

# การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขอรับการสนับสนุนจากเอเปค (APEC)

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและสภาพปัญหา

หลังจากผ่านยุคการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงมากมาแล้วกว่าทศวรรษ ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงกลับกำลังประสบสถานการณ์วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ อันเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 โดยประเทศที่ได้รับผลกระทบร้ายแรงที่สุด คือ ประเทศไทย อินโดนีเซีย และเกาหลีใต้ มากกว่านั้น ยังมีผลไปถึงมาเลเซีย สิงคโปร์ และฟิลิปปินส์ ด้วย ผลกระทบที่รุนแรงที่สุดก็คือการประสบปัญหาการว่างงานและความยากจนที่มีมากเพิ่มขึ้น (International Labour Organization : 1998)

ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและความช่วยเหลือทางวิชาการจากนานาประเทศทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือแบบทวิภาคีและพหุภาคี และรูปแบบความช่วยเหลือแบบให้เปล่าและ/หรือความช่วยเหลือที่ค่อนข้างใช้คืนภายหลัง เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศกลับฟื้นฟูและเจริญเติบโตในลักษณะที่ยั่งยืน การระดมทุนจำนวนมากโดยเฉพาะจากต่างประเทศเข้ามาเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งในรูปของการกู้ยืมและการช่วยเหลือแบบให้เปล่า ซึ่งรวมถึงการได้รับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งในรูปแบบการซื้อ หรือการได้รับความร่วมมือทางวิชาการ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เรียกว่า ความร่วมมือจากต่างประเทศ (Foreign Aid) หรือ ความร่วมมือระหว่างประเทศ(International Aid) (เดชภาส ฉวีวิเชียร : 2540) ตัวอย่างเช่น การกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการจัดการระบบการเงินระหว่างประเทศ โดยการให้สินเชื่อระยะสั้นแก่ประเทศสมาชิกที่ประสบวิกฤตการณ์การเงินระหว่างประเทศ (วิฑูรย์ ปัญญากุล : 2534) นอกจากนี้ก็มีธนาคารโลก (World Bank) ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asia Development Bank : ADB) กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจ โฟ้นทะเล (Overseas Economic Cooperation Fund : OECF) และอื่นๆ ซึ่งองค์กรเหล่านี้เป็นองค์กรที่ประเทศไทยจำเป็นต้องขอรับความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน เนื่องจากเป็นสถาบันระหว่างประเทศที่ให้ความช่วยเหลือทางการเงินโดยตรง อย่างไรก็ตาม ยังมีสถาบันระหว่างประเทศอื่นๆ ที่มีลักษณะการรวมตัวกันในแต่ละภูมิภาคเพื่อนำมาให้ความช่วยเหลือระหว่างกันในด้านต่างๆ ที่ประเทศไทยสามารถขอความช่วยเหลือได้ถึงแม้จะมีใช้ความช่วยเหลือด้านการเงินโดยตรงก็ตาม เช่น ความร่วมมือทาง

เศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก หรือ เอเปค (Asia Pacific Economic Cooperation : APEC) ที่เป็นการรวมกลุ่มของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในเรื่องสำคัญ 3 เรื่องหลัก คือ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน และความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและวิชาการ นอกจากนี้ การเข้าร่วมเป็นสมาชิก APEC ยังเป็นการเชิดชูบทบาทของประเทศไทยให้โดดเด่นและมีเสียงต่อรองในเวทีระหว่างประเทศมากขึ้น

การดึงความช่วยเหลือจาก APEC ที่สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็วที่สุด ก็คือ การดึงความช่วยเหลือในด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ (Economic and Technical Cooperation : ECOTECH) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศให้มากที่สุด เนื่องจาก ECOTECH เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อปรับระดับความแตกต่างของความพร้อมในการร่วมมือระหว่างกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาเพื่อความเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในระยะยาว

ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบ APEC ได้เน้นการพัฒนากุศลกรใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ด้านการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านข้อมูลตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนากุศลกรด้านสุดท้าย คือด้านข้อมูลแรงงานนั้น ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยตรง ดังนั้น การดึงทรัพยากรทั้งด้านการเงินและองค์ความรู้ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศหรือเทคโนโลยีจากประเทศสมาชิกต่างๆ ภายใต้วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขณะนี้ถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย เพื่อจะได้นำทรัพยากรดังกล่าวมาช่วยสนับสนุนภารกิจในการพัฒนากุศลกรของประเทศต่อไป

วิธีการดึงทรัพยากรต่างๆ ดังที่กล่าวข้างต้นจาก APEC ให้เข้ามาสนับสนุนงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและประเทศไทยโดยส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องใช้วิธีการจัดทำในรูปแบบของโครงการต่างๆ เพื่อนำเสนอให้ได้รับการสนับสนุนจาก APEC ทั้งในรูปแบบความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ และ/หรือการได้รับงบประมาณจาก APEC เพื่อมาดำเนินงานตามโครงการที่ได้รับการอนุมัติ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมด้านวิชาการภายใต้คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ยังไม่เป็นที่รู้จักกว้างขวางเพียงพอในวงวิชาการไทย และ โครงการที่เสนอจากประเทศไทยที่ผ่านความเห็นชอบจาก APEC มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในเอเชียด้วยกัน สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากลักษณะโครงการที่นำเสนอขาดความชัดเจนในสาระตามเกณฑ์ที่ APEC กำหนด นอกจากนี้ โครงการของไทยยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายและทิศทางของประเทศเท่าที่ควร เนื่องจากมีลักษณะต่างคนต่างทำตามความสนใจเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน (ทบวงมหาวิทยาลัย : 2541) รวมทั้ง ยังไม่เข้าใจถึงแนวทางการจัดทำโครงการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ของ APEC หรือความเข้าใจตกอยู่เฉพาะตัวบุคคลที่มีความสนใจเท่านั้น ทำให้

ขาดการระดมสมองจนเสียโอกาสที่ดีที่จะได้รับประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรภายนอกเช่น APEC เพื่อมาช่วยบรรเทาการขาดแคลนทรัพยากรในสถานะปัจจุบัน ดังนั้น การให้ความสำคัญกับแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เพื่อให้ได้โครงการที่มีคุณภาพจนสามารถได้รับการสนับสนุนในระดับเวที APEC จึงมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมและประเทศไทยโดยรวมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อ

1. เพื่อให้ทราบแนวทางและเกณฑ์การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีคุณภาพและสามารถได้รับการสนับสนุนในเวที APEC และทำให้ผลประโยชน์ตกอยู่ในประเทศไทยโดยรวมมากที่สุด
2. เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC รวมทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดทำโครงการที่มีคุณภาพจนได้รับการสนับสนุนจาก APEC
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับของทุกหน่วยงานระดับกรมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เห็นความสำคัญของการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และเป็นการส่งเสริมและให้ความรู้แก่กลุ่มบุคคลดังกล่าวได้ทราบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ในการเข้าไปมีกิจกรรมในเวที APEC เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกันในการจัดทำโครงการที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการจัดทำโครงการที่เป็นภาพรวมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและนำไปสู่การจัดทำโครงการที่เป็นภาพรวมของประเทศในที่สุด
4. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จนทำให้กระทรวงมีศักยภาพเพียงพอที่จะรับเป็นผู้ประสานงานระหว่างประเทศ (International Coordinator) ในเครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่งในคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โดยเฉพาะเครือข่ายด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information Group : LMI) ภายใต้กรอบทิศทางและนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ของชาติและของ APEC

### 3. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการจัดทำโครงการเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เพื่อให้ทราบเกณฑ์การจัดทำโครงการที่มีคุณภาพของ APEC และสามารถได้รับการสนับสนุนจากเวที APEC ทั้งในแง่การได้รับการยอมรับว่าเป็นโครงการของ APEC และ/หรือ การได้รับงบประมาณของ APEC ว่าเป็นอย่างไร โดยทำการศึกษาเกณฑ์การนำเสนอโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เพื่อให้ทราบลักษณะ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกโครงการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ทำให้โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของประเทศไทยที่นำเสนอไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการและหาข้อเสนอแนะ เพื่อให้การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โดยเฉพาะในส่วนของ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 4. วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี ข้อมูลจากการรายงาน การสัมมนา และเอกสารต่างๆ รวมทั้งศึกษาค่านิยมของ APEC (APEC Values) และแถลงการณ์ของการประชุม APEC ระดับต่างๆ โดยเฉพาะการประชุมระดับผู้นำเศรษฐกิจ APEC รวมทั้งคู่มือการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องของ APEC ที่เคยมีผู้จัดทำไว้ และศึกษาตัวอย่างโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการอนุมัติจาก APEC ของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในฐานะเป็นคณะทำงานในคณะทำงานประสานงานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และข้อมูลที่เผยแพร่ทาง Internet เพื่อมาปรับใช้เป็นแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต่อไป

### 5. ข้อจำกัดของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะการกำหนดโครงการ การจัดเตรียมโครงการ และการประเมินและอนุมัติโครงการเท่านั้น ไม่ครอบคลุมวงจรของโครงการทั้งหมด อันประกอบด้วย 5 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ การกำหนดโครงการ การจัดเตรียมโครงการ การประเมินและอนุมัติโครงการ การดำเนินงานและติดตามโครงการ และการประเมินโครงการ ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาไม่ครอบคลุมกระบวนการทั้งหมดของโครงการ นอกจากนี้ จากข้อจำกัดในความสำเร็จครบถ้วนของข้อมูลที่บางแหล่งข้อมูลเป็นเอกสารของหน่วยงานต่างประเทศ ทำให้ไม่สามารถนำมาทำการศึกษาได้ ประกอบกับระยะเวลาการศึกษาที่มีจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสาระของการดำเนินงานด้าน APEC อาจทำให้ผลการศึกษาไม่ครอบคลุมจนทำให้ไม่สามารถทราบแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีคุณภาพได้อย่างสมบูรณ์

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ ดังนี้

1. ทุกหน่วยงานระดับกรมสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ทราบแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเอเปคที่มีคุณภาพและสามารถได้รับการสนับสนุนในเวที APEC รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการจัดทำโครงการดังกล่าว
2. เป็นการประชาสัมพันธ์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในทุกหน่วยงานดังกล่าว ได้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ในการเข้าไปมีกิจกรรมในเวที APEC ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเป็นหนึ่งเดียวกันในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในภาพรวมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนำไปสู่การจัดทำโครงการที่เป็นภาพรวมของประเทศต่อไป
3. ทำให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความพร้อมที่จะรับเป็นผู้ประสานงานระหว่างประเทศ (International Coordinator) ในเครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่งในขณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะเครือข่ายด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information Group : LMI) อันจะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกระทรวงในการเรียนรู้การทำงานระดับชาติและนานาชาติ
4. เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศเวทีต่างๆ โดยเฉพาะเวที APEC เพื่อนำทรัพยากรที่หลากหลายทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือทางวิชาการและงบประมาณจากต่างประเทศทั้งจาก APEC เอง และจากภาคเอกชนอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศที่อาจตามมาหลังได้มีการนำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอนุมัติจาก APEC มาปฏิบัติเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติต่อไป

## บทที่ 2

### แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดด้านโครงการ

##### ความหมายของโครงการ

ปัจจุบันคำว่า “โครงการ” เป็นที่คุ้นเคยและใช้กันอยู่ทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานของภาครัฐบาลหรือเอกชน รวมไปถึงการทำงานระดับท้องถิ่นหรือระดับระหว่างประเทศ ความหมายของโครงการนั้นได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งในแง่คำจำกัดความอย่างแคบและคำจำกัดความอย่างกว้าง เช่น ชินวูร สุนทรสิมะ ได้ให้ความหมายว่า “โครงการ หมายถึง เอกสารการดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน”(ชินวูร สุนทรสิมะ : 2534) เทียนฉาย กิระนันท์ ได้ให้ความหมายว่า “โครงการ เป็นการกระทำหรือการเตรียมการเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจจะหมายถึง แนวความคิดในเรื่องหนึ่งๆ เพื่อหาทางปฏิบัติหรือดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องนั้นๆ ที่แน่ชัดและมีระบบ...โครงการนั้นจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะแนวทาง และกำหนดลักษณะตลอดจนขอบเขตการดำเนินงาน รวมทั้งเป้าหมายของการทำงานนั้นๆ” (เทียนฉาย กิระนันท์ : 2537) ประสทธิ ดงยิ่งศิริ ได้ให้นิยามไว้ค่อนข้างชัดเจนและครอบคลุม คือ “โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้น” (ประสทธิ ดงยิ่งศิริ : 2534) นอกจากนี้ สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ ได้ให้ความหมายของโครงการขยายออกไป (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ : 2531) พอสรุปได้ดังนี้

1) โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งกิจกรรมหรืองานดังกล่าวต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด เมื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จเสร็จสิ้นลง

2) โครงการ หมายถึง การนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรมนุษย์มาผสมผสานซึ่งกันและกัน โดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดและมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

3) โครงการ หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน

4) โครงการ หมายถึง แผนการลงทุนในการใช้ทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่สัมพันธ์กันโดยมีผู้ได้รับประโยชน์ รวมทั้งต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่สูง เมื่อเทียบกับความสามารถของผู้ลงทุน ซึ่งสามารถทำการวิเคราะห์ ปฏิบัติและประเมินผลได้

### ลักษณะของโครงการ

โครงการจะมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์เด่นชัด แต่ละโครงการจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือ สิ่งที่ต้องการไว้ให้เด่นชัด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและประเมินผลการดำเนินงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น จะต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย รวมทั้งคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะกระทำให้สำเร็จด้วย โดยคำนึงถึงความพร้อมด้านทรัพยากรที่มีอยู่ ชัดความสามารถในการดำเนินงานและการขยายงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้วัตถุประสงค์เลือนลาง

2. เน้นเรื่องอนาคต... การที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้องหรือใกล้เคียงกับสิ่งที่คาดหวังไว้สำคัญที่สุด คือ ความพร้อมและความถูกต้องของข้อมูล ต้องเสาะแสวงหาข้อมูลให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้... เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจให้มากที่สุด เพื่อให้มีอัตราความเสี่ยงน้อยที่สุด

