุม และเงินพิเศษอื่นๆ ของสำนักงาน

กฎข้อที่สิบสาม: การแก้ไข

มาตรา 1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอาจแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเหล่านี้ตามความจำเป็น

กฎข้อที่สิบสี่: การบังคับ

มาตรา 1 กฎเหล่านี้จะเริ่มมีผล 30 วัน หลังจากเสร็จสิ้นการประกาศในราชกิจจานุเบกษาอย่างเป็นทางการ หรือในหนังสือพิมพ์รายวัน

7.2 กฎหมายแรงงาน

ฟิลิปปินส์เป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานในการทำงาน กฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ (Labor Code of The Philippines) เป็นกฎหมายที่ช่วยวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์ในประเทศฟิลิปปินส์ ประกาศใช้ในวันแรงงานปี พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) โดยประธานาธิบดีเฟอร์ดินานด์ มาร์กอส (Ferdinand Marcos) กฎหมายแรงงานถูกบรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายรัฐธรรมนูญฟิลิปปินส์ปี พ.ศ. 2530 (ค.ศ. 1987) ซึ่งได้กำหนดสิทธิแรงงานไว้ดังนี้

- อิสระต่อการควบคุมโดยองค์กร มีอำนาจเจรจาต่อรอง และดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างสงบ รวมถึงสิทธิในการชุมนุมเรียกร้องที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย



- ประกันความคุ้มครอง หลักมนุษยธรรมในการทำงาน และ ค่าครองชีพ

- การมีส่วนร่วมในนโยบาย และกระบวนการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อ สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

- ได้รับส่วนแบ่งในผลประโยชน์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิทธิของนายจ้างที่จะให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมในการลงทุน

ในขณะเดียวกัน รัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็ให้ความสำคัญต่อสิทธิอันชอบธรรมของนายจ้างในการลงทุนและการขยายการเติบโตทางธุรกิจ โดยนายจ้างมีสิทธิในการกำหนดหลักเกณฑ์ และกฎระเบียบที่เหมาะสม สิทธิในการคัดเลือกแรงงาน การย้ายแรงงาน การลดและการเลิกงาน แรงงานตามความจำเป็นของธุรกิจภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายฟิลิปปินส์ และสัญญาแรงงาน กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ประกอบด้วย ส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแรงงานดังนี้

7.2.1 ข้อตกลงและเงื่อนไขของการจ้างงาน (Terms and Conditions of Employment)

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

กฎหมายฟิลิปปินส์ว่าด้วยอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละภูมิภาค ถูกกำหนดโดยคณะกรรมการค่าจ้าง และการผลิตแห่งชาติ (National Wages and Productivity Commission-NWPC) อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำพื้นฐานขั้นต่ำที่มีผลบังคับใช้ล่าสุดเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2555 (ค.ศ. 2012) อย่างอัตราค่าจ้างในเขตมะนิลาอยู่ที่ 456 เปโซต่อวัน และอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสุดในเขตมิมาโรปา คือ 205 เปโซต่อวัน สำหรับค่าจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรมนั้น มีอัตรา

สูงสุดในเขตเมืองหลวงเช่นกัน คือ 419 เปโซต่อวัน ต่ำสุดในเขตฮิลโกอส คือ 205 เปโซต่อวัน ซึ่งค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำนี้จะขึ้นอยู่กับพื้นที่และระบบ เศรษฐกิจท้องถิ่น

ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา

ชั่วโมงการทำงานปกติไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง ลูกจ้างที่ทำงานใน ส่วนที่เกินจากวันละ 8 ชั่วโมงมีสิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลาเท่ากับอัตรา ค่าจ้างที่ใช้บังคับในอัตราเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 25 ของอัตราค่าจ้าง ดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้ลูกจ้างในบาง สายอาชีพไม่สามารถรับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดไว้ดังนี้

- (1) ข้าราชการ
- (2) ลูกจ้างระดับบริหารจัดการขึ้นไป
- (3) ลูกจ้างฝ่ายบุคคล
- (4) ครอบครัวของนายจ้าง
- (5) ผู้ช่วยส่วนตัว
- (6) ลูกจ้างที่รับค่าจ้างตอบแทนตามผลงาน ซึ่งถูกกำหนดเป็น กฎระเบียบที่เหมาะสมโดยเลขาธิการกรมแรงงานและการจัดหางาน

วันหยุดประจำสัปดาห์

นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และมีวันหยุด ประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วัน สำหรับงานที่ทำในวันหยุด นายจ้างจะ



ต้องจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับอัตราค่าจ้างที่ใช้บังคับเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ 30 ของอัตราดังกล่าว

วันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดพิเศษ

วันหยุดนักขัตฤกษ์มีทั้งสิ้น 12 วันต่อปี นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานวันหยุดนักขัตฤกษ์ให้กับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยที่กฎหมายมิได้กำหนดไว้เป็นช้อยกเว้น และได้รับค่าจ้างในอัตราอย่างน้อยร้อยละ 200 ของอัตราค่าจ้างที่ใช้บังคับในการทำงานในวันหยุดนั้นๆ

วันหยุดพิเศษมีทั้งสิ้น 3 วันต่อปี ดังนี้

- 1) Benigno S. Aquino Jr. Day (ตรงกับวันจันทร์ที่ใกล้เคียงวันที่ 21 สิงหาคม)
- 2) All Saints Day (วันที่ 1 พฤศจิกายน)
- 3) Last day of the year (วันที่ 31 ธันวาคม)

ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยการทำงานในวันหยุดพิเศษ จะต้องได้รับค่าตอบแทนในการทำงานวันหยุดอย่างน้อยร้อยละ 30 ของอัตราค่าจ้างที่ใช้บังคับ ในกรณีที่วันหยุดพิเศษนั้นตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ค่าตอบแทนจะเป็นอัตราอย่างน้อยร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างที่ใช้บังคับ ทั้งนี้อัตราค่าตอบแทนดังกล่าวไม่รวมถึงการทำงานในวันหยุดพิเศษเวลากลางคืน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (Service Incentive Leave)

ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อน 5 วันต่อปี เมื่อทำงานครบ 1 ปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปีสามารถเปลี่ยนเป็นเงินให้กับลูกจ้างที่ไม่ประสงค์ จะใช้วันลาพักร้อนนี้เมื่อครบกำหนดวันสิ้นปี ทั้งนี้บริษัทมีสิทธิในการ จัดสรรวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้กับลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม

เวลาพัก

นายจ้างมีหน้าที่กำหนดเวลาพักระหว่างวันให้กับลูกจ้างอย่างน้อย 1 ชั่วโมงต่อวัน อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถจัดสรรเวลาพักให้กับลูกจ้าง น้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ในบางกรณี แต่ไม่น้อยกว่า 20 นาทีต่อวัน ทั้งนี้จะ ต้องชดเชยเวลาพักดังกล่าวที่ลดลงไปนับเป็นชั่วโมงการทำงานปกติให้ กับลูกจ้างแทน

สิทธิประโยชน์สำหรับการเกษียณอายุ (Private Retirement Benefit)

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับการเกษียณอายุ ซึ่งเกิดจากรายได้ภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ ข้อตกลง หรือพันธะสัญญาอื่นๆ ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้โดยกฎหมายแรงงาน

ในกรณีที่ไม่มีบทบัญญัติใดๆ สำหรับการเกษียณอายุ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเกษียณ และได้เงินบำเหน็จเมื่ออายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และมีอายุงานอย่างน้อย 5 ปี ก่อนเกษียณอายุกับนายจ้างปัจจุบัน ลูกจ้างมีอายุครบวัยเกษียณภาคบังคับเมื่ออายุ 65 ปี นายจ้างสามารถเกษียณและจ่ายเงินเกษียณอายุ ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างเหมืองแร่ที่มีสิทธิจะเกษียณและได้เงินบำเหน็จเมื่ออายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป และมีอายุงานอย่างน้อย 5 ปี ก่อนเกษียณอายุกับนายจ้างปัจจุบัน เมื่อลูกจ้างมีอายุครบวัยเกษียณภาคบังคับ



60 ปี นายจ้างสามารถเกษียณและจ่ายเงินเกษียณอายุ ลูกจ้างเกษียณ มีสิทธิที่จะได้รับเงินเกษียณอย่างน้อยเท่ากับเงินเดือน 0.5 เดือน คูณด้วย อายุงานเป็นจำนวนปี ทั้งนี้เศษของเดือนที่มากกว่า 6 เดือนขึ้นไปนับ เป็น 1 ปี

คำว่า “เงินเดือนครึ่งเดือน” โดยทั่วไปหมายถึง เงินเดือน 15 วัน ของ เงินเดือนล่าสุด เงินชดเชยวันหยุดพักผ่อนประจำปี 5 วัน และ 1 ใน 12 ส่วนของเงินเดือน เดือนที่ 13 รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งหมดที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงร่วมกันในการคำนวณเงินเกษียณ

ประเภทการลา

กฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์กำหนดให้มีประเภทการลางานต่างๆ ไว้ ดังนี้

1) การลาคลอด (Maternity Leave)

ลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ในภาคเอกชนสามารถลาคลอดได้ 60 วัน สำหรับการคลอดปกติ และ 78 วันในกรณีการแท้ง คลอดก่อนกำหนด และการผ่าคลอด ในระหว่างการลาคลอดลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินเดือน ตลอดการลาคลอด 60 และ 78 วัน สามารถใช้สิทธิการลาคลอดได้ 4 ครั้งแรกเท่านั้น ซึ่งรวมถึงกรณีการแท้งบุตรด้วย นายจ้างจะต้องจ่าย สิทธิประโยชน์กรณีลาคลอดให้กับลูกจ้างภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ยื่น ใบลาคลอด ระบบประกันสังคมจะต้องจ่ายเงินสมทบส่วนนายจ้างเต็ม จำนวนของสิทธิประโยชน์การคลอดบุตรล่วงหน้าให้กับลูกจ้าง ทั้งนี้ ลูกจ้างต้องแสดงเอกสารการชำระเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเป็น หลักฐานการจ่ายเงินสิทธิประโยชน์

2) การลาระหว่างภรรยาคลอดบุตร (Paternity Leave)

เป็นสิทธิวันลาสำหรับลูกจ้างชายในกรณีภรรยาที่สมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมายมีกำหนดคลอด โดยสามารถใช้สิทธิวันลาประเภทนี้ได้ 4 ครั้งแรกของการคลอดเท่านั้น ครั้งละ 7 วัน และได้รับค่าจ้างเหมือนวันทำงานปกติ โดยไม่น้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ การลาประเภทนี้ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ หากลูกจ้างประสงค์ไม่ใช้สิทธิการลา

3) การลาเพื่อดูแลบุตร (Parental Leave)

ใช้สิทธิได้ไม่เกิน 7 วันต่อปี จนกระทั่งบุตรอายุครบ 18 บริบูรณ์ หรือตลอดอายุงานหากบุตรเป็นผู้พิการตามกฎหมาย สำหรับลูกจ้างที่เป็นพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว (Single Parents) สิทธินี้สามารถยกเลิกได้ หากลูกจ้างมีการสมรสใหม่

4) การลาอันเนื่องมาจากความรุนแรงในครอบครัว (Leave due to Domestic Violence)

ให้สิทธิเฉพาะลูกจ้างหญิง และลูกจ้างที่มีบุตรเป็นเหยื่อของความรุนแรงเท่านั้น ซึ่งมีสิทธิลาพิเศษ 10 วัน โดยได้รับค่าจ้าง และวันหยุดเหล่านี้ครอบคลุมถึงการลาเพื่อพบแพทย์ การรักษา และการติดต่อทางกฎหมาย

