

บทความที่น่าสนใจ

Yehezkel Dror, "Administrative Aids to High Level Decision Making in Developing Countries" **Public Administration Newsletter No. 45** (May 1972), pp. 4-14.

ข้อเสนอการจัดเครื่องมือช่วยเหลือการบริหารเพื่อปรับปรุงการพิจารณาคงใจ ระดับสูงในประเทศที่กำลังพัฒนา

ประเทศที่กำลังพัฒนามีปัญหาสำคัญทางด้านการบริหารงานอยู่ประการหนึ่ง นั่นคือแม้ว่าตนจะพยายามปรับปรุงความสามารถในการบริหารงานเพื่อปฏิบัติตามแผนพัฒนาประเทศแต่ก็มักจะละเลยมิได้ให้ความสนใจแก่การปรับปรุงความสามารถในด้านการพิจารณาคงใจของผู้บริหารระดับสูงควบคู่ไปด้วย ฉะนั้น แม้จะปรับปรุงความสามารถในระดับการปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน แต่ถ้านโยบายและแผนงานเกิดจากการพิจารณาคงใจที่บกพร่องหรือผิดพลาดก็ย่อมจะส่งผลทำให้การปรับปรุงความสามารถเต็มไว้ผลอยู่นั่นเอง ปัญหาการปรับปรุงสมรรถภาพในการพิจารณาคงใจปัญหา นโยบายและการบริหารงานในระดับสูง จึงจำเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ประเทศซึ่งกำลังพัฒนาทั้งหลายควรให้ความสนใจและเร่งรัดปรับปรุง เพื่อมิให้การบริหารงานพัฒนาของตนผิดพลาดเพราะไปบริหารตามนโยบายหรือแผนงานที่เกิดจากการพิจารณาคงใจอย่างผิด ๆ

เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญดังกล่าว ศาสตราจารย์ Yehezkel Dror หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฮบรูแห่งเยรูซาเลม อิสราเอล ซึ่งได้เสนอบทความสั้น ๆ กระทัดรัด บ่งชี้ความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการบริหารงานของประเทศที่กำลังพัฒนา ทั้งในระดับนโยบายจนถึงการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานพัฒนา ศาสตราจารย์ Dror ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานพัฒนา ของประเทศที่กำลังพัฒนามีต่าง ๆ กัน กล่าวคือ

1. ประเทศที่กำลังพัฒนามีปัญหาต่าง ๆ ที่ท้าทายประเทศของตนซึ่งการจะแก้ปัญหาตั้งกล่าวจะต้องมีการกำหนดนโยบายในลักษณะที่ต้องริเริ่มของใหม่ ๆ อันหมายถึงการเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ซึ่งประเทศที่กำลังพัฒนายังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือยังมีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้กำหนดกับภาวะการเสี่ยงทำนองดังกล่าวได้

2. นโยบายต่าง ๆ ที่มีลักษณะเสี่ยงดังกล่าวตามข้อหนึ่ง ยากที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพราะในประเทศที่กำลังพัฒนาเหล่านี้มีช่องว่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับความตั้งใจปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าไปตามแนวทางที่กำหนดไว้

3. ประเทศที่กำลังพัฒนามักจะขาดการยึดหลักเหตุผลเป็นมูลฐานของการพิจารณาคกลงใจ

4. ประเทศที่กำลังพัฒนามักจะขาดข้อมูลอันจำเป็นสำหรับการตกลงใจในเรื่องสำคัญ

5. ประเทศที่กำลังพัฒนาขาดเจ้าหน้าที่วิชาชีพที่จำเป็นที่จะช่วยปรับปรุงให้การกำหนดนโยบายในลักษณะมีเหตุมีผล (rational policy-making) ยิ่งขึ้น

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ศาสตราจารย์ Dror จึงได้วิเคราะห์ให้เห็นว่าประเทศที่กำลังพัฒนาต้องการการปรับปรุงคุณภาพในการพิจารณาคกลงใจในปัญหา นโยบาย และการบริหารระดับสูง ทั้งนี้ อาจกระทำได้ก็โดยการจัดให้มีเครื่องมือช่วยเหลือทางการบริหาร (administrative aids) ซึ่งจำแนกประเภทความช่วยเหลือดังกล่าวออกได้จำนวน 6 ประเภท กล่าวคือ

1. จัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ข่าวสารซึ่งเป็นปัจจัยในการบริหาร และจำเป็นจะต้องใช้เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพิจารณาคกลงใจเรื่อง ๆ ในระดับคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้เพื่อให้ได้เอกสารที่จำเป็นและมีคุณภาพสำหรับการพิจารณาคกลงใจเรื่องนั้น ๆ อย่างพอเพียง

2. จัดให้มีการศึกษาลู่ทาง ในการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่ออนาคตของประเทศในระยะยาว ทั้งนี้จะต้องมีการศึกษาและเปรียบเทียบทางเลือกสำหรับอนาคตในลักษณะต่าง ๆ กัน และบ่งชี้ทางเดินเพื่อปลีกตัวจากสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตดังกล่าวด้วย

3. จะต้องมีกำหนดเป้าหมายของชาติในลักษณะที่กว้างขวางเพียงพอ และจะต้องกระทำในลักษณะที่ประสานสัมพันธ์ มิให้เป้าหมายต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศขัดแย้งหรือกระจุกกระจายจนเกินไป แต่มุ่งจะให้เป็นการรอบที่จะใช้วางลำดับความสำคัญและกำหนดเป้าหมาย โดยเฉพาะเจาะจงและเนื่องกันมิให้ละเลยการพิจารณาแง่มุมต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้จะต้องจัดให้มีหน่วยวางแผนกลางที่ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลและกำหนดเป้าหมายส่วนรวมของชาติ

ได้อย่างมีผลดี เป้าหมายดังกล่าวนี้ยังจะช่วยทำหน้าที่เป็นเสมือนแผนที่ชี้ให้เห็นผลของการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ และจะเป็นเครื่องมือตรวจสอบประเมินผลทางเลือกดังกล่าวด้วย

4. จัดให้มีระบบตรวจสอบและประเมินผลงาน ทั้งนี้เพราะการกำหนดนโยบายด้านพัฒนาการจำเป็นต้องอาศัยความคิดอ่านใหม่ ๆ ซึ่งบางครั้งมีลักษณะเป็นการทดลองของใหม่จึงต้องมีระบบตรวจสอบติดตามผลงาน พร้อมกับส่งผลการตรวจสอบดังกล่าวขึ้นมาเพื่อให้ฝ่ายบริหารระดับสูงสามารถปรับตัวแก้ไขสถานการณ์ให้ทันท่วงที การสร้างระบบการตรวจสอบและประเมินผลงานจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบด้านต่าง ๆ อาทิ จัดให้มีมาตรการที่จะช่วยชี้สถานะความเป็นไปทางด้านสังคม (social indicators) เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญ นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีหน่วยตรวจสอบและประเมินผลงานเพื่อคอยติดตามความเคลื่อนไหวผลการปฏิบัติงานทางด้านเศรษฐกิจสังคมอยู่เสมอในประการสุดท้ายต้องจัดให้มีการประชุมหารือเป็นประจำระหว่างผู้บริหารงานระดับสูง ผู้มีหน้าที่จะต้องพิจารณาคกลงใจในปัญหานโยบายสำคัญ ๆ จากการประชุมดังกล่าวจะทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานที่ประสบพบเห็นอันจะกลายเป็นการสร้างสมประสพการณ์เรียนรู้ถึงปัญหาของการบริหารงานพัฒนาอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ระบบการตรวจสอบ ดังกล่าว มิได้มีขึ้นเพื่อจับผิดหรือประเมินสมรรถภาพการทำงานเป็นระดับชั้นต่าง ๆ (grade giving) แต่มุ่งติดตามเพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคที่ต้องการให้ระดับสูงปรับปรุงแก้ไขโดยคำนึงถึงอนาคต (future-oriented) มากกว่าที่จะแก้ปัญหามุ่งเน้นเป็นเรื่องเฉพาะหน้าอย่างเดียว ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงการพิจารณาคกลงใจในอนาคต มิใช่หาทางลงโทษหรือให้บ่าเห็นใจสิ่งที่กระทำผ่านพ้นไปแล้ว