3. มีระยะเวลาที่แน่นอน... มีการกำหนดจุดเริ่มต้นและสิ้นสุด หากดำเนินงานไปเรื่อยๆ โดยไม่กำหนดระยะเวลาไว้จะไม่ถือว่าเป็น โครงการ แต่จะเป็นลักษณะของงานปกติ

4. เป็นงานริเริ่ม หรืองานพัฒนา... เมื่อจะมีการริเริ่มงานใหม่ขึ้นมา มักจะทำในรูปของโครงการทดลอง เพื่อหารูปแบบและวิธีการดำเนินงาน เมื่อพอใจผลงานจึงขยายเป็นงานประจำ ลักษณะของโครงการ อีกแบบหนึ่ง ก็คือ เป็นการพัฒนางานเด่นที่มีอยู่ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ลักษณะโครงการจึงเป็นงานที่ริเริ่มใหม่ หรือเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อการดำเนินโครงการได้ผลเป็นที่พอใจแล้ว จึงเปลี่ยนจากโครงการเป็นงานประจำ หรือบางโครงการก็อาจจะหมดไป หรือเปลี่ยนไปเป็นโครงการอื่น

### องค์ประกอบของโครงการ

องค์ประกอบพื้นฐานที่ทุกโครงการพึงมี ประกอบด้วย ความสำคัญและที่มาของโครงการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ขอบเขตของโครงการ วิธีดำเนินงานตามโครงการ ความสัมพันธ์กับโครงการอื่น ขั้นตอนการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในโครงการ งบประมาณของโครงการและอื่นๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญและที่มาของโครงการ องค์ประกอบแรกนี้เป็นส่วนที่บ่งชี้ถึงรากฐานความเป็นมาของโครงการว่าโครงการนั้นๆ มีที่มาอย่างไร มีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานที่มาจากโครงการนั้นประการใด รวมทั้ง ควรจะระบุถึงความสำคัญของโครงการดังกล่าวนั้นไว้อย่างชัดเจนด้วย โครงการที่ไม่อาจแสดงให้เห็นความสำคัญของโครงการนั้นๆ ได้ โครงการนั้นก็คง

ไม่ได้รับการสนับสนุนและอนุมัติให้ดำเนินการได้ในที่สุด นอกจากนี้ ความเร่งด่วนของโครงการ ตลอดจนความสัมพันธ์หรือความผูกพันกับโครงการอื่นๆ ทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต ผู้เขียนจะต้องใช้ความรอบคอบและวิจรรณญาณค่อนข้างมากที่จะต้องระบุความเร่งด่วนหรือลำดับความสำคัญของโครงการไว้ให้แน่ชัด โดยเฉพาะถ้าหากเป็นโครงการที่มีความสัมพันธ์หรือผูกพันต่อเนื่องกับโครงการอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของโครงการนั้นอาจกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ตายตัวไม่ได้ แต่ปกติแล้วมักจะพิจารณาได้จากแผนงานหลักหรือแผนระดับชาติ ซึ่งอาจมีการกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการนั้นๆ ไว้ด้วยก็ได้ นอกจากนี้ อาจพิจารณาได้จากแนวนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งบางกรณีบางโครงการมีลักษณะเฉพาะกิจ มีความจำเป็นเร่งด่วนฉุกเฉินมากที่สุดที่มีได้มีการวางแผนหรือเตรียมการไว้รับสถานการณ์นั้นๆ ล่วงหน้าไว้ก่อน โครงการเร่งด่วนฉุกเฉินพิเศษในทำนองนี้ควรระบุอย่างชัดเจนถึงที่มาและความสำคัญ ซึ่งมีความเป็นพิเศษอยู่ในตัวของโครงการเองเป็นอย่างมากแล้วนั่นเอง

### 2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากการติดตามประเมินผลโครงการนั้นจะประเมินจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดนั้น ดังนั้น การระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจะต้องระบุให้ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และถ้าหากกำหนดในเชิงปริมาณได้ยิ่งดี อย่างไรก็ตาม การเขียนวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน เฉพาะเจาะจง จะเป็นการผูกมัดหน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินโครงการ กล่าวคือ หน่วยงานที่เป็นผู้ดำเนินโครงการนั้น จะต้องหาทางดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เฉพาะเจาะจงนั้นให้ได้ เพราะผู้ตัดสินใจนโยบายหรือผู้บริหารสามารถทราบได้ทันทีว่าโครงการนั้นๆ จะทำอะไร และจะได้รับอะไรบ้างเมื่อดำเนินการตามโครงการนั้นๆ ไปแล้ว

### 3. ขอบเขตของโครงการ

ขอบเขตของโครงการจะเป็นสิ่งช่วยให้ผู้พิจารณาโครงการได้เห็นชัดเจนถึงความเป็นไปได้ของโครงการ งานบางอย่างไม่ได้ระบุขอบเขตทำให้เห็นได้ว่ากว้างมากจนกระทั่งอาจทำให้โครงการทั้งโครงการไม่น่าดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ การระบุความเจาะจงของโครงการในแง่ขอบเขตเป็นเครื่องแสดงถึงความรอบคอบของผู้จัดทำโครงการ ซึ่งจะสะท้อนถึงความเป็นไปได้ (feasible) ของโครงการนั้นๆ ด้วย ขอบเขตของโครงการมี 4 ลักษณะ ได้แก่

- \* ขอบเขตเรื่องเวลา - เพื่อให้รู้กำหนดเวลาสิ้นสุดโครงการและให้รู้ผลของโครงการว่าจำกัดเฉพาะเจาะจงในเวลาใด
- \* ขอบเขตทางภูมิศาสตร์ - เพื่อแสดงพื้นที่ที่โครงการครอบคลุมถึง เช่น ภาค จังหวัด อำเภอ
- \* ขอบเขตในแง่ปฏิบัติ - เป็นการคาดคะเนว่าเมื่อปฏิบัติโครงการแล้ว จะมีปัญหาอุปสรรคที่จะต้องชี้แจงขอบเขตโครงการไว้



ก่อน เพื่อให้สะท้อนถึงความเป็นจริงในทางปฏิบัติ  
อย่างแท้จริงมากขึ้น

- \* ขอบเขตในแง่อื่นๆ เช่น ข้อจำกัดของความรู้ทางวิชาการ หรือเทคโนโลยีที่มีอยู่ในประเทศ หรือขอบเขตที่เนื่องมาจากผลกระทบของโครงการอื่นๆที่ได้ดำเนินการมาแล้วในอดีต

#### 4. วิธีดำเนินงานตามโครงการ

โครงการจะต้องระบุถึงแนวทาง กลยุทธ์และวิธีการที่จะทำในโครงการนั้นๆ โดยละเอียด การที่จะระบุวิธีดำเนินงานนี้จะต้องชี้แจงในรายละเอียดว่าจะทำอย่างไร เพียงใดจึงจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการได้ภายในกำหนดเวลา หากมีหลายวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้เลือกวิธีดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด ประหยัดที่สุด และได้ผลดีมากที่สุด

#### 5. ความสัมพันธ์กับโครงการอื่น

ผู้จัดทำโครงการต้องระบุถึงความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับโครงการอื่นๆ ทั้งที่ทำไปแล้วในอดีต หรือกำลังดำเนินการ หรือจะดำเนินการในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้การอนุมัติโครงการและการจัดสรรงบประมาณให้โครงการต่าง ๆ นั้นเป็นไปโดยสอดคล้องต่อเนื่อง และให้ประโยชน์แก่สังคมและเหมาะสมที่สุด โดยจะต้องระบุถึงผลดีผลเสีย ตลอดจนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการของโครงการนี้ และการไม่ดำเนินการตามโครงการนี้ กล่าวคือ ถ้าดำเนินการตามโครงการนี้จะมีผลดีต่อเนื่องจากโครงการอื่น หรือต่อโครงการอื่น และต่อแผนงานหลักอย่างไร หรือถ้าหากไม่ดำเนินการตามโครงการนี้ จะเป็นผลเสียต่อโครงการอื่นๆ หรือต่อแผนงานหลักหรือไม่อย่างไร รวมถึงความเกี่ยวเนื่องในเงื่อนไขของแต่ละโครงการด้วย

#### 6. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในส่วน of ขั้นตอนการดำเนินงานนี้ จะต้องสอดคล้องกับวิธีดำเนินงานตามโครงการ เพียงแต่จะต้องแยกการดำเนินงานตามโครงการออกเป็นขั้นตอนตามระยะเวลา (phasing) เช่น โครงการ 5 ปี แบ่งขั้นตอนออกเป็น 5 ขั้นตอนๆ ละ 1 ปี ตามปีงบประมาณและในแต่ละปีอาจเป็นขั้นตอนย่อยๆตามวงเงินในปีงบประมาณ โครงการบางกรณีไม่อาจจัดแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานตามปีงบประมาณได้อย่างเหมาะสม เพราะเหตุที่เป็นโครงการที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากโครงการปกติ และมีการแบ่งขั้นตอนตามลักษณะของงานตามโครงการนั้นมากกว่า การระบุขั้นตอนจะต้องระบุว่าในแต่ละขั้นตอนจะดำเนินการอะไรบ้างและคาดว่าจะดำเนินการได้เพียงใด (ถึงระดับหรือจุดใดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของโครงการ) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนนี้

#### 7. ทรัพยากรที่ต้องใช้ในโครงการ

องค์ประกอบนี้จะเป็นกุญแจสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารที่จะพิจารณาในแง่ความต้องการใช้ทรัพยากรทุกประเภทในโครงการนั้นๆ และการจัดสรรงบประมาณ

สนับสนุนโครงการนั้นๆ ทรัพยากรที่สำคัญมี 3 ประเภท ได้แก่ กำลังคน ทรัพยากรดำเนินการ(ค่าใช้จ่าย ประเภทต่างๆ ตามหมวดงบประมาณ ซึ่งเป็นด้านบริการและวัสดุ) และทรัพยากรลงทุน (ครุภัณฑ์และที่ดินสิ่งก่อสร้างทุกชนิดที่ต้องใช้ในโครงการ) การประเมินความต้องการใช้ทรัพยากรเป็นสาระสำคัญมากที่สุดยิ่งกว่านำเสนอ กล่าวคือ การประเมินความต้องการทรัพยากรในโครงการนั้นๆ จะต้องประเมินตามประสิทธิภาพในการผลิตตามเกณฑ์เฉลี่ยตามปกติของทรัพยากรนั้น และต้องประเมินตามเหตุผลและความจะเป็นแท้จริงเท่านั้น

#### 8.งบประมาณของโครงการ

องค์ประกอบนี้เป็นเพียงการถอดความจากข้อ 7 มาเป็นตัวเลขตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น ถ้าหากทรัพยากรที่ต้องใช้ในโครงการ ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบรัดกุม

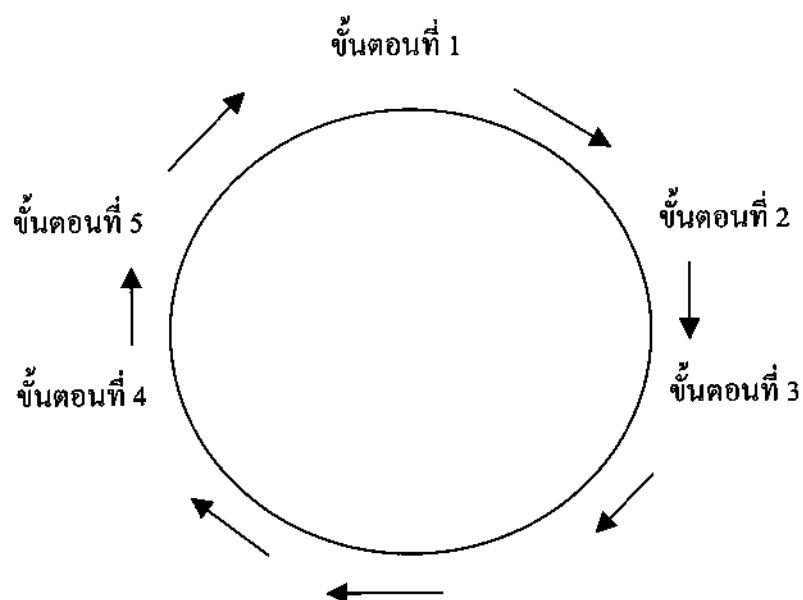
9.อื่นๆ เช่น ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยเฉพาะผลที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานตามโครงการ การศึกษาวิเคราะห์เชิงต้นทุน-ผลได้ของโครงการ และของวิธีการดำเนินงานตามโครงการ แต่ละวิธี โดยเฉพาะการวิเคราะห์ถึงต้นทุนและผลได้ทางสังคมของโครงการนั้นๆ และแม้แต่ผลการวิจัยความเป็นไปได้ของโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนโครงการที่เขียนขึ้น

#### *กระบวนการวางแผนโครงการหรือวงจรของโครงการ*

กระบวนการวางแผนโครงการหรือวงจรของโครงการ หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่ความริเริ่มที่จะมีโครงการ ไปจนถึงขั้นตอนการเสร็จสิ้นโครงการ ได้มีผู้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการวางแผนโครงการไว้หลายระดับด้วยกัน ทั้งแบ่งอย่างกว้างและแบ่งอย่างละเอียด เช่น ได้มีผู้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการวางแผนโครงการไว้ตั้งแต่ 3 ขั้นตอน ไปจนถึง 12 ขั้นตอน ดังที่แสดงในตารางที่ 1 ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วต่างก็มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการคล้ายคลึงกัน เพียงแต่การแบ่งอย่างละเอียดนั้น ได้แยกแยะกิจกรรมที่แฝงอยู่ในขั้นตอนอย่างกว้างให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี การแบ่งขั้นตอนของกระบวนการวางแผนโครงการหรือวงจรของโครงการที่เข้าใจง่าย สามารถพิจารณาการแบ่งโครงการออกเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งมีขนาดพอดี ไม่กว้างหรือละเอียดจนเกินไป ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการศึกษาและกำหนดโครงการ
2. ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการ
3. ขั้นตอนการประเมินและอนุมัติโครงการ
4. ขั้นตอนการดำเนินงานและติดตามโครงการ
5. ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ



**ตารางที่ 1 : เปรียบเทียบกระบวนการวางแผนโครงการขั้นตอนต่างๆ**

แบบ 3 ขั้นตอน	แบบ 5 ขั้นตอน	แบบ 8 ขั้นตอน	แบบ 12 ขั้นตอน
1. ขั้นตอนการกำหนดโครงการ	1. ขั้นตอนการศึกษาและกำหนดโครงการ 2. ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการ	1. ขั้นตอนกำหนดหลักการ 2. ขั้นตอนกำหนดโครงการ	1. ขั้นตอนกำหนดโครงการ 2. ขั้นตอนร่างโครงการ 3. ขั้นตอนการออกแบบโครงการ
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินโครงการ	3. ขั้นตอนการประเมินและอนุมัติโครงการ	3. ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินโครงการ 4. ขั้นตอนอนุมัติโครงการ	4. ขั้นตอนการประเมินโครงการ 5. ขั้นตอนการเลือกโครงการ การเจรจาต่อรอง และการอนุมัติ 6. ขั้นตอนการจัดกิจกรรม และหน่วยดำเนินงาน
3. ขั้นตอนการดำเนินงานตามโครงการ	4. ขั้นตอนการดำเนินงานและติดตามโครงการ	5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 6. ขั้นตอนติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน	7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 8. ขั้นตอนการติดตามและควบคุมโครงการ 9. ขั้นตอนสิ้นสุดโครงการ
	5. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลโครงการ	7. ขั้นตอนเปลี่ยนเป็นงานบริหารตามปกติ 8. ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ	10. ขั้นตอนการโอนงานมาสู่การบริหารงานตามปกติ 11. ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ 12. ขั้นตอนการติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

ที่มา : พายัพ พยอมยนต์, "กระบวนการวางแผนโครงการ." การศึกษาความเป็นไปได้และการวิเคราะห์โครงการ. เอกสารการสอนชุดวิชามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534 หน้า 15.