5) การลาเพื่อการผ่าตัดเนื่องจากความผิดปกติทางนรีเวช (Leave due to Gynecological Disorders)

ให้สิทธิสำหรับลูกจ้างหญิงที่ต้องการเข้ารับการรักษาทางการแพทย์เนื่องจากความผิดปกติทางนรีเวช โดยมีสิทธิหยุดงานได้เป็นระยะเวลา 2 เดือนโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ลูกจ้างจะต้องมีอายุงานต่อเนื่องอย่างน้อย 6 เดือน ในระยะเวลา 12 เดือนที่ผ่านมา



การจ่ายค่าจ้างเดือนที่ 13 (13th Month Pay)

จากการประกาศกฎหมายเพิ่มเติมว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างเดือนที่ 13 สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งหมายถึงการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานทุกคนที่มีอายุงานอย่างน้อย 1 เดือนขึ้นไป ภายในวันที่ 24 ธันวาคมของทุกปี ทั้งนี้ นายจ้างสามารถแบ่งจ่ายโบนัสนี้ล่วงหน้าในเดือน มิถุนายนจำนวนกึ่งหนึ่งก่อนโรงเรียนเปิดภาคการศึกษา และอีกกึ่งหนึ่ง ภายในวันที่ 24 ธันวาคม โดยส่วนใหญ่แล้วค่าจ้างเดือนที่ 13 มักจะถูก กำหนดไว้ในสัญญาการจ้างงานตั้งแต่ต้นสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

7.2.2 ประเภทการจ้างงาน (Type of Employment)

โดยปกติประเภทการจ้างงานในประเทศฟิลิปปินส์มีหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับประเภทและความต้องการของการดำเนินธุรกิจ ซึ่งกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ได้กำหนดประเภทของการจ้างงานไว้ดังนี้

การจ้างงานทั่วไป (Regular Employment)

เป็นการจ้างงานสำหรับตำแหน่งที่องค์กรระบุไว้อย่างชัดเจนว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งโดยปกติจะมีระยะเวลาทดลองงาน เป็นระยะเวลาสูงสุด 6 เดือน นับจากวันแรกของการเริ่มงาน และมักจะ ไม่มีการขยายระยะเวลาการทดลองงาน ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานจนครบ กำหนดระยะเวลาทดลองงาน และยังไม่มีการแจ้งยืนยันการเป็นลูกจ้าง ประจำจากองค์กร โดยในระหว่างนั้นลูกจ้างยังคงทำงานต่อไป ให้ถือว่า ลูกจ้างผ่านการทดลองงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ทั้งนี้ก่อนหรือในช่วง ระยะเวลาทดลองงาน นายจ้างจะต้องตกลงกำหนดมาตรฐานและความ

คาดหวังผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาดังกล่าว มิฉะนั้นจะถือว่าลูกจ้างท่านนั้นเป็นลูกจ้างประจำตั้งแต่วันที่เริ่มทำงาน โดยไม่มีระยะเวลาทดลองงาน

การจ้างงานตามโครงการ (Project Employment)

เป็นการจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดสัญญาการจ้างงานอย่างแน่นอนตามกำหนดระยะเวลาดำเนินโครงการ ลูกจ้างสามารถเปลี่ยนเป็นลูกจ้างประจำได้หากองค์กรเห็นว่าตำแหน่งนั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร

การจ้างงานตามฤดูกาล (Seasonal Employment)

เป็นการจ้างงานที่มีช่วงเวลาระบุไว้แน่นอนสำหรับทุกๆ ปีตามฤดูกาลของงาน

การจ้างงานชั่วคราว (Casual Employment)

เป็นการจ้างงานที่มีการกำหนดระยะเวลาต่องานที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการวางแผนรับบุคลากรไว้ล่วงหน้า เป็นงานที่มีกำหนดช่วงระยะเวลาสั้นๆ ทั้งนี้ หากลูกจ้างรายนี้ถูกต่อสัญญาจนกระทั่งมีอายุงานอย่างน้อย 1 ปี จะถือว่าการจ้างงานแบบชั่วคราวจะถูกปรับเป็นการจ้างงานประจำ หากหน้าทำงานที่เกิดขึ้นยังคงดำเนินต่อไป

การจ้างงานแบบกำหนดเวลาการจ้าง (Fixed-Period Employment)

เป็นการจ้างงานที่มีกำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นและสิ้นสุดระยะเวลา



การจ้างงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้การจ้างงานประเภทนี้ จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไข 2 ประการ ดังนี้

- 1) ระยะเวลาการจ้างงานต้องเกิดจากการยินยอมและสมัครใจของทั้งสองฝ่าย
- 2) เป็นการจ้างงานสำหรับตำแหน่งทางเทคนิค หรือตำแหน่งที่ต้องการลูกจ้างระดับการศึกษาค่อนข้างสูง

7.2.3 การเลิกจ้างงาน (Termination of Employment)

โดยทั่วไป นายจ้างมีอำนาจบอกเลิกจ้างโดยชอบธรรมตามเหตุอันควรที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ ทั้งนี้การเลิกจ้างโดยนายจ้างนั้นจะต้องมีเหตุอันควรแก่การเลิกจ้าง และจ่ายชดเชยค่าบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีเลิกจ้างกะทันหัน

ในทางตรงกันข้าม ลูกจ้างอาจบอกเลิกการจ้างงานด้วยเหตุผลใดก็ตามโดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังนายจ้างล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งเดือน (คือ 30 วัน) ในกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า นายจ้างอาจให้ลูกจ้างรับผิดชอบต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ ในบางกรณีลูกจ้างอาจบอกเลิกการจ้างโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า

สาเหตุการเลิกจ้าง

นายจ้างมีอำนาจยกเลิกการจ้างงานโดยชอบด้วยกฎหมาย หากพิสูจน์ได้ว่าสาเหตุของการเลิกจ้างนั้นถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน ซึ่งมีขอบเขตของสาเหตุต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ลูกจ้างประพฤติดิตรีร้ายแรง หรือละเมิดคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2) ลูกจ้างละเลยต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) ลูกจ้างทุจริตหรือละเมิดโดยเจตนา ก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจจากนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง

4) ลูกจ้างก่ออาชญากรรมหรือกระทำความผิดต่อนายจ้าง ครอบครัวของนายจ้าง หรือผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

5) สาเหตุอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสาเหตุดังกล่าวข้างต้น
ในขณะเดียวกัน นายจ้างสามารถเลิกจ้างด้วยสาเหตุอื่นๆ ดังนี้

1) มีการติดตั้งอุปกรณ์ที่ลดการใช้แรงงานจากการจ้างงาน

2) ลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน

3) ปิด หรือระงับการดำเนินกิจการ

4) โรคติดต่อ ซึ่งกำหนดได้เป็นโรคต้องห้ามโดยกฎหมาย เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดโรคติดต่อไปยังลูกจ้างอื่นๆ

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างจะต้องคืนตำแหน่งทางธุรกิจ สิทธิพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับ รวมถึงค่าชดเชยของค่าจ้างเต็มจำนวน เบี้ยเลี้ยง รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่สามารถคำนวณเป็นเงินให้กับลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างบอกเลิกจ้าง จนกระทั่งวันที่ได้กลับมาทำงานโดยปกติ

กระบวนการการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างด้วยสาเหตุที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน นายจ้างจะ



ต้องแจ้งลูกจ้างและกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางานเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันกำหนดเลิกจ้าง ในกรณีการเลิกจ้างที่มีสาเหตุจากการเจ็บป่วย จะต้อง มีหนังสือรับรองผลการตรวจสุขภาพจากองค์กรสาธารณสุขว่าโรคดังกล่าวไม่สามารถรักษาภายใน 6 เดือน การเลิกจ้างด้วยสาเหตุที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานนี้ ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าชดเชยการบอกเลิกจ้างในอัตรา 0.5 หรือ 1 เท่าของเงินเดือนสำหรับอายุงานทั้งหมด ขึ้นอยู่กับสาเหตุของการเลิกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างด้วยกระบวนการที่ไม่เหมาะสม ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าทำขวัญ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของศาลตัดสิน ศาลอาจพิจารณาสถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องตามระดับความรุนแรงของการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการเลิกจ้าง ค่าทำขวัญถือเป็นค่าปรับนายจ้างตามความผิดข้างต้น

7.2.4 ประกันสังคม (Social Insurance)

กฎหมายประกันสังคมปี พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977) พระราชบัญญัติประกันสุขภาพแห่งชาติปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) และกฎหมายกองทุนรวมเพื่อการพัฒนาปี พ.ศ. 2552 (ค.ศ. 2009) ได้กำหนดให้ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองและดูแลโดยรัฐ ซึ่งอาจเรียกว่ากฎหมายสังคม (Social Legislations)

ภายใต้ข้อกำหนดข้างต้น ลูกจ้างและนายจ้างฟิลิปปินส์จะต้องเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคม (Social Security System: SSS) ประกันสุขภาพ (Philippine Health Insurance Corporation: PhiHealth)

และกองทุน Pag-IBIG โดยกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างส่งเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างรายเดือน ซึ่งนายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่นำส่งเงินสมทบทั้งส่วนนายจ้างและลูกจ้าง และสามารถหักเงินสมทบส่วนลูกจ้างจากเงินเดือนในแต่ละเดือนได้ในอัตราเดียวกันกับเงินสมทบส่วนนายจ้าง เพื่อนำส่งกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสุขภาพตามกำหนดระยะเวลาที่ประกาศไว้

ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบตามที่กำหนดไว้ กฎหมายระบุโทษทั้งจำทั้งปรับ โดยกำหนดให้ชำระค่าปรับพร้อมดอกเบี้ยตั้งแต่วันที่ที่มีการผิดนัดจนถึงวันที่ชำระเงิน รวมกับเงินสมทบที่จะต้องนำส่ง การลงโทษทางวินัยแก่องค์กร ผู้มีอำนาจลงนามในฐานะผู้แทนองค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบการลงโทษกรณีดังกล่าว

7.3 กฎหมายเข้าเมือง

การเข้าเมืองที่ถูกต้อง คือ การขอวีซ่าที่จะบอกรายละเอียดและการอนุญาตให้อยู่ได้นานเพียงใดขึ้นอยู่กับประเภทของวีซ่า ซึ่งดูขั้นตอนได้ดังนี้

7.3.1 การขอวีซ่า

การขอวีซ่า^[26] ผู้ถือหนังสือเดินทางไทยได้รับการยกเว้นไม่ต้องใช้วีซ่าเข้าฟิลิปปินส์ในกรณีที่อยู่ไม่เกิน 21 วัน สำหรับผู้ที่ต้องการอยู่เกิน 21 วัน สามารถติดต่อขอทำวีซ่าได้ที่ สถานทูตฟิลิปปินส์ เลขที่ 760 ถนน



สุขุมวิท กทม. 10110 โทรศัพท์ 02-260-6243 และ 02-260-6245
โทรสาร 02-260-6244

ข้อควรระวัง

- เอกสารและเวลาที่ใช้ในการยื่นวีซ่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- ผู้เดินทางจะต้องไปกรอกแบบฟอร์มวีซ่าที่สถานทูต 3 ชุด

7.3.2 ศุลกากร และของต้องห้ามในการนำเข้า

ศุลกากร และของต้องห้ามในการนำเข้า^[31] ผู้เดินทางเข้าฟิลิปปินส์จะได้รับการยกเว้นภาษีขาเข้าสำหรับของใช้ส่วนตัว ดังนี้

- เครื่องทองรูปพรรณ มีปริมาณพอสมควรแก่ฐานะ
- บุหรี่ 200 มวน หรือ ซิกาการ์ 50 มวน หรือ ยาเส้น 250 กรัม
- สุรา หรือเหล้าองุ่น คนละ 2 ลิตร
- ยา และเครื่องสำอางค์ที่เป็นของใช้ส่วนตัว
- กล้องถ่ายรูป กล้องวิดีโอ คอมพิวเตอร์กระเป๋าหิ้ว และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นของใช้ส่วนตัว