5. จัดให้มีการวิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) ความช่วยเหลือในขั้นตอนนี้มุ่งที่จะให้มีการประสานวิริยะภาพเพื่อปรับปรุงการพิจารณาคกลงใจระดับสูงโดยหาวิธีเพิ่มทางเลือกต่าง ๆ ให้มากขึ้น ทั้งนี้มุ่งหมายจะปรับปรุงให้ผู้บริหารสามารถคาดคะเนผลที่น่าจะเกิดขึ้นได้จากบรรดาทางเลือกที่สำคัญ ๆ กัน และเพื่อให้สามารถรวมและประสานข้อมูลที่มีลักษณะซับซ้อนให้กลายเป็นการตกลงใจที่ดียิ่งขึ้น

การวิเคราะห์นโยบายดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ กล่าวคือ

ก. ต้องมีการทำรายงานสภาพการณ์ที่เรียกว่า "position paper" ซึ่งจะแสดงสถานการณ์และทางเลือกสำคัญ ๆ เวลาที่จะต้องใช้ รวมทั้งแสดงเป้าหมายของทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับการกำหนดสภาพการณ์ของอนาคตว่ากำหนดไว้ในรูปใด ความเป็นไปได้ของทางเลือกที่สำคัญแต่ละทางโดยพิจารณาทั้งในด้านการเมืองและการบริหาร การวิเคราะห์ผลได้เสียเทียบ

เคียงกับการลงทุนลงแรงเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักต่าง ๆ รวมตลอดไปถึงการเสนอข้อเท็จจริงว่าวิธีทางใดจะเหมาะสมสมควรดำเนินการมากกว่ากัน เทียบกับการใช้ดุลยพินิจที่ขึ้นอยู่กับค่านิยม การเสี่ยงที่เห็นแจ้งชัด และโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ซึ่งไม่ได้คาดคิดมาก่อน

ข. จัดให้มีการสรุปสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นอาจกระทำได้โดยจัดรวบรวมข้อมูลทำเป็นห้องปฏิบัติการ เพื่อช่วยให้เค้าโครงตามนิกกิจสำหรับการพิจารณาอภิปรายสภาพการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละช่วงเวลากันจะช่วยลดการเสี่ยงที่ไม่จำเป็นลงไป

ค. จัดทำนโยบายแม่บท (master policies) เพื่อเป็นแนวทางสำหรับใช้ปฏิบัติในเรื่องพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การวางลำดับความสำคัญ ความพร้อมพร้อมที่จะยอมรับการเสี่ยงต่าง ๆ ตลอดจนความเหมาะสมในแง่ของเวลา เป็นต้น

6. การจัดการบริหารงานยามฉุกเฉิน ในประเทศที่กำลังพัฒนามักจะมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยมิได้คาดคิดมาก่อน ซึ่งจำเป็นจะต้องหาวิธีการช่วยเหลือให้นักบริหารสามารถเผชิญสถานการณ์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ภาพ ทั้งนี้อาจรวมไปถึง

ก. การจัดให้มีเกมการตัดสินใจในยามฉุกเฉิน (crisis game) เพื่อฝึกให้ผู้บริหารงานที่มีหน้าที่ต้องพิจารณาตกลงใจได้ฝึกหัดเพื่อความพร้อมที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ

ข. กำหนดแนวทางปฏิบัติและจัดให้มีหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับการบริหารงานยามฉุกเฉินโดยเฉพาะขึ้นพร้อมกับกำหนดตัวบุคคลกำกับตามประเภทของภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นเพื่อให้พร้อมที่จะเผชิญเหตุการณ์นั้นไว้ล่วงหน้า

ค. กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อรับสภาพความไม่แน่นอนต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้มีความคล่องตัว สามารถเผชิญสภาพความฉุกเฉินต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป

เพื่อให้ความช่วยเหลือดังกล่าวข้างต้นดำเนินไปได้ด้วยมีสมรรถภาพ จึงต้องจัดให้มีหน่วยงานพร้อมคณะเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมรับผิดชอบและดำเนินการด้านนี้กันอย่างต่อเนื่อง ศาสตราจารย์ Dror จึงเสนอให้ดำเนินการดังนี้