## 1. ขั้นตอนการศึกษาและกำหนดโครงการ

ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการริเริ่มหรือความเป็นมาของโครงการ โดยทั่วไปแล้วโครงการจะเริ่มมาจากความคิดง่ายๆ ก่อน และต่อมาก็ก่อตัวเป็นรูปร่างขึ้น พร้อมๆ กันนี้ก็จำเป็นที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในรูปของตัวเลข เอกสาร หรือรายงานการศึกษาวิจัยต่างๆ ทั้งนี้เพื่อนำมาประกอบให้ความริเริ่มเป็นรูปเป็นร่างและมีน้ำหนักในแง่ของความน่าเชื่อถือมากขึ้น จุดริเริ่มเกี่ยวกับแนวความคิดที่จะให้มีโครงการนั้นอาจเกิดขึ้นจากแหล่งที่มาต่างๆ กัน เช่น เกิดขึ้นจากความต้องการทางด้านการเมือง หรือ เสียงเรียกร้องจากกลุ่มที่มีพลังในสังคม เช่น สหภาพแรงงาน หรือสมาคม ต่างๆ หรือ เกิดขึ้นจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อนโยบายส่วนรวมของชาติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วขั้นตอนนี้การกำหนดโครงการ จะต้องตอบคำถามที่สำคัญให้ได้เป็นการเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่อไป คำถามดังกล่าวได้แก่

- 1) ต้องการที่จะทำอะไร เพื่อวัตถุประสงค์อันใด
- 2) มีความต้องการมากน้อยเพียงใดต่อผลที่จะได้จากโครงการ
- 3) วิธีการ เทคนิค และเทคโนโลยีที่จะใช้มีความเหมาะสมและพร้อมเพียงใด จากสภาพที่เป็นอยู่สามารถทำได้หรือไม่
- 4) ความเสี่ยงในการดำเนินงานมีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
- 5) วัตถุประสงค์มีเพียงพอหรือไม่
- 6) ปริมาณเงินและทรัพยากรอื่นๆ ที่จะใช้ลงทุนมีเพียงพอหรือไม่
- 7) ต้นทุนอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ต้นทุนทางสังคม ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคู่มาพร้อมกับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหรือไม่
- 8) ได้รับการสนับสนุนทางการเมืองหรือไม่

หากไม่สามารถตอบคำถามเหล่านี้ได้ หรือคำตอบออกมาในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่ ก็สมควรกลับไปทบทวนกำหนดทางเลือกเสียใหม่ หรือล้มเลิกแนวความคิดที่จะให้มีโครงการเลยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เป็นการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงานตามวงจรต่อไป

## 2. ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการ

เป็นขั้นตอนที่ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการหรือการวิเคราะห์โครงการนั่นเอง ซึ่งต้องพิจารณาในรายละเอียดมากกว่าขั้นตอนที่หนึ่ง เพื่อนำผลการพิจารณานั้นเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อประกอบการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าให้มีการดำเนินงานตามโครงการหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการดำเนินงานตามโครงการด้วย การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการหรือการวิเคราะห์โครงการนี้จะครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่สำคัญๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ทางด้านเทคนิค การวิเคราะห์ทางด้านเศรษฐกิจ การวิเคราะห์ทางการเงิน การวิเคราะห์

ทางการเงิน การวิเคราะห์ทางด้านสังคม การวิเคราะห์ทางด้านสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์ทางด้าน การบริหารและการจัดการ

โดยสรุปขั้นตอนการศึกษาความเป็นไปได้หรือการวิเคราะห์โครงการ ต้องตอบคำถามที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ถ้าหากเป็นโครงการของภาครัฐบาล โครงการนี้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายส่วนรวมของการพัฒนาประเทศหรือไม่ และมีลำดับความสำคัญสูงมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับโครงการอื่นๆ
- 2) ผลสำเร็จของโครงการนี้มีความเกี่ยวข้องทั้งในแง่ผลดีและผลเสียกับนโยบายอื่นๆ ในการพัฒนาประเทศหรือไม่อย่างไร
- 3) ความเป็นไปได้ทางเทคนิคมีหรือไม่ และเป็นเทคนิคที่ดีที่สุดในขณะนั้นหรือไม่
- 4) ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและผลตอบแทนทางการเงินของโครงการคุ้มค่าหรือไม่ และความเป็นไปได้ในการสนับสนุนทางการเงินมีพร้อมเพียงใด
- 5) การบริหารและการจัดการ โครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่
- 6) การดำเนินงานตามโครงการ และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการสอดคล้องกับลักษณะทางวัฒนธรรมและประเพณีของสังคมนั้นๆ หรือไม่ ตลอดจนจะมีผลกระทบในทางลบเกิดขึ้นกับสังคมหรือชุมชนอย่างไรหรือไม่
- 7) ผลกระทบของการดำเนินงาน โครงการจะมีต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือไม่ อย่างไร

### 3. ขั้นตอนการประเมินและอนุมัติโครงการ

ขั้นตอนนี้เป็นเรื่องที่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้พิจารณา ผู้ที่ทำการวิเคราะห์จะเป็นอีกกลุ่มบุคคลหนึ่งซึ่งก็จะทำการวิเคราะห์เช่นเดียวกับขั้นตอนที่แล้ว โดยการวิเคราะห์จะเน้นในประเด็นที่ว่าการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการหรือผลการวิเคราะห์โครงการที่เสนอนั้นมีความน่าเชื่อถือและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ผลการพิจารณาในขั้นตอนนี้อาจปรากฏออกมาใน 3 ลักษณะ คือ 1) ไม่อนุมัติโครงการ 2) ให้กลับไปศึกษาในรายละเอียดใหม่อีกครั้งหนึ่ง (กลับไปขั้นตอนที่ 2) และ 3) อนุมัติให้ดำเนินงานตามโครงการได้

### 4. ขั้นตอนการดำเนินงานและติดตามโครงการ

ขั้นตอนนี้เป็นภารกิจของหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานโครงการให้ราบรื่น ควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานของโครงการ หรือกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในรายละเอียด เป็นการกำกับว่าใครควรจะปฏิบัติงานอะไร ในช่วงเวลาใด ซึ่งจะก่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

อย่างไรก็ตาม จะต้องมีการติดตามการดำเนินงานควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เนื่องจากพบว่า โครงการหลายโครงการในขั้นตอนการศึกษาความเป็นไปได้หรือ วิเคราะห์โครงการนั้นมีความสมบูรณ์อย่างมาก แต่ต้องประสบความล้มเหลวในขั้นตอนการปฏิบัติ สาเหตุมาจากการขาดความเอาใจใส่ในการติดตามโครงการ ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นรุนแรงจนไม่อาจแก้ไขได้ หรือเกิดผลเสียหายต่อโครงการ

### 5. ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ

เมื่อโครงการเสร็จสิ้นลง ควรจะต้องมาพิจารณาว่า การดำเนินงานที่ทำไปแล้วนั้น ได้ผลมากน้อยเพียงใด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีอะไรบ้าง มีปัญหาอะไร รวมทั้งข้อดีต่างๆ ที่จะเป็นบทเรียนสำหรับการจัดทำโครงการอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

### สรุปข้อควรคำนึงในการจัดทำโครงการ

ในการจัดทำโครงการ ควรคำนึงถึงประเด็นที่เป็นเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนี้

1. ในขั้นตอนการวางแผนและการจัดเตรียมโครงการนั้น ได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรอบคอบมากน้อยเพียงใด
2. โครงการที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไขมากน้อยเพียงใด
3. ขั้นตอนการประเมินต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการนั้น ได้กระทำอย่างรอบคอบและครบถ้วนหรือไม่ เทคนิคที่ใช้ในการประเมินเหมาะสมเพียงใด
4. มีทางแก้ไขปัญหาในช่วงระหว่างการดำเนินงาน โครงการอย่างทันท่วงเวลาหรือไม่ ซึ่งประเด็นนี้เชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพในการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด
5. การบริหารโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสานงานทั้งภายในโครงการเอง และการประสานงานกับหน่วยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขอรับการสนับสนุนจาก APEC นั้น ประเด็นข้อ 1 และ ข้อ 2 เป็นประเด็นที่สำคัญต่อการพิจารณาในระดับ APEC เป็นอย่างยิ่ง

## แนวความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากเช่นเดียวกับการจัดทำโครงการด้านอื่นๆ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในยุคโลกาภิวัตน์ หรือ โลกดุคไร้พรมแดน อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารหรือ โทรคมนาคม ที่ทำให้ทุกประเทศทั่วโลกสามารถติดต่อเชื่อมโยงทั่วถึงกันได้หมด ส่งผลให้ธุรกิจมีการแข่งขันกันมากและทวีความรุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ผลักดันให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกจัดเป็นกลยุทธ์สำคัญในการใช้เป็นอาวุธในการแข่งขัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของประเทศ โดยเฉพาะในช่วงเวลาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่ถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการช่วยพัฒนาปัจจัยการผลิตอันจะเป็นฐานในการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาวต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) เป็นคำที่เพิ่งได้รับการยอมรับในราวปี ค.ศ.1970 หรือ พ.ศ.2513 มานี้เอง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดไว้ตามมุมมอง หรือสถานการณ์ หรือจุดเน้นที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการกำหนดขอบเขต (Scope) และเนื้อหา (Content) ที่แตกต่างกันออกไป (โกวิทย์ กังสนันท์ : 2538)

### ความหมายและขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นผู้จุดประกายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความหมายว่า “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ โดยนายจ้างภายในเวลาที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และก่อความเจริญต่อพนักงานและ Nadler ได้กำหนดขอบเขตของกิจกรรมออกเป็น 3 ประเภท (Nadler and Nadler : 1989) คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นถึงการทำงานในปัจจุบันของผู้เรียน

2. การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นถึงงานในอนาคตของผู้เรียน

3. การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพื่อการทำงาน

ซึ่งแนวคิดนี้ มีจุดเน้นอยู่ที่ตัวบุคคล หรือเน้นในระดับ Micro ซึ่งสอดคล้องกับ

Killian ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีกับองค์การมากที่สุด” (Killian : 1976)

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดของทั้ง 2 นักคิด แตกต่างจากมุมมองในกลุ่มของ Pace, Smith & Mills โดยกลุ่มนี้ได้ให้ความหมายว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการผสมผสานการ



พัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลผลิต คุณภาพ โอกาส และสนองตอบต่อความต้องการของพนักงานในองค์กรมากที่สุด เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร” กล่าวคือ

การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) เป็นการช่วยให้บุคคลทราบข้อดีข้อเสียของตนเอง และหาทางแก้ไขปรับปรุงให้กับพนักงาน ตลอดจนให้มีการใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อประสิทธิผลขององค์กร และบรรลุเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนด้วย

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการเน้นที่ระบบโครงสร้างและหน้าที่ต่างๆ และมองไปที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นภายในแต่ละหน่วยงานย่อย และระหว่างหน่วยงานย่อยกับหน่วยงานย่อยซึ่งทำงานสัมพันธ์กัน บทบาทของการเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้นจะกระทำโดยผ่านเครื่องมือ นั่นคือ กิจกรรมการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นการเน้นระหว่างปัจเจกบุคคลกับงานในองค์กร ตลอดจนถึงผู้ที่ทำงานจะปฏิบัติตามอย่างไร และต้องการให้พนักงานแสดงบทบาทในการทำงานอย่างไร รวมทั้งจะสร้างตำแหน่งให้พนักงานก้าวหน้าไปได้อย่างไร

Pace , Smith & Mills ยังได้เสนอว่า ในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น จะต้องทำงานทั้ง 3 ส่วนที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งจะเห็นได้ว่ามุมมองของกลุ่มนี้เป็นมุมมองในลักษณะ Macro ในระดับองค์กร กล่าวคือ เป็นการมองทั้งระบบทั้งในมิติของปัจเจกบุคคล ความก้าวหน้าของบุคคล และระบบงานในองค์กร ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้ จะมีความสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา (Pace , Smith and Mills : 1991)