ของต้องห้ามในการนำเข้า คือ อาวุธทุกชนิด เช่น วัตถุระเบิด ปืน กระสุนปืน ยาเสพติด อุปกรณ์และสิ่งพิมพ์ลามก

ของต้องห้ามในการนำออกจากฟิลิปปินส์ คือ ปะการัง และเปลือกหอยบางชนิด ประเทศฟิลิปปินส์มีหอยพันธุ์ต่างๆ มากกว่า 12,000 ชนิด เปลือกหอยหายากและราคาแพงที่สุดในโลกมีชื่อเรียกว่า “หอยเต้าปูนแห่งท้องทะเล” หรือ “Glory of the Sea”

7.4 กฎหมายอื่นๆ ที่ควรรู้

กฎหมายในฟิลิปปินส์มีหลากหลาย แต่ที่น่านำรู้คือกฎหมายด้านการลงทุนที่เปิดโอกาสให้มีการลงทุน มีการสร้างงาน แต่ยังคงสงวนอาชีพให้ชาวฟิลิปปินส์ ซึ่งดูโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

7.4.1 กฎระเบียบด้านการลงทุนในประเทศ

ตามกฎหมายการลงทุนชาวต่างชาติปี พ.ศ. 2534 นักลงทุนต่างชาติสามารถเป็นเจ้าของกิจการ โดยไม่ต้องมีคนไทยร่วมทุน ซึ่งต้องทำตามเงื่อนไขที่เขียนไว้สำหรับการลงทุนสำหรับชาวต่างชาติ (Foreign Investments Negative List-FINL) โดยมีรายละเอียดดังนี้

List A: กิจการที่มีข้อจำกัดการลงทุนของต่างชาติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

1) กิจการที่ห้ามต่างชาติลงทุน

1. กิจการสื่อสารมวลชน ยกเว้นการบันทึกต่างๆ
2. การปฏิบัติงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะทางวิชาชีพ

ดังนี้

- 1) วิศวกรรม
- 2) การแพทย์ และวิชาชีพชำนาญการที่เกี่ยวข้อง
- 3) การบัญชี



- 4) สถาปัตยกรรม
 - 5) อาชีววิทยา
 - 6) เคมี
 - 7) ตัวแทนรับส่งสินค้าที่เกี่ยวกับศุลกากร
 - 8) การวางแผนสิ่งแวดล้อมป่าไม้
 - 9) ธรณีวิทยา
 - 10) การออกแบบภายใน
 - 11) การออกแบบภูมิทัศน์
 - 12) กฎหมาย
 - 13) บรรณารักษศาสตร์
 - 14) เจ้าหน้าที่ประจำเรือ
 - 15) เจ้าหน้าที่ประจำห้องเครื่องเครื่องเรือ
 - 16) ผู้เชี่ยวชาญระบบท่อ
 - 17) เทคโนโลยีเกี่ยวกับน้ำตาล
 - 18) สังคมสงเคราะห์
 - 19) การสอน
 - 20) การเกษตร
 - 21) การประมง
3. ร้านค้าปลีกที่ทุนจดทะเบียนชำระแล้วน้อยกว่า 2,500,000 ดอลลาร์สหรัฐ
 4. สหกรณ์
 5. บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน
 6. การทำเหมืองขนาดเล็ก

7. การใช้ทรัพยากรทางทะเลในบริเวณหมู่เกาะ อาณาบริเวณ ทะเลและเขตเศรษฐกิจที่สำคัญ รวมถึงการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติบนพื้นที่ขนาดเล็กเช่นแม่น้ำ ทะเลสาบ อ่าว หรือลากูน

8. การเป็นเจ้าของ เปิดดำเนินการ และบริหารจัดการสวนามชนไก่

9. การประดิษฐ์ ซ่อมแซม เก็บกักตุน และจำหน่ายหรือกระจายอาวุธนิวเคลียร์

10. การประดิษฐ์ ซ่อมแซม เก็บกักตุน และจำหน่ายหรือกระจายอาวุธชีวภาพ เคมีและวิทยุระเบิดและการโจมตีส่วนบุคคล

11. การประดิษฐ์ประตัดไฟ และอุปกรณ์การผลิตการทำดอกไม้ไฟอื่นๆ

2) กิจการที่อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 20

เครือข่ายการสื่อสารด้านวิทยุภาคเอกชน

3) กิจการที่อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 25

1. บริษัทการสรรหาเอกชน ไม่ว่าจะหาคนงานท้องถิ่นหรือคนงานในต่างแดน

2. สัญญาเพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมของกองทุนท้องถิ่นในงานสาธารณะ ยกเว้น

(ก) โครงสร้างพื้นฐานหรือการพัฒนาโครงการที่ครอบคลุมใน RA No. 7718

(ข) โครงการที่เป็นกองทุนต่างประเทศ หรือการช่วยเหลือและถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้การประมุลนานาชาติ

(ค) ข้อตกลงเพื่อการก่อสร้างโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน



4) กิจการที่อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 30 ได้แก่
การโฆษณาประชาสัมพันธ์

5) กิจการที่อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40

1. การสำรวจ การพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

2. เป็นเจ้าของหรือมีที่ดินส่วนตัว

3. การดำเนินงานและการบริหารจัดการบริการสาธารณะ

4. เป็นเจ้าของหรือผู้ก่อตั้ง และการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา

5. ผลิตผลจากการเพาะปลูก ผลผลิต โรงสีข้าว กระบวนการที่เกี่ยวข้อง การค้ายกเว้นการค้าย่อยของข้าวและข้าวโพดและสิ่งเพิ่มเติมโดยการแลกเปลี่ยน ซื้อขายหรืออะไรก็ตามที่ได้ชื่อว่าทำมาจากข้าวหรือข้าวโพด