1. จัดโครงสร้างเพื่อช่วยการพิจารณาตกลงใจของฝ่ายบริหารระดับสูง โดยจัดตั้งหน่วยงานพิเศษทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ฝ่ายบริหารประเภทด้วยลักษณะสำคัญ อาทิ จะต้องเป็นหน่วยงานที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และเข้าถึงตัวนักบริหารผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาตกลงใจมีอิสระที่จะริเริ่มวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา และสามารถที่จะดำเนินการต่าง ๆ ผิดไปจากแบบเดิมได้ มีเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสูงและมีความมั่งคั่งกับสภาพความเป็นจริง (reality) อย่างน้อยที่สุดการจ้ดโครงสร้างเพื่อช่วยเหลือให้การพิจารณาตกลงใจมีคุณภาพดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ในกรณีประเทศที่กำลังพัฒนา ควรประกอบโครงสร้างแยกเป็น 3 ระดับดังนี้

ก. จัดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่วิเคราะห์นโยบายให้คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรี หน่วยงานกลางดังกล่าวจะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะต้องพิจารณา รวบรวมเรื่องราวต่าง ๆ รวมทั้งจากฝ่ายบริหารระดับสูงและเตรียมการสรุปเรื่องเพื่อประกอบการพิจารณา เจ้าหน้าที่หน่วยนี้ไม่จำเป็นต้องมีจำนวนมาก อาจประกอบด้วยบุคคลประมาณ 5-8 คน อย่างน้อยครึ่งหนึ่งควรเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาและอบรมทางการวิเคราะห์นโยบายมาแล้ว หน่วยงานกลางนี้จะทำหน้าที่ช่วยฝ่ายบริหารระดับสูงในการพิจารณาคงใจเรื่องสำคัญ ๆ

ข. หน่วยวิเคราะห์นโยบายระดับกระทรวง (policy staff units) ประกอบด้วยนักวิชาการจำนวนประมาณ 2-5 คน ซึ่งทำหน้าที่เป็นนักวิเคราะห์นโยบาย (policy analysts) มีหน้าที่เตรียมเรื่องเพื่อประกอบการพิจารณากับเตรียมรายงานสภาพการณ์ที่เรียกว่า position paper หน่วยดังกล่าวนี้ ยังทำหน้าที่ทางด้านการวางแผนและงบประมาณในระดับกระทรวงอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หน่วยวิเคราะห์นโยบายทำหน้าที่คล้าย ๆ กับวิเคราะห์นโยบายกลางของคณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรี หากแต่มีระดับลดหลั่นลงมาเพียงแก่งานระดับกระทรวงนั้น ๆ เท่านั้น

ค. หน่วยค้นคว้าทางค่านโยบาย (research policy organization) หน่วยนี้มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงการพิจารณาคงใจของฝ่ายบริหารระดับสูง โดยอาศัยการใช้ความรู้ที่มีลักษณะเป็นระบบแบบแผน มีเหตุผลและใช้ภาวะสร้างสรรค์ตามที่ได้รับเตรียมการมาเป็นอย่างดี หน่วยงานดังกล่าวมีลักษณะสำคัญต่าง ๆ อาทิ

- มีหน้าที่หลักในค้นหาแนวทางปรับปรุงนโยบาย (policy improvement) โดยเฉพาะนโยบายระยะยาว ซึ่งเกี่ยวพันชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- ถือเนื้อหาความรู้เป็นหลักในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์หรือจากวิชาการ โดยมุ่งจะให้มีความเหมาะสมกลมกลืนระหว่างความรู้ทางวิชาการกับปฏิบัติการ
- ประกอบด้วยบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้จากสาขาวิชาการและประสบการณ์ต่าง ๆ กัน อาทิ มีบุคคลที่มีพื้นฐานความรู้จากสาขาสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการบริหารเป็นต้น และควรเป็นบุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งทางบริหารที่มีอาวุโสพอสมควร
- ขนาดของหน่วย ควรมีคนทำงานอย่างน้อย 15 คน จากสาขาความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ กัน และอาจขยายออกไปไม่เกิน 30 คนก็ได้ [ถ้ามีคนที่มีความรู้มากพอ]

- เจ้าหน้าที่เหล่านี้ควรเป็นเจ้าหน้าที่ประจำการ (ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง) และอาจพิจารณาโยกย้ายสับเปลี่ยนระหว่างปฏิบัติการกับงานสอน (เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ข้อ ๆ ไปให้คนรุ่นหลัง)
- มีทางเข้าถึงข่าวสารข้อมูลต่างๆ กับมีโอกาสที่จะเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความเห็นกับผู้กำหนดนโยบาย และมีความสัมพันธ์กับผู้กำหนดนโยบายในลักษณะที่ต่างไว้วางใจต่อกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นตลับงา (คือเป็น confidential relations)
- มีอิสระในการวิเคราะห์นโยบาย กล่าวคือ สามารถหยิบยกเรื่องราวต่างๆ ขึ้นมาพิจารณาวางหรือกำหนดรูปได้ใหม่ สามารถเตรียมวิเคราะห์นโยบายในลักษณะที่ผิดแผกไปจากแบบปกติ และให้ข้อเสนอแนะในเชิงริเริ่มใหม่ๆ ได้