#### **ขอบเขตของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

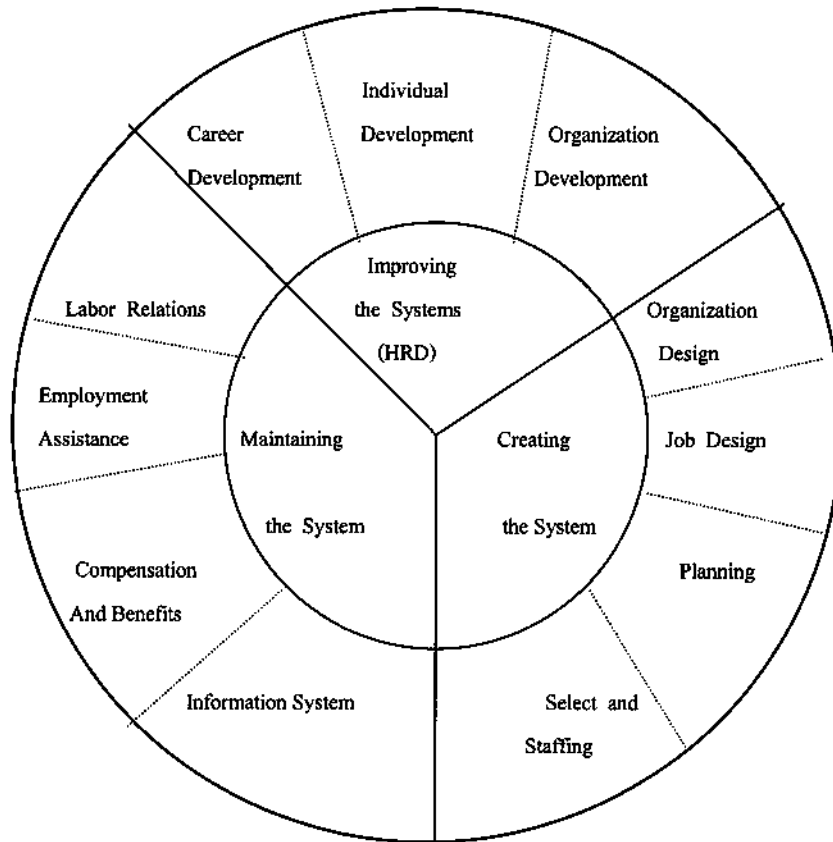
Pace , Smith และ Mills ได้เสนอไว้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้น ประกอบด้วย

1.การสร้างระบบงาน (Creating the system) เป็นการเน้นที่ตัวองค์กรว่า จะออกแบบองค์กรอย่างไร มีโครงสร้างอย่างไร และต้องใช้เครื่องมืออะไรบ้าง ซึ่งหมายถึงการบริหารนั่นเอง กิจกรรมที่อยู่ในส่วนนี้ คือ การออกแบบองค์กร การออกแบบงาน การวางแผน การคัดเลือก และการจัดคนเข้าทำงาน

2.การบำรุงรักษาระบบ (Maintaining the System) เป็นการเตรียมการบริการ ให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หลังจากที้องค์กรได้เริ่มดำเนินการแล้วจะต้องกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขึ้น ซึ่งกิจกรรมการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ การให้คำปรึกษา การแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนระบบสารสนเทศ จะเป็นส่วนช่วยปรับปรุงรักษาระบบให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานต่อไปได้

3.การปรับปรุงระบบ (Improving the system) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็น การปรับปรุงคุณภาพของปัจเจกบุคคลและองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนา องค์กรและการพัฒนาอาชีพ ตามที่กล่าวข้างต้น

**แผนภูมิที่ 1 : Human Resources Activity Areas Wheel**



ที่มา : Pace,R.Wayne , Smith Philip C. & Mills Gordon E. **Human Resources Development : the Field.** New Jersey : Prentice Hall ,1991 page 15-16.

จากความหมายและขอบเขตกิจกรรมข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และเมื่อพิจารณาว่าหากองค์การแต่ละองค์การในสังคมประสบความสำเร็จก็ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าต่อประเทศโดยส่วนรวมด้วย ดังนั้น ก่อนที่จะพิจารณาการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของAPEC เราจำเป็นต้องทราบบัญชีวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวมเสียก่อนที่จะพิจารณาไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับนานาชาติ เพื่อมิให้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการระดับนานาชาติเป็นอุปสรรคหรือขัดกับผลประโยชน์ของชาติได้

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้มีวัตถุประสงค์หลักไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม

2. เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์บนหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสูงขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

3. เพื่อส่งเสริมให้คนมีสุขภาพพลานามัยดีถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจและสามารถป้องกันโรคและดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสม ทัวถึงและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและสมศักดิ์ศรี

เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 มี 6 ประการ คือ

1. คนไทยมีขนาดครอบครัวเหมาะสมและมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในพื้นที่

2. เพิ่มคุณภาพการศึกษาทุกระดับและจัดให้มีกลไกประกันคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและจัดให้มีการสอบวัดผลวิชาพื้นฐานสำคัญ

3. เพิ่มสัดส่วนของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อสาขาสังคมศาสตร์ จากปัจจุบัน 31:69 เป็นไม่ต่ำกว่า 40:60

4. ขยายการฝึกอบรม และพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

5. ประชาชนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันโรค ดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสม

6. สร้างโอกาสให้สตรี และผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทในสังคม ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับบริการต่างๆ ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง

เมื่อได้พิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของประเทศแล้ว ในระดับองค์กรต่างๆ ก็จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายให้สอดคล้องกับระดับประเทศด้วย สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็เช่นเดียวกัน ถือว่าเป็นองค์การที่มีภารกิจสำคัญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับระดับประเทศ และจากแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไว้ดังนี้ (แรงงานและสวัสดิการสังคมกระทรวง: ไม้ระบู่ปีพิมพ์)

### วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. แรงงานไทยได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีวินัยและคุณธรรมและมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ประชาชนวัยทำงาน มีงานทำอย่างทั่วถึงและมีรายได้เพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีพ
3. แรงงานไทย มีหลักประกันความมั่นคงด้านสวัสดิการ และมีความปลอดภัยในการทำงาน
4. ผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทุกประเภทได้รับสวัสดิการสังคม ได้รับการดูแลจนสามารถช่วยตนเองและอยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข

### นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้กำหนดนโยบายสำหรับให้หน่วยงานในสังกัดยึดเป็นแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. วางพื้นฐานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้เป็นของประชาชนเพื่อประชาชน
2. เร่งรัดการปฏิบัติทั้งปวงเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการเพิ่มพูนรายได้ของประชาชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถทั่วไปและความรู้ ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง

4. สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมให้กับนายจ้าง ลูกจ้างและผู้ด้อย โอกาสในสังคม

จากวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนโยบายทางด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ทุกกลุ่มชนว่าเปรียบเสมือนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด ในการสร้างความเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและมีทิศทาง การพัฒนาประเทศทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมจึงจะสัมฤทธิ์ผล กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ดำเนินงานให้ความดูแลห่วงใยทั้งในกลุ่มกำลังทำงานและกลุ่มนอกล่ากำลังแรงงาน เนื่องมาจากว่าการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของประชาชนนั้น มิใช่เพียงกลุ่มชนหนึ่งกลุ่มชนใดเพียงเท่านั้น (ประสงค์ วัฒนพันธ์ : 2542) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยทั้งทางตรงและทางอ้อมประกอบด้วย

1. กลุ่มกำลังแรงงาน ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง แรงงานใหม่ แรงงานสตรี แรงงานเด็ก
2. กลุ่มนอกล่ากำลังแรงงาน ได้แก่ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์ ผู้ประสบภัย สมาชิกนิคมสร้างตนเอง และชาวเขา

กลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น เป็นหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่จะต้องแสวงหาแนวทางช่วยเหลือทั้งด้านงบประมาณและด้านเทคนิควิชาการ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด และการนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้

เมื่อได้พิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายระดับประเทศและระดับองค์การคือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งถือเป็นองค์การย่อยขององค์การหนึ่งของระบบแล้ว ในโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรุนแรง การแข่งขันจะออกไปในรูปของการกีดกันทางการค้าผ่านระบบการค้าเสรี การมีระบบการเงินไร้พรมแดนครองเหนือรัฐ เช่น การรวมตัวของกลุ่มประเทศยุโรป ด้วยการกำหนดค่าสกุลเงินยูโร (EURO) ด้ทธบริโภคนิยมซึ่งแทรกซึมเข้าไปในระบบสังคมและวัฒนธรรมของประเทศผู้เสียเปรียบทางการค้าเชิงเปรียบเทียบ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของระบบข้อมูลสารสนเทศที่ไร้พรมแดน ทำให้การพิจารณาจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถพิจารณาได้เฉพาะปัจจัยภายในขององค์การย่อย หรือภายในประเทศ หรือ พิจารณาในลักษณะระบบปิดได้ แต่จำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกประเทศด้วย โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำเช่นขณะนี้ การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์จำเป็นจะต้องพิจารณาแนวโน้มของสถานการณ์โลกเพื่อการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จะสนับสนุนโครงการได้ง่ายขึ้น ดังนั้น การที่ประเทศไทยเข้าไปเป็นสมาชิกใน APEC ด้วยนั้น จึงถือว่าเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ประเทศสามารถนำผลประโยชน์ของชาติเข้าไปผสมผสานกับผลประโยชน์ของกลุ่มประเทศสมาชิกอื่นๆ ได้ จะก่อให้เกิดการช่วยเหลือและผนึกกำลังกัน มากกว่าที่จะเป็นการแข่งขันเอารอดเอาเปรียบกัน อันจะเป็นผลให้เศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งถือว่ายังอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนากลับฟื้นตัวขึ้น ได้ใหม่ในลักษณะยั่งยืน

### บทที่ 3

## ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก (Asia Pacific Economic Cooperation – APEC)

### ความเป็นมาและเหตุผลการก่อตั้ง

APEC ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2532 (1989) โดยข้อเสนอของ Mr. Bob Hawke นายกรัฐมนตรีของออสเตรเลียในขณะนั้น เนื่องจากช่วงเวลานั้นการเจรจาการค้าหลายฝ่ายรอบอุรุกวัย (URMIN) ภายใต้อาณัติ มีที่ท่าว่าจะล้มเหลวในขณะที่ แนวโน้มในการปกป้องทางการค้ามีมากขึ้นในรูปแบบของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆ อาทิ EC NAFTA และ ASEAN ออสเตรเลียซึ่งเกรงว่าจะถูกโดดเดี่ยว จึงได้เสนอให้จัดตั้ง APEC ขึ้นเพื่อให้ตนเองมีส่วนร่วมในกลุ่มเศรษฐกิจนี้ เพื่อคานอำนาจกับกลุ่มเศรษฐกิจอื่นๆ และเพื่อเป็นแรงกดดันให้มีการสรุปผล URMIN โดยเร็ว ปัจจุบัน APEC มีสมาชิกจำนวน 21 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ บรูไน สหรัฐ แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี จีน จีนฮ่องกง จีนไทเป เม็กซิโก ปาปัวนิวกินี ชิลี เปรู รัสเซีย และเวียดนาม ซึ่งเป็นสมาชิกอันดับที่ 21 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2541 และสมาชิกประเทศเห็นพ้องที่จะไม่รับสมาชิกใหม่อีกเป็นระยะเวลา 10 ปี

### วัตถุประสงค์สำคัญของ APEC

APEC จะเป็นเวทีเพื่อปรึกษาหารือในด้านการส่งเสริมและลดอุปสรรคทางการค้า APEC มีนโยบายสนับสนุนอุดมการณ์รวมกลุ่มทางเศรษฐกิจแบบเปิด (Open Regionalism) ส่งเสริมระบอบการค้าพหุภาคี ลดอุปสรรคทางการค้า การบริการและการลงทุนในทางที่สอดคล้องกับหลักการของเกอตต์ และเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะและแนวทางแก้ไข ปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและภูมิภาค แต่ในระยะหลังได้มีแนวโน้มที่จะเน้นความร่วมมือในด้านอื่นด้วย เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การถ่ายทอดเทคโนโลยี การศึกษาและวัฒนธรรม เป็นต้น

APEC ได้รับการพัฒนาให้มีรูปเป็นสถาบันมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการมี APEC Seoul Declaration เมื่อ พ.ศ. 2534 (1991) ซึ่งมีลักษณะคล้ายรัฐธรรมนูญของ APEC และการจัดตั้ง APEC Secretariat ที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อ พ.ศ. 2535 (1992) โดย Bangkok Declaration อันอาจถือได้ว่าเป็นลักษณะเริ่มต้นขององค์การระหว่างประเทศ

### หลักสำคัญของ APEC

1. การให้สิทธิประโยชน์ที่สมาชิก APEC ให้แก่กันมีผลต่อผู้ที่มีได้เป็นสมาชิก APEC ด้วย (ปกติกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจอื่นๆ จะใช้หลักการต่างตอบแทนกับประเทศที่มีได้เป็นสมาชิก) ทั้งนี้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีและเพื่อกระตุ้นให้ผู้ที่มีได้เป็นสมาชิก APEC เปิดเสรีระบอบการค้าการลงทุนของตนบ้าง

2. จะไม่มีการเจรจา เนื่องจาก APEC เป็นเวทีเพื่อความร่วมมือ ดังนั้น การดำเนินการใดๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของฉันทามติ (Consensus) และความสมัครใจ (Voluntary)

3. ส่งเสริมความร่วมมือด้านการค้า การลงทุน และการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างประเทศสมาชิกและรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย เพื่อให้ภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ดำรงรักษาความเป็นภูมิภาคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงที่สุดภูมิภาคหนึ่งของโลก

4. ลดอุปสรรคทางการค้า และสนับสนุนการค้าพหุภาคีที่เปิดและเสรีภายใต้ระบบ GATT/WTO

5. ไม่เป็นการรวมกลุ่มทางการค้า (Trade Bloc)

6. ทารื้อและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะและแนวทางแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจทั้งของประเทศสมาชิกและของภูมิภาค

โดยสรุปแล้ว หัวใจของ APEC ประกอบด้วย

1. ความร่วมมือด้านการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน
2. ความร่วมมือด้านการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน
3. ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ

### โครงสร้างของ APEC

APEC ประกอบด้วยกลไกการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้

1. การประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC (APEC Economic Leaders' Meeting) ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งเป็นการประชุมระดับสูงสุดของ APEC โดยมีผู้นำประเทศ/รัฐบาลเป็นผู้เข้าร่วมประชุม สำหรับประเทศไทยจะมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม การประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ได้จัดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2536 ที่เมืองซีแอตเทิล สหรัฐอเมริกา ตามความคิดริเริ่มของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ครั้งที่ 2 (2537) ณ เมืองโบกอล อินโดนีเซีย ครั้งที่ 3 (2538) ณ เมืองโอซากา ญี่ปุ่น ครั้งที่ 4 (2539) ณ เมืองซูบิก ฟิลิปปินส์ ครั้งที่ 5 (2540) ณ เมืองแวนคูเวอร์ แคนาดา ครั้งที่ 6 (2541) ณ เมืองกัวซิง มาเลเซีย และครั้งต่อไปมีกำหนดจัดที่ นิวซีแลนด์

2. การประชุมรัฐมนตรี APEC (APEC Ministerial Meeting) ปีละ 1 ครั้ง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของ APEC ซึ่งได้รับจากที่ประชุมรัฐมนตรีเฉพาะสาขาความ



ร่วมมือและที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส และรายงานกิจกรรมที่สำคัญเพื่อให้ที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจพิจารณา

3.การประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials' Meeting) ปีละ 3-4 ครั้ง มี ปลัดกระทรวงการต่างประเทศเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไทย ทำหน้าที่พิจารณาการดำเนินงานของ APEC ในทุกๆ ด้าน รวมทั้งความคืบหน้าของกิจกรรมภายใต้คณะทำงานและองค์กรต่างๆ ของ APEC การบริหารของสำนักเลขาธิการ APEC (APEC Secretariat) และงบประมาณสำหรับกิจกรรมต่างๆ ของ APEC เพื่อเสนอให้ที่ประชุมรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติต่อไป

4.การประชุมคณะกรรมการ (Committee) ประกอบด้วยการประชุมคณะกรรมการด้านการค้าและการลงทุน (Committee on Trade and Investment : CTI) คณะกรรมการด้านงบประมาณและบริหาร (Budget and Administrative Committee : BAC) และคณะกรรมการเศรษฐกิจ (Economic Committee) เป็นประจำ ปีละประมาณ 3-4 ครั้ง นอกจากนี้ ในที่ประชุมรัฐมนตรี APEC ครั้งที่ 9 เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2540 ได้เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการย่อยระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการของ APEC (Economic and Technology Cooperation : ECOTECH) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมมากกว่าที่เป็นมา โดยในการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ครั้งที่ 1/2541 เดือนกุมภาพันธ์ 2541 ได้มีการหารือถึงขอบเขตความรับผิดชอบและกิจกรรมของคณะกรรมการดังกล่าว และในการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ ครั้งที่ 6 เมืองจุงชิ่ง มาเลเซีย ที่ประชุมได้เห็นชอบให้จัดตั้งคณะกรรมการย่อยดังกล่าวแล้ว \*

5.การประชุมคณะทำงานและกลุ่มเฉพาะกิจ (Working Groups , Policy Groups, Expert Groups) เป็นการประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาปัญหาเฉพาะด้าน ปัจจุบันมี 10 คณะทำงาน ได้แก่ 1. พลังงาน (Regional Energy Cooperation) 2. การประมง (Fisheries) 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) 4. วิทยาศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (Industrial Science and Technology) 5. การอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล (Marine Resources Conservation) 6. โทรคมนาคม (Telecommunication) 7. การท่องเที่ยว (Tourism) 8. ข้อมูลทางการค้าและการลงทุน (Trade and Investment Data Review) 9. การส่งเสริมการค้า (Trade Promotion) และ 10. คมนาคม (Transportation)

---

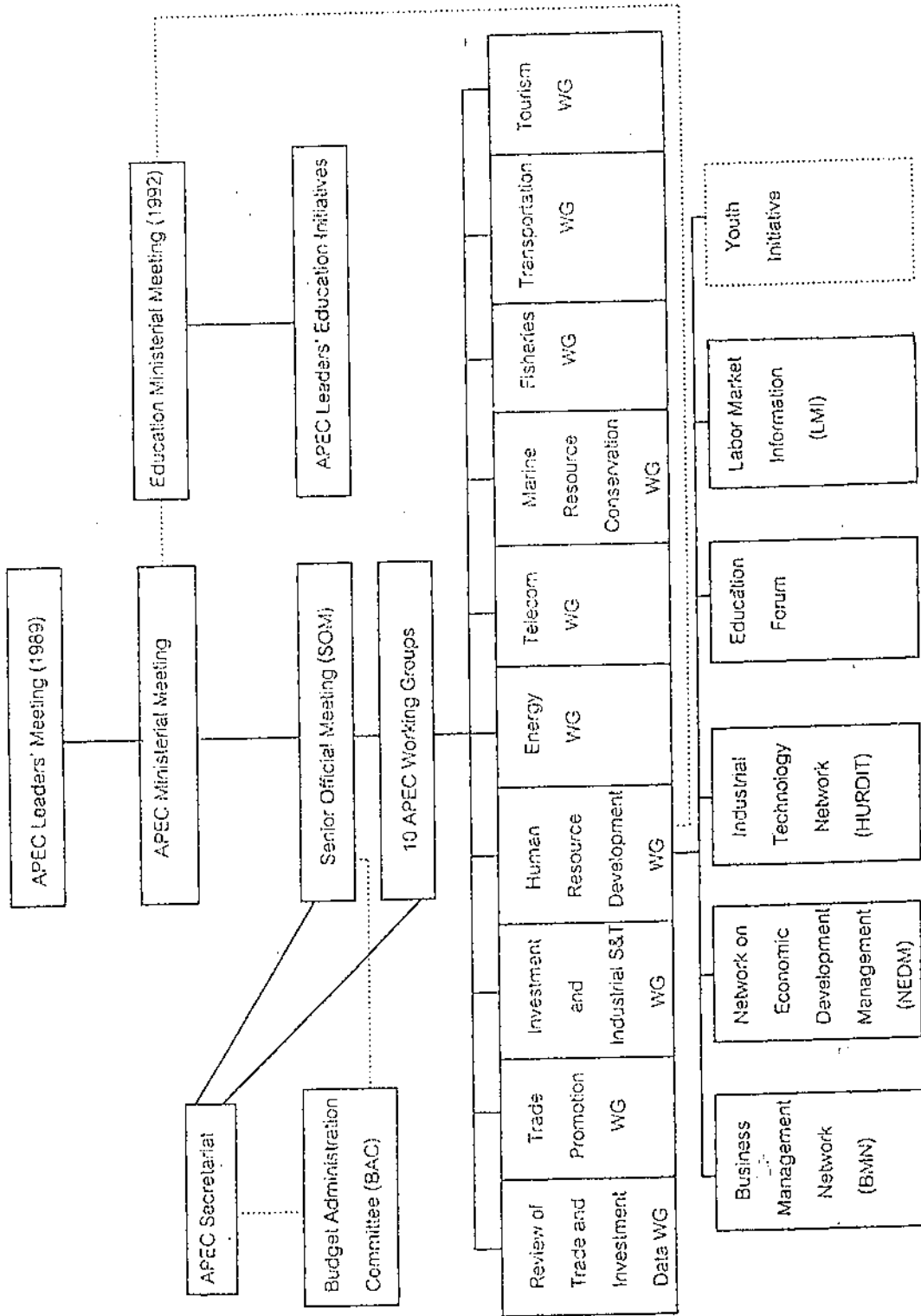
\* ขอบข่ายความร่วมมือด้าน ECOTECH ประกอบด้วย Human Resources Development , Industrial Science and Technology , Small and Medium Enterprises , Energy , Transportation , Telecommunication and Information , Tourism , Trade and Investment Data, Trade Promotion , Marine Resources Conservation , Fisheries , Agricultural and Technical Cooperation และ Economic Infrastructure

APEC ยังมีกลไกเฉพาะกิจ ได้แก่ การประชุมระดับรัฐมนตรี APEC ในสาขาต่างๆ ได้แก่ ด้านการค้า การคลัง สิ่งแวดล้อม การศึกษา อุตสาหกรรม คมนาคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสภาที่ปรึกษาทางธุรกิจ (APEC Business Advisory Council : ABAC) ซึ่งก่อตั้งขึ้นในปี 2539 (1996) โดยเป็นการรวมกลุ่มของตัวแทนภาคธุรกิจของสมาชิก APEC ทำหน้าที่ให้คำแนะนำต่อรัฐมนตรีและผู้นำเศรษฐกิจ APEC ในรูปแบบของ ABAC Report

โครงสร้างของ APEC ที่แสดงในหน้าถัดไปนั้น สามารถดูได้จากแผนภูมิที่ 3 ซึ่งแสดงโครงสร้างของ APEC ในภาพรวม และแผนภูมิที่ 4 ซึ่งได้ระบุหน่วยงานไทยที่เกี่ยวข้อง

แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างของเอเปค

โครงสร้างของเอเปค





### การดำเนินการของ APEC ที่สำคัญ

1. ที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจครั้งที่ 2 ณ เมืองโบกอล ประเทศอินโดนีเซีย ได้มีผลการซึ่งกำหนดเป้าหมายในการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนของ APEC ภายในปี ค.ศ.2010 สำหรับประเทศพัฒนาแล้ว และปี ค.ศ.2020 สำหรับประเทศกำลังพัฒนา โดยให้การดำเนินการของ APEC ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน การอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน และความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ หรือ ECOTECH

2. ที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจครั้งที่ 4 ณ เมืองซูบิต ประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีการรับรองแผนปฏิบัติการมะนิลา (Manila Action Plan) ซึ่งประกอบด้วยแผนปฏิบัติการของแต่ละประเทศ สำหรับการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน (Individual Action Plan : IAP) แผนปฏิบัติการร่วม สำหรับการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้า (Collective Action Plan : CAP) และกรอบการเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาใน APEC ซึ่งเน้นความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการมากขึ้น

3. ที่ประชุมรัฐมนตรี APEC ครั้งที่ 9 และที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 5 ณ เมืองแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา ได้มีการสั่งการให้องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการในประเด็นสำคัญอันได้แก่

3.1)ความร่วมมือในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางการเงิน โดยการปฏิบัติการต่างๆ ดังนี้

3.1.1 ปฏิบัติตามกรอบ Manila Framework ได้แก่

- จัดตั้งกลไกตรวจสอบตรวจสอบระดับภูมิภาค
- ให้มีความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ เพื่อปรับปรุงระบบการ

เงินภายในและระบบการกำกับดูแล

- ให้มีกลไกใหม่ของ IMF เพื่อช่วยในการตอบรับวิกฤตการณ์ได้เร็วที่

สุด

- ให้มีความร่วมมือด้านทุนเพื่อเสริมศักยภาพของ IMF

3.1.2 ให้สหรัชมัยบทบาทนำร่วมกับญี่ปุ่นและประเทศยุโรปในการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงินตามแนวทางข้างต้น

3.1.3 เพิ่มบทบาทของ APEC ในการร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับ IMF ธนาคารโลก และ ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank :ADB) ในการเร่งรัดการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ ปรับปรุงระบบการเงิน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้กำกับดูแลตลาดและมาตรการเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและประสิทธิภาพของตลาดการเงิน

เลขเรียกหนังสือ.....	ว. ๐๕.๖.๓ ๑๒๑
เลขทะเบียน.....	๗๓๒
วันที่.....	๒๒ ส.ค. ๒๕๔๓

3.2) การเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ (Early Voluntary Sectorial Liberalization : EVSL)

ได้มอบหมายให้สมาชิกตกลงรายละเอียดข้อเสนอ 9 สาขา ได้แก่ ความตกลงรับรอร่วมกันด้านโทรคมนาคม สินค้าและบริการด้านสิ่งแวดล้อม ผลิตภัณฑ์ป่าไม้ เคมีภัณฑ์ ของเด็กเล่น ปลาและผลิตภัณฑ์ อัญมณีและเครื่องประดับ พลังงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ (4 สาขาหลังเป็นสาขาที่ไทยเสนอ)

3.3) จัดตั้ง SOM Subcommittee on ECOTECH

คณะกรรมการย่อยดังกล่าวจะทำหน้าที่บริหารกิจกรรมด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการของเอเปคเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายชัดเจนและให้ผลเป็นรูปธรรม

3.4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีเพื่ออนาคต

ที่ประชุมฯ เห็นชอบกับข้อเสนอของมาเลเซียซึ่งเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเอเปคประจำปี 2541 ให้มีการเน้นความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีเพื่ออนาคต

4. ที่ประชุมรัฐมนตรีเอเปค ครั้งที่ 10 และที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจเอเปค ครั้งที่ 6 ณ เมืองกัวง ประเทศมาเลเซีย ได้มีผลการประชุมที่สำคัญ ดังนี้

4.1) การหาแนวทางแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงินและเศรษฐกิจในครั้งนี้อย่างมีประสิทธิภาพของ APEC ได้ดำเนินการแก้ไขในส่วนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานขององค์กรระหว่างประเทศองค์กรอื่นๆ และดำเนินการในระดับที่สูงกว่าองค์กรอื่น

4.2) การสนับสนุนระบบการค้าในกรอบพหุภาคี

สมาชิกเอเปคลงมติเป็นเอกฉันท์เรื่องการเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ (Early Voluntary Sectorial Liberalization : EVSL) ใน 9 สาขาแรก

4.3) ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ (ECOTECH)

ในการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC มีการลงนามรับรองอย่างเป็นทางการดังนี้

4.3.1 APEC Agenda for Science and Technology Industry Cooperation into the 21<sup>st</sup> Century ถือเป็นกรอบความร่วมมือในการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมของประเทศสมาชิก APEC เน้นการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.3.2 Kuala Lumpur Action Program on Skill Development ประเทศมาเลเซียเป็นผู้เสนอ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านแรงงานที่จะตอบสนองการแก้ไขปัญหาการว่างงานในประเทศที่ประสบวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ประเทศมาเลเซีย มีกำหนดเป็นเจ้าภาพจัดการสัมมนา เรื่อง Best Practices for Public-Business Sector Partnership in skill Development ของ