6. ข้อสัญญาเพื่อการหาวัสดุ สินค้า และเครื่องอุปโภคบริโภคกับรัฐบาลหรือหน่วยงานที่รัฐกำกับ บริษัท ตัวแทน หรือเทศบาล

7. โครงการที่รับการสนับสนุน และการดำเนินการของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนโครงการที่กำหนดสิทธิการเป็นตัวแทนผลประโยชน์สาธารณะ

8. การดำเนินการจับปลาในทะเลลึกเพื่อการค้า

9. บริษัทประเมินราคา

10. เป็นเจ้าของคอนโดมิเนียมที่มีพื้นที่ส่วนกลางในโครงการที่เป็นเจ้าของร่วมกันโดยเจ้าของหลายคนหรือบริษัท

6) กิจการที่อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 60

1. กฎข้อบังคับบริษัททางการเงินถูกกำกับโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (SEC)

2. กฎข้อบังคับการลงทุนด้านที่อยู่อาศัยถูกกำกับโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (SEC)

List B: กิจกรรมที่มีข้อจำกัดการลงทุนของต่างชาติด้วยเหตุผลด้านความมั่นคง การป้องกันประเทศ สุขภาพอนามัย วัฒนธรรม หรือเพื่อปกป้องอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

7) กิจกรรมที่อนุญาตให้ต่างชาติลงทุนได้ไม่เกินร้อยละ 40

1. กิจกรรมประดิษฐ์ ซ่อมแซม เก็บรักษา และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดให้จำหน่ายหมดไป

2. กิจกรรมการผลิต การซ่อมแซม เก็บรักษา/จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนดให้จำหน่ายหมดไป

3. กิจกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายของยาอันตราย

4. กิจกรรมขาน้ำและห้องอบไอน้ำ คลินิกสำหรับนวด และกิจกรรมอื่นๆ ที่มีลักษณะเช่นนี้ถูกกำกับด้วยกฎหมาย เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อการสาธารณสุขและศีลธรรม

5. กิจกรรมพนันทุกประเภท เช่น การแข่งม้า ฯลฯ

6. กิจกรรมที่มีมูลค่าในตลาดภายในประเทศน้อยกว่า 200,000 ดอลลาร์สหรัฐ

7. กิจกรรมตลาดภายในประเทศที่ใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าหรือจ้างพนักงานโดยตรงอย่างน้อย 50 คนที่มีมูลค่าน้อยกว่า 100,000 ดอลลาร์สหรัฐ

นอกจากนี้ประเทศฟิลิปปินส์ได้ตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือ “Eco-



zones” เพื่อกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Philippine Economic Zone Authority (PEZA) อันเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษปี พ.ศ. 2538 (Special Economic Zone Act of 1995) ที่แบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. นิคมอุตสาหกรรม (Industrial Estate IEs)
2. เขตสินค้าส่งออก (Export Processing Zone EPZs)
3. เขตการค้าปลอดภาษี (Free Trade Zone FTZs)
4. เขตเศรษฐกิจเพื่อการท่องเที่ยว (Tourism Ecozones) และ
5. IT Parks และ IT Building

สำหรับกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนภายใต้การกำกับดูแลของ PEZA และมีการส่งออกอย่างน้อยร้อยละ 70 จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการลงทุนที่สำคัญ ดังนี้

1. การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล ผู้ประกอบการจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นเวลา 4 ปี และขยายได้อีกไม่เกิน 4 ปี หลังจากนั้นสามารถเลือกเสียภาษีเงินได้ในอัตราพิเศษ (Special Income Tax) ร้อยละ 5 ของรายได้รวม (Gross Income) แทนการเสียภาษีเงินได้และภาษีท้องถิ่นในอัตราทั่วไปได้

2. การยกเว้นภาษีนำเข้า ผู้ประกอบการได้รับยกเว้นภาษีนำเข้าเครื่องจักร อุปกรณ์ ชิ้นส่วน อะไหล่ และวัตถุดิบทั้งหมด

3. การยกเว้นค่าธรรมเนียมท่าเรือ ภาษีส่งออก และค่าธรรมเนียมการนำเข้า ผู้ประกอบการจะได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมท่าเรือ ภาษีส่งออก และค่าธรรมเนียมในการนำเข้าสินค้าต่างๆ

4. สิทธิการพำนักถาวร ผู้ประกอบการต่างชาติและครอบครัวจะมี

สิทธิการพำนักถาวร หากมีการลงทุนเริ่มต้นไม่น้อยกว่า 150,000 ดอลลาร์สหรัฐ

5. การผ่อนคลायพิธีการศุลกากร ผู้ประกอบการจะได้รับความสะดวกในการนำเข้าและส่งออกสินค้า โดยการผ่อนคลायระบบพิธีการศุลกากรให้คล่องตัวขึ้น

ส่วนขั้นตอนการขออนุมัติลงทุนนั้น เมื่อยื่นขอเสนอโครงการ (Proposal) พร้อมแบบฟอร์มขอส่งเสริมการลงทุน (BOI Form 501) และหลักฐานประกอบต่อคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment) ของฟิลิปปินส์ ซึ่ง BOI จะพิจารณาอนุมัติภายใน 30 วัน



8

ลักษณะเด่นของระบบราชการที่น่าเรียนรู้

8.1 ระบบอุปถัมภ์ ^{[11a][37][38]}

สังคมฟิลิปปินส์เป็นสังคมเครือญาติ มีการอบรมสั่งสอนในครอบครัวให้ช่วยเหลือกันและกันระหว่างเครือญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูง และให้สำนักบุญคุณผู้ที่ช่วยเหลือตน เกิดเป็นค่านิยมที่ติดในเรื่องการเป็นหนี้บุญคุณ (Utang na Loob หรือ Internal Dept of Gratitude) รวมทั้งการกล่อมเกลாதงสังคม โดยมีค่านิยมทางศาสนาตั้งแต่ยุคสเปน คือ พ่อแม่อุปถัมภ์ที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทุกวิถีทาง โดยมีเงินและอำนาจเป็นปัจจัยสนับสนุน ทำให้ความช่วยเหลือไม่จำกัดขอบเขตและเวลา ทั้งการตอบแทนบุญคุณที่ไม่จำแนกว่าเหมาะสมหรือไม่ประการใด จึงกลายเป็นระบบอุปถัมภ์ที่ทำให้เกิดการติดสินบนการทุจริตไปทุกวงการ