2. จัดกำลังคนที่ได้รับการฝึกอบรมให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือฝ่ายบริหารระดับสูงในการพิจารณาตกลงใจในปัญหาสำคัญ ๆ แต่กำลังคนเช่นที่กล่าวนี้ต้องอาศัยคนที่มีความรู้พื้นฐานการศึกษาและอบรมต่าง ๆ กัน เช่น นักเศรษฐศาสตร์ นักบริหารศาสตร์ (management scientists) นักสังคมศาสตร์ (applied social scientists) นักวางแผน ผู้ชำนาญการจัดองค์การ (organization experts) นักวิเคราะห์ระบบ (systems engineers) เป็นต้น บุคคลเหล่านี้แม้จะเลือกสรรจากผู้ทรงวิชาความรู้สาขาต่าง ๆ ของงาน ก็ยังต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้สามารถทำหน้าที่ช่วยเหลือในด้านการพิจารณาตกลงใจของผู้บริหารงานระดับสูงอยู่อีก การฝึกอบรมดังกล่าวนี้ แยกออกได้เป็นสอง 2 ระดับ คือ

ก. ระดับล่าง ได้แก่การฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์ช่วยเหลือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องอาศัยบุคคลจากสาขาวิชาการด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว แต่นำมาฝึกอบรมให้มีความรู้ผสมผสานระหว่างสาขาสังคมศาสตร์ประยุกต์ วิธีการในการตัดสินใจรูปต่าง ๆ และการวิเคราะห์ทางสังคมที่มีลักษณะเกี่ยวพันกับเรื่องทางการเมือง (political social analysis) ด้วย แต่การฝึกอบรมดังกล่าวจะต้องเคร่งครัดกับเรื่องวิธีการในการอบรมและสถาบันที่จะฝึกอบรม เพื่อให้งานดังกล่าวเกิดประโยชน์เต็มที่ทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติ โปรแกรมฝึกอบรมทำนองนี้เรียกว่า "crash programmes" ซึ่งเป็นโปรแกรมระยะสั้นแบบเข้ม (intensive) ใช้เวลาประมาณตั้งแต่ 3 เดือนถึง 1 ปี แล้วแต่พื้นฐานความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังอาจจัดโปรแกรมพิเศษโดยทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดเพื่อสนองความต้องการระยะยาวของประเทศ

ข. ระดับสูง ต้องจัดโปรแกรมฝึกอบรมนักบริหารระดับสูงและนักการเมือง ให้มีความสามารถ เต็มใจและรู้จักใช้บริการความช่วยเหลือทางการบริหาร (administrative aids) ในการพิจารณาตกลงใจของตนด้วย โปรแกรมประเภทนี้ควรมีระยะเวลาประมาณ 1-2 สัปดาห์ และเป็นการฝึกแบบเข้มในรูปแบบ workshop ทั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารงานระดับสูงและนักการเมือง มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคต่าง ๆ ที่ทันสมัย และรู้จักใช้คนที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกดังกล่าว มาแล้วในข้อ ก. ด้วย

ข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นความคิดอ่านที่อาจเป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยของเราบ้างแม้ว่าการปฏิบัติตามข้อเสนอจะกระทำได้ยาก เสียค่าใช้จ่ายสูงในการเตรียมการและการจัดอัตรา กำลังเพิ่มเติม แต่เราก็อาจปรับปรุงและตัดแปลงให้เข้ากับสภาวะการณ์ของประเทศ อาทิ ใช้คนเดิมที่มีอยู่แล้วมาจัดฝึกให้มีความพร้อมที่จะรับภาระหน้าที่ดังกล่าวก็ได้ บางอย่างเราก็ดำเนินการอยู่แล้ว แต่ก็อาจพิจารณาเทียบเคียงเพื่อปรับปรุงงานให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นอีกได้

สุรชัย สุทโปก

ผู้อำนวยการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์