APEC ระหว่างวันที่ 5-6 พฤษภาคม 2542 ณ เมืองปิ้ง ซึ่งในเรื่องนี้ กระทรวงแรงงานฯ ได้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสงขลา เป็นผู้แทนเข้าร่วมการสัมมนา

4.3.3 APEC Framework of Principles for Building Initiatives on Emergency Preparedness เป็นความร่วมมือที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อลดความสูญเสียในด้านต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ ภัยพิบัติ รวมถึงภัยธรรมชาติ

4.3.4 Action of SMEs Development กำหนด Integration Plan of Action for SMEs (SPAN) เป็นกรอบในการพัฒนา SMEs เพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และยุทธวิธี การดำเนินการระยะยาว ครอบคลุมเนื้อหา ดังนี้

- การพัฒนาขีดความสามารถของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก
- ปรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง

4.3.5 Integration of Women into the Mainstream of APEC ประเทศฟิลิปปินส์และแคนาดาเป็นผู้ผลักดันเรื่องนี้ ถือเป็นโอกาสให้โอกาสสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ APEC มากขึ้นใน 3 ด้านหลัก คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ด้านวิทยาศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี (IST) และ รัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) โดยได้จัด Task Force ขึ้นเพื่อพิจารณาเรื่องนี้

#### 4.4) ความร่วมมือด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ผู้นำเศรษฐกิจ APEC ให้การรับรอง APEC Blueprint for Action of Electronic Commerce หรือ E-commerce ถือเป็นแผนสนับสนุนความร่วมมือด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของ APEC ซึ่งคาดว่า E-commerce จะมีมูลค่าถึง 300 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ในปี 2542 นอกจากนี้ ยังเห็นชอบในการจัดตั้ง Virtual Electronic Commerce/Multimedia Resources Network เป็นเครือข่ายของ APEC ในด้านนี้ (ประเทศไทยพยายามที่จะให้มีการจัดตั้งศูนย์ทรัพยากรพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของ APEC หรือ APEC Electronic Commerce Resources Center ในประเทศไทย)

4.5) การริเริ่มจัดตั้ง Ad Hoc Task Force on the Social Framework โดย สหรัฐฯ ได้เป็นผู้เสนอเพื่อช่วยเหลือด้านสังคมแก่ประเทศที่ประสบปัญหาอันเนื่องมาจากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ มีระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี โดยเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและระยะยาว ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น APEC Ad Hoc Task Force on the Social Impact of the Crisis และขณะนี้อยู่ระหว่างที่สหรัฐฯ ได้จัดส่งรายการโครงการความช่วยเหลือทางสังคมเวียนให้สมาชิกคณะทำงานเฉพาะกิจฯ ซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย พิจารณา

ตารางที่ 2 :แสดงการนำประชุมระดับผู้นำเศรษฐกิจของ APEC

Seattle , USA (1993)	Bogor , Indonesia (1994)	Osaka , Japan (1995)	Subic , Philippines (1996)	Vancouver , Canada (1997)	Kuching , Malaysia (1998)
<p>1.การจัดตั้ง Study Centers</p> <p>2. การให้ทุนสำหรับการแลกเปลี่ยนนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>3.การจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การวิจัย การสัมมนา</p>	<p><b>แถลงการณ์โบกออ</b> (Bogor Declaration)</p> <p>กำหนดเป้าหมายระยะยาว คือ</p> <p>1.การเปิดเสรี และการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน</p> <p>ภายในปี ค.ศ.2010 สำหรับประเทศพัฒนาแล้ว และ ภายในปี ค.ศ.2020 สำหรับประเทศกำลังพัฒนา</p> <p>2.การลดช่องว่างของระดับการพัฒนาของประชาคมอาเซียน APAC</p> <p>3.เปิด โอกาสให้ประเทศกำลังพัฒนาเพิ่มการพัฒนาเศรษฐกิจ และระดับการพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน เท่าเทียมและมั่นคง</p>	<p><b>แผนปฏิบัติการโอซากา</b> (Osaka Action Plan)</p> <p>กำหนดเป้าหมาย 3 สาขาหลัก คือ</p> <p>1.การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน</p> <p>2.การอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน</p> <p>3.ความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ หรือ ECOTECH</p>	<p><b>แผนปฏิบัติการมะนิลา</b> (Manila Action Plan)</p> <p>ได้รับรับรองแผนปฏิบัติการที่ประกอบด้วย:-</p> <p>1.แผนปฏิบัติการของแต่ละประเทศสำหรับการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน (Individual Action Plan : IAP)</p> <p>2.แผนปฏิบัติการร่วมสำหรับการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน (Collective Action Plan : CAP)</p> <p>3.กรอบการเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาใน APEC ซึ่งเน้นความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการมากขึ้น</p>	<p>1.ความร่วมมือในการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางการเงิน</p> <p>2.การเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขา (Early Voluntary Sectoral Liberalization : EVSLS) 9 สาขาจาก 15 สาขา ได้แก่ โทรคมนาคม, สินค้าและบริการด้านสิ่งแวดล้อม, ผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม, เคมีภัณฑ์, เติมิกซ์เจอร์, ของเล่น, ปลาและผลิตภัณฑ์จากปลา, อัญมณีและเครื่องประดับ, พลังงาน , เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์</p> <p>3.จัดตั้ง SOM Subcommittee ด้าน ECOTECH เพื่อทำหน้าที่บริหารกิจกรรมด้าน ECOTECH ของ APEC ให้มีประสิทธิภาพมีเป้าหมายชัดเจน และมีผลเป็นรูปธรรม</p>	<p><b>-ดัชนีการวัดและผลกระทบ</b></p> <p>1.การหาแนวทางแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงินและเศรษฐกิจของประชาคม APEC ที่ไม่เข้าชื้อนกับการดำเนินงานขององค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ</p> <p>2.พิจารณาความก้าวหน้าในการดำเนินการเรื่องเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขาโดยความสมัครใจ 9 สาขา และให้นำเรื่องนี้เข้าที่ประชุม WTO ครั้งที่ 3</p> <p><b>-ด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ</b></p> <p>3.รับรอง Kuala Lumpur Action Programme on Skill Development</p> <p>4.รับรอง APEC Agenda for Science and technology Industry Cooperation into the 21<sup>st</sup> Century</p>



Seattle, USA (1993)		Bogor, Indonesia (1994)		Osaka, Japan (1995)		Subic, Philippines (1996)		Vancouver, Canada (1997)	4.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีเพื่ออนาคต (Technology Foresight)	Kuching, Malaysia (1998)	5.รับรอง APEC Framework of Principles for Building Initiatives on Emergency Preparedness 6.รับรอง APEC of SMEs Development 7.รับรอง Integration of Women into the Mainstream of APEC 8.รับรอง APEC Blueprint for Action of Electronic Commerce : E-Commerce -อื่นๆ 9.รับรอง APEC Ad Hoc Task Force on the Social Impact in the Crisis
---------------------	--	-------------------------	--	---------------------	--	---------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	--

### ประโยชน์หลักของไทยต่อ APEC

APEC เป็นเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกในด้านเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุน และวิทยาการสาขาต่างๆ อันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน บนพื้นฐานของการปรึกษาหารือซึ่งกันและกันและการตกลงด้วยวิธีฉันทามติ ซึ่งในส่วนของไทยมีนโยบายหลักในการร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในฐานะสมาชิก APEC ดังต่อไปนี้

1. เน้นการเปิดเสรีด้วยความสมัครใจและค่อยเป็นค่อยไป
2. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างประเทศสมาชิกในด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และวิทยาการสาขาต่างๆ
3. มีความสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของแกตต์ และความตกลงอันเป็นผลมาจากการเจรจาการค้าพหุภาคีรอบอุรุกวัย
4. ไม่เป็นการจัดตั้งเขตการค้าเสรี
5. ให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ เท้าเทียมกับการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน
6. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการค้าและการลงทุน
7. ให้อาเซียนเป็นแกนหลักในการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในกลุ่ม APEC

### ประโยชน์ที่ไทยได้รับจาก APEC สรุปได้ 3 ด้านหลัก คือ

#### ด้านการค้าและการลงทุน

- การดำเนินการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนภายใต้ APEC เป็นไปตามความสมัครใจของสมาชิก และคำนึงถึงความแตกต่างของระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ส่งผลให้เกิดการขยายตัวทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศในภูมิภาค โดยไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศและไม่ก่อให้เกิดกระแสต่อต้านจากประชาชนภายในประเทศ จากการศึกษาพบว่า การเปิดเสรีจะส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรของไทยขยายตัวขึ้นประมาณร้อยละ 3 ต่อปี นอกจากนี้ ในการเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ สาขาที่ไทยเสนอเพื่อประโยชน์ในการส่งออกได้แก่ ปลาและผลิตภัณฑ์ และอัญมณีและเครื่องประดับ และสาขาเพื่อประโยชน์ในการนำเข้า ได้แก่ เครื่องมือแพทย์ และพลังงาน ยังได้รับความเห็นชอบให้มีการเปิดเสรีล่วงหน้า ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้มูลค่าการส่งออกสินค้าของไทยสูงขึ้น และช่วยลดอุปสรรคของการนำเข้าสินค้าจำเป็นซึ่งเราผลิตเองไม่ได้

-มาตรการอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนภายใต้ APEC จะช่วยส่งเสริมการค้าการลงทุนและปัจจัยการผลิต และสร้างความโปร่งใสในระบบการค้าซึ่งต่างมีผลส่งเสริมการขยายตัวทางการค้าและการลงทุนที่สูงขึ้น เช่น การมีความตกลงมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

**ด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ**

การที่ไทยเข้าร่วมใน APEC ทำให้ไทยได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดเทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการเข้าร่วมในกิจกรรมของคณะทำงานต่างๆ เพื่อยกระดับการพัฒนาภายในประเทศให้พร้อมสำหรับการเปิดเสรีในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งที่ผ่านมาไทยได้รับการสนับสนุนจาก APEC ให้มีการจัดตั้งสำนักงานแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญทางธุรกิจของ APEC ขึ้นในประเทศไทย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นอกจากนี้ ไทยยังได้รับการสนับสนุนเงินทุนจาก APEC ในการจัดตั้งศูนย์คาดการณ์เทคโนโลยีของ APEC ขึ้นในประเทศไทย เพื่อเป็นศูนย์กลางในการคาดการณ์เทคโนโลยีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต และส่งผลให้มีการนำเงินทุนไปสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นว่า **หากภาครัฐและภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาเล็งเห็นประโยชน์และเสนอโครงการด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการในกรอบ APEC มากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ไทยได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นสมาชิก APEC มากขึ้นเท่านั้น** โดยเฉพาะในการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 ประเทศมาเลเซีย ได้เน้นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งตรงกับเป้าหมายหลักของความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการของไทยด้วย

#### **ด้านการแก้ไขปัญหาร่วมกันในระดับภูมิภาค**

นอกจาก APEC จะเน้นบทบาทการส่งเสริมการค้าเสรีแล้ว ยังมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและปัญหาสำคัญอื่นๆ ในภูมิภาคอีกด้วย เห็นได้ชัดจากการที่ที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC 2 ครั้ง (ครั้งที่ 5-6) ที่ผ่านมามีได้ทุ่มเวลาส่วนใหญ่ของการประชุมให้กับหารือเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและร่วมกันออกมาตรการในการแก้ไขปัญหาโดยเน้นการติดตามผลจากการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวอย่างจริงจัง อันเป็นสัญญาณที่ดีซึ่งแสดงให้เห็นความจริงใจในการร่วมกันแก้ไขปัญหา และสามารถสร้างความมั่นใจในอนาคตของเศรษฐกิจในภูมิภาคได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ APEC ยังให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาทางสิ่งแวดล้อมและปัญหาซึ่งภูมิภาคกำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น เช่น การเน้นความสำคัญของการกำจัดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งปล่อยจากโรงงานอุตสาหกรรม การให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษามาตรการในการจัดการกับภัยพิบัติ และการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เป็นต้น

## ความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบ APEC

### ความเป็นมา

ความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ APEC ได้เริ่มมีขึ้นในปี พ.ศ. 2532 พร้อมกับการก่อตั้ง APEC โดยประเทศไทยร่วมกับญี่ปุ่น อินโดนีเซีย เกาหลี มาเลเซีย และแคนาดา ได้ริเริ่มให้มีความร่วมมือด้านนี้ขึ้นใน APEC เพื่อแก้ไขการขาดแคลนบุคลากรและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ซึ่งในระยะเริ่มต้นได้มีการสอบถามความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละประเทศสมาชิก APEC แล้วสามารถสรุปได้ว่า ประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการให้มีความร่วมมือกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน คือ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ด้านการบริหารการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านข้อมูลตลาดแรงงาน

### กลไกในการดำเนินงาน

#### 1. ระหว่างประเทศสมาชิก APEC

APEC ได้จัดตั้ง "คณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC" ขึ้นเพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC รวมทั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการต่างๆ ที่ประเทศสมาชิกเสนอจะดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือ APEC ด้วย และเนื่องจากความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC มีขอบเขตครอบคลุม 5 ด้านใหญ่ๆ ด้วยกัน ดังนั้น คณะทำงานซึ่งได้จัดตั้งเครือข่าย (Network) ขึ้น 5 เครือข่าย และให้สมาชิกเลือกผู้ประสานงานระหว่างประเทศ (International Coordination) ผลัดเปลี่ยนกันทุก 2-3 ปี ในแต่ละเครือข่าย คือ

- 1) เครือข่ายด้านบริหารธุรกิจ (Business Management Network : BMN) มีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ประสานงาน
- 2) เครือข่ายด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (Human Resources for Industrial Technology Network : HURDIT) มีฟิลิปปินส์เป็นผู้ประสานงาน
- 3) เครือข่ายด้านการบริหารการพัฒนาเศรษฐกิจ (Network on Economic Development Management : NEDM) มีอินโดนีเซียเป็นผู้ประสานงาน
- 4) เครือข่ายด้านการศึกษา (Education Forum : EDFOR) มีไทย โดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ประสานงาน
- 5) เครือข่ายด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labor Market Information Group : LMI Group) มีออสเตรเลียเป็นผู้ประสานงาน