8.2 ความเท่าเทียม และความเสมอภาคทางเพศ

ในยุคสมัยก่อนสเปนเข้ามาปกครอง ฐานะของสตรีฟิลิปปินส์มีสิทธิเท่าเทียมชาย สตรีสามารถมีสมบัติเป็นของตัวเองและรับมรดกที่เป็นทรัพย์สิน ทั้งสามารถทำการค้าขายด้วยตัวเอง รวมถึงการสืบทอดตำแหน่งหัวหน้าเผ่าจากบิดาได้ อีกทั้งมารดามีสิทธิที่ตั้งชื่อให้ลูกด้วยตนเอง^[3] และจากการศึกษาของลีดา สอนสี^[36] พบสถานภาพของสตรีฟิลิปปินส์เป็นที่ยอมรับจากสังคมมากกว่าประเทศใดๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งแต่สมัยสเปนเข้ามาครอบครอง สตรีก็มีอำนาจและบทบาทในการควบคุมการเงินในครอบครัว เมื่อสหรัฐอเมริกาเข้าครอบครองการยอมรับสตรีก็มีสูงมากขึ้นทั้งในวงการเมืองและการศึกษา ในปี พ.ศ. 2443 มีสตรีเป็นผู้รู้หนังสือสูงกว่าบุรุษในฟิลิปปินส์ และสตรีสามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งประธานาธิบดี วุฒิสมาชิก พิพากษาศาลฎีกา ประธานคณะกรรมการเลือกตั้ง ฯลฯ และหากเกิดปัญหาเกี่ยวกับสตรีก็มีองค์กรสตรีที่เข้มแข็งและรัฐยอมรับ เช่น

- 1) Isis International Manila เป็นองค์กรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสตรีและการสร้างพลังสตรีเพื่อพัฒนา

- 2) National Commission on the Role of Filipino Woman (NCRFW) เป็นองค์กรที่ดูแลผลักดันให้รัฐเข้ามาดูแลบทบาทของสตรีให้สูงขึ้น

- 3) Kababaihan เป็นองค์กรที่รณรงค์สตรีเพื่อสร้างพลังให้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่จัดฝึกอบรมสัมมนาวางแผนโครงการและนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น

4) Woman's Media Circle (WMC), Political Leaders เป็นองค์กรที่ส่งเสริมบทบาทของสตรีตั้งแต่ระดับประธานาธิบดี จนถึงผู้นำชุมชนระดับล่าง โดยจัดเวทีให้สตรีเหล่านี้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่



บรรณานุกรม

- [1] ฟิลิปปินส์ ค้นวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2555 จาก http://www.boigo.th/thai/asean/Philippines/capt4_p_n.html.
- [2] A Roadmap to The Philippines' future: towards a knowledge-based economy. n.d. Philippines.
- [3] Agoncillo, Teodoro A. 2006. History of Filipino People. 8th. Quezon City: Garotech Publishing.
- [4] Authority, t. C. n.d. Philippine Development Plan 2011-2016. Retrieved April 15, 2014 from <http://devplan.neda.gov.ph/about-the-plan.php>.
- [5] Civil service commission. Retrieved June 3, 2014, from <http://excell.csc.gov.ph/cscweb/IGP2Q2010.pdf>.
- [6] The Philippine Flag and Its Symbols. Retrieved May 18, 2014 from <http://www.philippinecover.com/philippineflag.html>.
- [7] Civil Service Commission. Republic Act No. 6713. Retrieved April 21, 2014 from <http://excell.csc.gov.ph/cscweb/RA6713.html>.
- [8] Development, I. 2013. IMD World Competitiveness Yearbook 2013. Lausanne Switzerland: the World Competitiveness Center.
- [9] Economic Intelligence Center: EIC . Economic and business intelligence for effective decision making. Retrieved February 6 , 2014 from http://www.scbeic.com/THA/document/topic_mb_phillipines/.
- [10] History of the Philippine Civil Service. Retrieved April 17 , 2014 from 113TH Philippine civil service anniversary: <http://celebratepcsa.wordpress.com/history/>.
- [11] International Cooperation Study Center Thammasat University.



- International Cooperation Study Center Thammasat University.
ค้นวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557 จาก <http://www.apecthai.org/apec/th/profile1.php?continentid=2&country=p9>.
- [12] Monsod, t. C. n.d. The Philippine Bureaucracy: Incentive structures and implications for. U.P. School of Economic. Philippines: Human Development Network.
- [13] Preginet, P. C. n.d. The Official Gazette. Retrieved April 15, 2014 from <http://www.gov.ph/about/gov/exec/>.
- [14] Reyes, D. R. 2003. Public Administration in the Philippines: History, Heritage and Hubris. In V. A. Bautista, Public Administration in the Philippines: A Reader. Quezon: National College of public Administration and Governance University of the Philippines Diliman.
- [15] Rules implement the code of conduct and ethical standards for public officials and employees (Republic Act No. 6713). Retrieved April 21, 2014. from <https://www.landbank.com/assets/downloads/IRR6713.pdf>.
- [16] Secretariat, T. A. 2013, 9 10. Work Plans of the ASEAN Conference on Civil Service Matters (ACCSM). Retrieved May 18, 2014 from http://www.asean.org/resources/publications/asean-publications/item/work-plans-of-the-asean-conference-on-civil-service-matters-accsm?category_id=382.
- [17] World Health Organization (WHO), 2012. Health Service Delivery Profile Philippines 2012. Retrieved June 2, 2014 from http://www.wpro.who.int/health_services/service_delivery_profile_philippines.pdf?ua=1.
- [18] World Population Review. 2014. The Philippine's Population.