อย่างไรก็ตาม จากที่ประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 19 ณ กรุงซานติเอโก ประเทศชิลี ระหว่างวันที่ 24-26 มกราคม 2542 ได้เสนอให้มีการรวมเครือข่าย BMN เข้ากับ HURDIT และรวมเครือข่าย NEDM เข้ากับ LMI Group เนื่องจากเห็นว่า มีเนื้อหาของภารกิจคาบเกี่ยวกัน ซึ่งในการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 20 ระหว่างวันที่ 10-14 พฤษภาคม 2542 ณ จีนฮองกง จะได้มีมติในเรื่องนี้อีกครั้ง

## 2. ในประเทศไทย

รัฐบาลได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยประสานงานหลักของประเทศไทย (National Lead Institution) ในคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และเนื่องจากประเทศไทยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน สศช. จึงได้แต่งตั้ง "คณะทำงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC" ขึ้นเพื่อประสานงานการดำเนินโครงการต่างๆ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ทั้งภายในประเทศไทยและระหว่างประเทศสมาชิก APEC ตามคำสั่ง สศช.ที่ 71/2537 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2537 และคำสั่ง สศช.ที่ 181/2537 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2537 (เพิ่มเติม)

### กิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC

ความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบ APEC ทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ได้มีการดำเนินงานกิจกรรม และโครงการต่างๆ มากมาย สามารถสรุปเป็นกลุ่มของกิจกรรม และโครงการ ได้ 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. การดำเนินงานตาม Medium Term Strategic Priorities ของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้จัดทำขึ้นตามแผนปฏิบัติการ โอซากา (Osaka Action Agenda) ด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ โดยได้ให้ความสำคัญใน 8 เรื่อง คือ

1) การให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ กิจกรรมส่วนใหญ่ดำเนินการโดย EDFOR

2) การปรับปรุงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการวิเคราะห์โครงการส่วนใหญ่ดำเนินการโดย LMI Group , NEDM และ HURDIT ประกอบด้วยโครงการที่สำคัญ ๆ เช่น จัดทำ APEC LMI database โครงการศึกษานโยบายด้านตลาดแรงงานของประเทศสมาชิก การประเมินความขาดแคลนทักษะฝีมือแรงงานของประเทศสมาชิก เป็นต้น

3) การเพิ่มพูนทักษะของผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้ประกอบการ และครูฝึกในสาขาที่สำคัญสนับสนุนความต้องการการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและกลาง และการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กิจกรรมและโครงการส่วนใหญ่ดำเนินการโดย BMN , HURDIT และ NEDM โครงการที่สำคัญ เช่น การพัฒนาผู้นำในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม การจัดตั้ง

เครือข่ายเทคโนโลยีอุตสาหกรรมกรณีศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในตลาดโลก เป็นต้น

4) การสนับสนุนและพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อลดการขาดแคลนทักษะฝีมือแรงงานและการว่างงาน โครงการส่วนใหญ่ดำเนินการโดย BMN , HURDIT และ NEDM โครงการที่สำคัญ เช่น การศึกษาปัญหาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้หญิง การรวบรวมนโยบายและการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศสมาชิก APEC เป็นต้น

5) การปรับปรุงมาตรฐานของหลักสูตร วิธีการสอน และแบบเรียน ในการศึกษา และฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกๆระดับ โครงการส่วนใหญ่ดำเนินการ โดย EDFOR

6) การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายของบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยการยอมรับมาตรฐาน

7) การเพิ่มพูนคุณภาพ ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพของแรงงานและสถานที่ทำงาน โครงการส่วนใหญ่ดำเนินการ โดย NEDM โครงการที่สำคัญ เช่น การศึกษาบทบาทและสถานภาพของแรงงานสตรีของประเทศสมาชิก APEC การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันของค่าจ้างและผลผลิตภาพแรงงานประเทศสมาชิก APEC การศึกษาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีที่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพ เป็นต้น

8) การเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนเสรี โครงการส่วนใหญ่ดำเนินการ โดย EDFOR

2. การดำเนินงานตามแถลงการณ์ร่วม (Joint Statement) จากการประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 1 และ 2 ซึ่งได้กำหนดให้ความสำคัญใน 9 เรื่อง คือ

1) APEC Leaders' Education Initiative ของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ การจัดตั้ง Study Centers ขึ้น ในแต่ละประเทศสมาชิก APEC การให้ทุนสำหรับการแลกเปลี่ยนนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และการจัดกิจกรรมร่วมต่างๆ เช่น การวิจัยร่วมกัน การสัมมนา เป็นต้น สำหรับประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งศูนย์การศึกษา APEC ขึ้นที่สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2) APEC Business Volunteer Program ของไทย เป็นโครงการแลกเปลี่ยนนักธุรกิจที่เกษียณแล้วระหว่างประเทศสมาชิก เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านธุรกิจแก่ประเทศสมาชิก APEC ประเทศไทยได้จัดตั้งสำนักงานประสานงาน (BVP Coordinating Office) ขึ้น ที่สำนักงานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ

3) APEC Center for Technology Exchange Training for SMEs ของฟิลิปปินส์ ได้จัดตั้งศูนย์นี้ที่เมือง Los Banos

4) APEC Education Foundation ของสหรัฐอเมริกา เป็นการจัดตั้งกองทุน สำหรับการศึกษาและฝึกอบรมขึ้นสำหรับสมาชิก APEC โดยขอรับบริจาคเงินเข้ากองทุนจากสมาชิก ด้วยความสมัครใจ ขณะนี้ได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนจากประเทศสมาชิก APEC แล้ว และ เริ่มให้ทุนตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2539

5) Partnership for Education & Training ของญี่ปุ่น เป็นโครงการที่จะรับนักศึกษาจากประเทศสมาชิก APEC ที่จบการศึกษาจากประเทศญี่ปุ่นเข้าทำงานในบริษัทเอกชนญี่ปุ่น ซึ่ง ขณะนี้มีบริษัทเอกชนญี่ปุ่น 22 บริษัท เข้าร่วมโครงการนี้แล้ว

6) University Mobility in Asia and the Pacific หรือ UMAP ของออสเตรเลีย เป็นโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ระหว่างประเทศสมาชิก APEC โดยมีทบวงมหาวิทยาลัยเข้าร่วมโครงการนี้

7) APEC Vocational Training Program ของสาธารณรัฐเกาหลี กำหนดจัดฝึกอบรมครูฝึกสอนด้านทักษะฝีมือแรงงานให้กับประเทศสมาชิก APEC ทุกปี เริ่มตั้งแต่ ปี 2540

8) HRD Outlook ของ Pacific Economic Cooperation Council (PECC) ขณะ นี้ APEC และ PECC กำลังร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับประเด็นด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก

9) APEC Regional Education Hubs ของสิงคโปร์ เป็นโครงการจัดตั้ง Education Hubs ขึ้น ในสาขาวิชาที่แต่ละประเทศสมาชิก APEC มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ เพื่อร่วมมือกันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรระหว่างประเทศสมาชิก ขณะนี้สิงคโปร์ได้จัดตั้ง Education Hubs ขึ้นใน 3 สาขา คือ Business Studies, Executive Development และ Engineering และเสนอให้ทุนการศึกษาใน 3 สาขาดังกล่าวแก่ประเทศสมาชิก APEC เมื่อปี 2541 ด้วย

10) The 1998 Kuala Lumpur Action Programme on Skill Development in APEC ของมาเลเซีย เป็นการริเริ่มจัดตั้งเครือข่ายการฝึกทักษะบุคลากรของประเทศสมาชิก โดยใช้ ศูนย์ฝึกฝีมือ ณ เมืองปีนังเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ทุกประเทศสมาชิก จะต้องตั้ง Focal Point เพื่อร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างภาครัฐและเอกชนในเรื่องการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมาเลเซียได้จัดให้มีการสัมมนาเรื่อง Best Practices for Public - Business Sector Partnership in Skills Development ระหว่าง วันที่ 5-6 พฤษภาคม 2542 ณ เมืองปีนัง

11) APEC Ad hoc Task Force on the Social Impact of the Crisis ของสหรัฐอเมริกา เป็นกลุ่มทำงานเฉพาะกิจที่เน้นกิจกรรมด้าน Social Safety Net ที่จะช่วยคลี่คลายวิกฤตเศรษฐกิจใน 4 สาขา ได้แก่ กิจกรรมสาธารณสุข การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาหาร และการเพิ่มการจ้างงาน ทั้งนี้การดำเนินงานของกลุ่มจะมีระยะเวลาประมาณ 1 ปี

## การเข้าร่วมโครงการ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยประสานงานหลักของประเทศไทย (National Lead Institution) ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใต้โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC (APEC-HRD) ได้พิจารณาเห็นว่า โครงการ APEC ได้ขยายขอบเขตความร่วมมือครอบคลุมถึงด้านการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วย ในขณะที่เดียวกัน APEC ได้มีการจัดตั้งกองทุนกลางของ APEC เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้มีการเสนอข้อเสนอโครงการ (Project Proposal) เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานรวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ประเทศสมาชิกอื่นดำเนินงานภายใต้โครงการ APEC-HRD อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานของกระทรวงแรงงานฯ จึงได้แต่งตั้งผู้แทนกระทรวงแรงงานฯ เป็นคณะทำงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 181/2537 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2537 ซึ่งในระยะแรกกระทรวงแรงงานฯ ได้มอบหมายให้ นางนิทัศน์ วีระวิทย์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงในขณะนั้น เป็นผู้แทนกระทรวงในคณะทำงานประสานงาน APEC-HRD ต่อมากระทรวงได้มอบหมายให้ นายประสงค์ วัฒนกันธน์ รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ ในขณะนั้นเป็นผู้แทนกระทรวงจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้กระทรวงแรงงานฯ ได้มีคำสั่งที่ 245/2539 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2539 แต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในระดับกระทรวงขึ้น 1 คณะ มีรองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายประสงค์ วัฒนกันธน์) ตำแหน่งในขณะนั้นเป็นประธาน ผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ เป็นกรรมการและเลขานุการ และคำสั่งที่ 63/2540 ลงวันที่ 18 เมษายน 2540 แต่งตั้งคณะทำงานฯ (เพิ่มเติม) ต่อมากระทรวงแรงงานฯ ได้มีคำสั่งที่ 110/2542 ลงวันที่ 7 เมษายน 2542 ยกเลิกคำสั่งที่ 245/2539 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2539 และคำสั่งที่ 63/2540 ลงวันที่ 18 เมษายน 2540 แต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดใหม่ขึ้น โดยมีนายกริศักดิ์ จันทร์จรัสวัฒนะ รองปลัดกระทรวง เป็นประธานคณะทำงาน ผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์ เป็นเลขานุการคณะทำงาน และหัวหน้าฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามมติของที่ประชุม APEC
2. ติดตามผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวง
3. พิจารณาโครงการที่จะเสนอขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก APEC
4. หน้าที่อื่นๆ ตามที่จำเป็น หรือได้รับมอบหมาย



คณะกรรมการประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC มีหน้าที่ดำเนินงานตามโครงการ ที่ผู้นำของประเทศสมาชิกริเริ่มขึ้น (Leader's Initiative) และ/หรือ โครงการที่ผู้แทนประเทศสมาชิกในคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เสนอ ซึ่งจะต้องมีประเทศสมาชิกแสดงความจำนงเข้าร่วมด้วยไม่น้อยกว่า 3 ประเทศ โดยได้รับอนุมัติจากที่ประชุมเจ้าหน้าที่ระดับสูง (Senior Official Meeting) และที่ประชุมระดับรัฐมนตรี (Ministerial Meeting) ตามลำดับ ใช้เงินงบประมาณของประเทศผู้เสนอ ซึ่งมักจะรับหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับประเทศผู้เข้าร่วมโครงการ หรืองบประมาณจากกองทุนกลาง(Central Fund) ที่ประเทศสมาชิกส่งเข้ามาสมทบไว้

### การประชุมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของAPEC(นับตั้งแต่กระทรวงแรงงานฯ เข้าร่วม)

#### การประชุมระดับคณะกรรมการ

(1)การประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 11 ระหว่างวันที่ 23-27 มกราคม 2538 ณ ประเทศฟิลิปปินส์ มีนางนิทัศน์ ชีระวิทย์ เป็นผู้แทนกระทรวงฯ เข้าร่วมประชุมซึ่งเป็นการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีในด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นครั้งแรกที่ผู้แทนกระทรวงแรงงานฯ ได้รับเชิญเข้าประชุมด้วย

(2)การประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 29 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2538 ณ กรุงปักกิ่ง ได้มีการประชุมเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง คือ NEDM , BMN,HURDIT และ EDFOR เพื่อพิจารณาโครงการที่จะเสนอขอรับการสนับสนุนจากกองทุนกลาง APEC และแจ้งขอเปลี่ยน Lead Shepherd ของคณะกรรมการ APEC-HRD จากประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศแคนาดา นับตั้งแต่การประชุมครั้งที่ 13 (ปัจจุบัน ประเทศจีน เป็น Lead Shepherd)

(3)การประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 13 ระหว่างวันที่ 21-25 มกราคม 2539 ณ ประเทศนิวซีแลนด์ มีนายอัครพล วนะภูติ เป็นผู้แทนกระทรวงเข้าร่วมประชุม ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานทบทวนเรื่องสืบเนื่อง และเรื่องที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงและรัฐมนตรีเป็นผู้ริเริ่มรวมทั้งกำหนดทิศทางการทำงานของ HRD ในอนาคต

(4)การประชุมคณะกรรมการอย่างไม่เป็นทางการด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information : LMI) ณ ประเทศฟิลิปปินส์ โดยมีนายอัครพล วนะภูติ และผู้แทน กรมการจัดหางานเข้าร่วมประชุม มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบข้อมูลตลาดแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิก APEC นำไปใช้ หลังจากการประชุมคณะกรรมการประสานโครงการฯ(ฝ่ายไทย) ครั้งที่ 2/2539 วันที่ 30 เมษายน 2539 กระทรวงได้มอบหมายให้ กรมการจัดหางานเป็นหน่วยประสานงานกลางในนามกระทรวงในเรื่องนี้