Retrieved July 21, 2014 from <http://worldpopulationreview.com/countries/the-philippines-population/>.

- [19] กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์. 2555. คู่มือ การค้าและการลงทุน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์. กรุงเทพฯ: สำนักข่าวพาณิชย์ กรมส่งเสริมการส่งออก.
- [20] กระทรวงต่างประเทศ. 29 เมษายน 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและภูมิภาคต่างๆ. ค้นวันที่ 21 มีนาคม 2557 จาก สาธารณรัฐฟิลิปปินส์: <http://www.mfa.go.th/main/th/world/70/10253>.
- [21] ชาลวิทย์ ไกรฤกษ์และคณะ. 2548. ระบบข้าราชการระดับสูงของต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- [22] ณัฏชน ทะลิ. 2556. การปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวฟิลิปปินส์ที่มีต่อการทำงานในประเทศไทย. การค้นคว้าวิจัยอิสระปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [23] โต้ะชาวเออีซี. 2556 (11 สิงหาคม). ค้นวันที่ 5 เมษายน 2557 จาก หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ AEC World: <http://www.insightaec.com/detail.php?lg=en&id=194>.
- [24] บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. 2557. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐของประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซีย. ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ กาสครบรอบปีที่ 48 แห่งการสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 58.
- [25] ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. 2556 (6 มิถุนายน). ประชาชาติธุรกิจ. ค้นวันที่ 11 เมษายน 2557 จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1370487572.
- [26] ประเทศฟิลิปปินส์ เจาะลึกข้อมูลการท่องเที่ยวประเทศฟิลิปปินส์. 8 กรกฎาคม 2556. ค้นวันที่ 16 เมษายน 2557 จาก <http://philippines.moohin.in.th/?p=99>.



- [27] มรกตวงศ์ ภูมิพลับ. ม.ป.ป. จะเตรียมตัวอย่างไรเมื่อต้องไปใช้ชีวิตในประเทศอาเซียน กรณีสิงคโปร์และฟิลิปปินส์. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [28] รายงานการศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบงาน และแนวปฏิบัติของกระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบงานยุติธรรมของประเทศในอาเซียน. ม.ป.ป.
- [29] วรางคณา นิพัทธ์สุขกิจ. 2555. ฟิลิปปินส์:ประวัติศาสตร์การต่อสู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เมืองโบราณ.
- [29a] ศัพท์การขนส่งสัปดาห์ละคำ คำนวณวันที่ 27 ตุลาคม 2557 จาก <http://www.tri.chula.ac.th/twwwroot/word/word032.htm>
- [30] ศุภการ สิริไพศาล, และ สุมาลี ทองดี. ม.ป.ป. ระบบการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษากรณีประเทศสิงคโปร์. วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน 2549: 75 - 76.
- [31] ศุภลักษณ์ สนธิชัย. 2548. คู่มือนักเดินทางฉบับพกพา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อิติตตา.
- [32] เสวต โกมลภูมิ. 2530. สาธารณรัฐฟิลิปปินส์. กรุงเทพฯ.
- [33] สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม. ม.ป.ป. การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและมาตรฐานการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสำหรับผู้ประกอบการ SMEs ในกลุ่มประเทศอาเซียน. กรุงเทพฯ: สสว.
- [34] สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. ม.ป.ป. ความสอดคล้องของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบงาน และแนวทางการปฏิบัติของกระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบงานยุติธรรมของประเทศไทยกับกระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบงานยุติธรรมของประเทศอื่นๆในอาเซียน. กระทรวงยุติธรรม.

- [35] สีดา สอนศรี. 2530. การเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ (ค.ศ.1972-1986). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [36] สีดา สอนศรี. 2545. คู่มือประเทศฟิลิปปินส์. กรุงเทพฯ: บริษัทกรีนพรีนท จำกัด.
- [37] สีดา สอนศรี. 2551. จากอดีตสู่ปัจจุบัน (ค.ศ.1986-2006). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [38] สีดา สอนศรี. 2552. เอเชียตะวันออกเฉียงใต้: การเมือง เศรษฐกิจและการต่างประเทศ (ค.ศ.1997-2007). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [39] สมาน รังสิโยภุชฎี. 2540. การปฏิรูปภาคราชการ: แนวคิดและยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- [40] อังคณา ทองพล. 2556. 100 เรื่องน่ารู้ในฟิลิปปินส์. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- [41] โอ. ดี. คอร์ปัส แพลโดย สีดา สอนศรี. 2556. ประวัติศาสตร์เศรษฐกิจของฟิลิปปินส์. กรุงเทพฯ: THE TOYOTA FOUNDATION.



ภาคผนวก



ตารางอักษรย่อของหน่วยงานราชการ

AFP Armed Forces of the Philippines

BOI Board of Investments

CAA Conflict-Affected Area

CADT Certificate of Ancestral Domain Title

CARP Comprehensive Agrarian Reform Program

CISA Credit Information System Act

CP Certificate of Precondition

FRIA Financial Rehabilitation and Insolvency Act

GDP Gross Domestic Product

HH Household

HIV Human Immunodeficiency Virus

IP Indigenous People

IPSP Internal Peace and Security Plan

ตารางอักษรย่อของหน่วยงานราชการ

MDGs Millennium Development Goals

MSME Micro, Small, and Medium Enterprises

NG National Government

OFW Overseas Filipino Worker

PERA Personal Equity Retirement Account

PP Palay Production

PS Private Sector

REIT Real Estate Investment Trust

SSR Security Sector Reform





สำนักงาน ก.พ.
กรมส่งเสริมสิทธิและคุ้มครองเด็ก

47/111 ถนนสีวาสนา อ.เมือง นนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0 2547 1000 โทรสาร 0 2547 1108
www.ocsc.go.th/ocsc/th/