(5) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 14 ระหว่างวันที่ 9-14 มิถุนายน 2539 ณ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม มีนายอัครพล วนะภูติ นายปัญญา ศรีธัญญา และนายไพศาล พฤฒิพร เป็นผู้แทนกระทรวงฯ เข้าร่วมประชุม ได้มีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ และพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการใหม่ นอกจากนี้ มีการหาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนและการศึกษาตลอดชีวิต

(6) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 15 ระหว่างวันที่ 19-25 มกราคม 2540 ณ ประเทศออสเตรเลีย มีนางสาวอารียา โรจนวิถิติ และนางจิตราภรณ์ วิจิตรพันธ์ เป็นผู้แทนกระทรวงฯ เข้าร่วมประชุม ได้มีการร่วมกันทบทวนการดำเนินงานโครงการที่ดำเนินการอยู่ พิจารณาแผนปฏิบัติการปี 1997 และร่างกลยุทธ์ของคณะทำงานซึ่งต่อไปจะเน้นให้สตรีมีส่วนร่วมมากขึ้นตลอดจนการนำเสนอโครงการต่างๆ รวมทั้งการรายงานความก้าวหน้าในการจัดฐานข้อมูลข่าวสารข้อมูลตลาดแรงงาน

(7) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 16 ระหว่างวันที่ 25-30 พฤษภาคม 2540 ณ ประเทศแคนาดา มีนางมัลลิกา คุณวัฒน์ ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และนางสาวอารียา โรจนวิถิติ เป็นผู้แทนกระทรวงฯ เข้าร่วมประชุม ต่อมากระทรวงฯ ได้มีมติให้กรมการจัดหางาน เป็นเจ้าของเรื่อง LMI และให้เข้าร่วมการประชุม LMI ทุกครั้ง ให้ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นผู้ประสานงานโดยตรงกับ สศช. เกี่ยวกับ APEC ทุกเรื่องอย่างต่อเนื่อง

(8) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 17 ระหว่างวันที่ 19-22 มกราคม 2541 ณ ประเทศอินโดนีเซีย มีนางสาวอารียา โรจนวิถิติ และนางพิมนทิพย์ รัตนผล เป็นผู้แทนกระทรวงฯ ในการประชุมครั้งนี้ได้มีการจัดประชุมกลุ่มทำงาน APEC Chief Human Resources Officer Network : CHRO - Network ระหว่างวันที่ 23-24 มกราคม 2541 ด้วย จากการประชุมได้มีการสรุปผลงานปี 1997 และสรุปผลการประชุมระดับรัฐมนตรีด้าน HRD ที่สาธารณรัฐเกาหลีเมื่อวันที่ 23-26 กันยายน 2540 ซึ่งเน้นประเด็นการให้ความสำคัญเรื่องสตรี (ฟิลิปปินส์ รับเป็นเจ้าภาพจัดประชุมระดับรัฐมนตรีเรื่องสตรีในเดือนตุลาคม 2541 ซึ่ง สศช. ได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการประสานงานสตรีแห่งชาติเป็นเจ้าของเรื่อง) และในการประชุมครั้งนี้ได้มีการจัดตั้งกลุ่มทำงาน "APEC-Task Force on Economic Financial Crisis" โดย สศช. ได้แต่งตั้งให้ นางสาวอารียา โรจนวิถิติ เป็น Focal Point ด้วย

(9) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 18 ระหว่างวันที่ 13-19 มิถุนายน 2541 ณ กรุงไทเป ไต้หวัน มีนางสาวอารียา โรจนวิถิติ เป็นผู้แทนกระทรวงฯ เข้าร่วมประชุม ในการประชุมครั้งนี้ได้พิจารณาโครงการ APEC-CHRO-Network และโครงการ Task Force on Economic and Financial Crisis ซึ่งโครงการหลังนี้ได้มีการจัดสัมมนาเรื่อง "The Human Resources and Social Impact of the Financial Crisis in Asia" ด้วย

(10) การประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 19 ระหว่างวันที่ 24-29 มกราคม 2542 ณ กรุงซานดีเอโก ประเทศชิลี มีนางสาวอารียา โรจนวีถิ เป็นผู้แทนกระทรวง ในที่ประชุมได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการของคณะทำงานทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ปี ค.ศ.1999 และแผนปฏิบัติการที่เสนอโดย Task Force on Economic and Financial Crisis นอกจากนี้มีการจัดทำโครงการ Best Practices in Labour Market Adjustment in APEC Economies ซึ่งผู้แทนประเทศไทย(โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)ต้องจัดทำส่งรัฐบาลออสเตรเลียวิเคราะห์เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมระดับรัฐมนตรีทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 3 เดือนกรกฎาคม 2542 ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. สหรัฐอเมริกา นอกจากนี้ที่ประชุมรับทราบที่ APEC อนุมัติงบประมาณกลาง (APEC Central Fund) ให้ประเทศไทยเพื่อจัดประชุม APEC CHRO-Network ประเทศไทยโดยภาคเอกชนไทยเป็นเจ้าภาพและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เข้าร่วมจัดประชุมด้วย เมื่อวันที่ 3-4 มีนาคม 2542 ณ โรงแรมไฮแอท เซ็นทรัลพลาซ่า กรุงเทพฯ นอกจากนี้ ที่ประชุมได้รับทราบว่าประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะเป็นเจ้าภาพจัดการประชุม Safety and Productivity ในเดือนสิงหาคม 2542 ซึ่งเป็นโครงการของสหรัฐอเมริกา แต่ขอให้ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัด ต่อมากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ขอลื่อนการจัดงานเป็นเดือนพฤศจิกายน 2542 นอกจากนี้ได้รับทราบกำหนดการจัดประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 3

### **การประชุมย่อยเฉพาะด้าน**

(1)การประชุมเรื่องการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ (Mobility of Business People) วันที่ 12 มีนาคม 2539 ณ กระทรวงการต่างประเทศ โดยมีผู้แทนกรมการจัดหางาน และผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เข้าร่วมประชุม วัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานของไทยในเรื่อง Mobility of Business People ซึ่งกระทรวงแรงงานฯมีส่วนรับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกแก่นักธุรกิจที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย เช่น เรื่องใบอนุญาตทำงาน

(2)การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างประเทศในการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมในภูมิภาค APEC ระหว่างวันที่ 5-7 กันยายน 2539 ณ เมืองพัททาชลบุรี โดยมีผู้แทนกรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ เข้าร่วมประชุม วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ประเทศสมาชิก APEC ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยของ APEC เรื่อง Modalities of University-Industry Cooperation in the APEC Region (กระทรวงแรงงานฯไม่ได้เข้าร่วม) ได้รายงานผลการวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว และให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคอุตสาหกรรมต่อไป

(3) การประชุมสัมมนาว่าด้วย การปฏิบัติงานด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (LMI Best Practices) ระหว่างวันที่ 9-11 กันยายน 2539 ณ ประเทศแคนาดา โดยมีนายไพรัช ถ้ายอง จากกรมการจัดหางานเป็นผู้แทนกระทรวง วัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศสมาชิก APEC ไม่ว่าจะเป็นด้านแนวโน้ม ทำที่นโยบาย หลักสูตร และวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำมาปรับปรุงข้อมูลตลาดแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(4) การประชุม "Kick-off Meeting of the CHRO-Network Project " วันที่ 18 มกราคม 2540 ณ ประเทศออสเตรเลีย โดยมีผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางาน เข้าร่วมการประชุม วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาโครงการระดมความคิดหารูปแบบและแนวทางปฏิบัติ ที่จะดำเนิน โครงการนี้ให้เป็นรูปธรรม สำคัญของโครงการคือ การจัดทำเครือข่ายข้อมูลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มประเทศ APEC ทั้ง 21 ประเทศ โดยจะเชิญบุคคลระดับสูงของแต่ละประเทศในแต่ละกิจการมาหารือแก้ไขปัญหาการจัดการธุรกิจในปัญหาเศรษฐกิจที่ APEC เฝ้าระวัง ซึ่งได้มีการจัดประชุมไปแล้วเมื่อวันที่ 3-4 มีนาคม 2542 ณ โรงแรมไฮแอท เซ็นทรัลพลาซ่า

(5) การประชุม Task Force on Economic and Financial Crisis ได้มีการริเริ่มก่อตั้งกลุ่มทำงานนี้ขึ้น เมื่อครั้งการประชุมคณะทำงาน APEC-HRD ครั้งที่ 17 ประเทศอินโดนีเซีย อันเนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชียโดย สศช. ได้แต่งตั้ง นางสาวอริยา โรจนวิณี ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็น Focal Point ร่วมกับผู้แทนประเทศแคนาดา สหรัฐ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และนิวซีแลนด์ และได้มีการจัดประชุมครั้งที่ 1 โดยมีหัวข้อการสัมมนาเรื่อง The Human Resources and Social Impact of the Financial Crisis in Asia วันที่ 15 มิถุนายน 2541 ที่จีนไทเป (ก่อนการประชุมคณะทำงานฯ APEC ครั้งที่ 18 เป็นเวลา 1 วัน) การดำเนินงานขั้นต่อไปจะเผยแพร่แนวปฏิบัติ จัดทำแผนระยะกลาง ศึกษาจัดทำงานวิจัย เสนอต่อการประชุมระดับผู้นำ APEC ในปี ค.ศ.1999 การประชุมครั้งที่ 2 ของกลุ่มทำงานนี้ นางสาวอริยาฯ ได้รับอนุมัติจากกระทรวงให้เดินทางไปร่วมการประชุม ณ ประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ 25-26 พฤศจิกายน 2541 โดยที่ประชุมได้พิจารณาข้อเสนอแนะจากการประชุมครั้งที่ 1 มารวมเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 19 และได้สรุปประเด็นปัญหาอันเนื่องมาจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจเป็น 6 ประเด็น ดังนี้

1. การปรับสภาพตลาดแรงงาน (Labour market Adjustment)
2. ความมั่นคงทางสังคม (Social Safety Nets)
3. กลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น สตรี (Vulnerable Groups)
4. การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development)
5. ปัญหาเศรษฐกิจมหภาค (Macro Economics Issues)

## 6.องค์กรประชาชน (Civil Society)

### การประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส(SOM) และระดับรัฐมนตรี (MM) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(1) การประชุมระดับ SOM และระดับ MM ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 8-11 มกราคม 2539 ณ กรุงมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์

การประชุมครั้งนี้ประกอบด้วยรัฐมนตรีและผู้แทนสมาชิก APEC ทั้ง 18 ประเทศ ในขณะนั้น โดยผู้แทนจากประเทศไทย ประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย และผู้แทนจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้แก่ นางนิทัศน์ ชีระวิทย์ ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้แทนจากสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ ผลสรุปจากการประชุมมีดังนี้

การประชุมระดับ SOM ได้มีการหารือเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของตลาดแรงงาน โดยการจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุงการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับ HRD เพื่อเตรียมนำเสนอคำแถลงการณ์ร่วมของรัฐมนตรี : การเรียกร้องให้ดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Joint Ministerial Statement : Call For Action on Human Resource Development) ต่อที่ประชุมรัฐมนตรี APEC ต่อไป

การประชุมระดับ MM รัฐมนตรีและผู้นำประเทศสมาชิกได้กล่าวสุนทรพจน์ถึงทำทิจของแต่ละประเทศ ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC กิจกรรมที่แต่ละประเทศได้ดำเนินการแล้วและทิศทางความร่วมมือในอนาคต พร้อมทั้งให้การรับรองแถลงการณ์ร่วม (Joint Ministerial Statement) ตามที่ที่ประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสเสนอ

\* ข้อเสนอแนะของผู้เข้าประชุมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม \*

1. ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านข้อมูลด้านตลาดแรงงานให้สมบูรณ์เหมาะสมและทันสมัย เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีมาตรฐานเช่นเดียวกับประเทศสมาชิก APEC เห็นควรให้กระทรวง เป็น Focal Point ในการประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

2. ประเทศไทยโดยกระทรวง ต้องเร่งรัดการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานให้มากชนิดที่สุดและมีความเป็นสากลในมาตรฐานเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับประเทศสมาชิก APEC และต้องรณรงค์ให้เป็นที่ยอมรับทั้งในภาครัฐ เอกชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

3. ประเทศไทยโดยกระทรวง ควรเร่งดำเนินการอย่างจริงจังที่จะให้ พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกอาชีพมีผลในทางปฏิบัติเร็วที่สุด เพื่อให้องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญแก่การลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. ด้านการให้การศึกษาและพัฒนาผู้บริหาร ควรเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระหว่างผู้บริหารภาคธุรกิจและราชการ มุ่งที่ประเด็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน โดยขอให้กระทรวงศึกษาธิการทำการศึกษาและให้กระทรวง ดำเนินการพัฒนาและให้เริ่มดำเนินการในระดับประเทศก่อนขยายสู่ระดับ APEC

(2) การประชุมระดับ SOM และระดับ MM ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 23-26 กันยายน 2540 ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี

คณะผู้แทนไทยนำโดย รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ นายสินไชย เจริญตระกูล (ขณะนั้น) เป็นหัวหน้าคณะ นางมัลลิกา คุณวัฒน์ ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน และผู้แทนหน่วยงานอื่น รวม 8 คน สรุปผลจากการประชุมมีดังนี้

การประชุมระดับ SOM ได้ยืนยันทิศทางและยุทธวิธีในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในหัวข้อ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพแวดล้อมและการแข่งขันในมิติใหม่” (The Strategy of Developing Human Resources under a New Environment and Challenges) และมีมติร่วมกันให้สร้างค่านิยมป้องกันความรุนแรงทางเศรษฐกิจและสังคมใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. เสริมสร้างความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน (Fostering the Linkages between Learning and Work)
2. เสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับการพัฒนาทักษะฝีมือที่ค้ำขึ้น (Improving Skill Development through Cooperation and Participation)
3. ขยายการมีบทบาทและมีมีส่วนร่วมของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ(ลูกจ้างกับนายจ้าง) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Enhancing Labour and Management Participation in Human Resources Development)

การประชุมระดับ MM มีมติให้มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการมหาวิทยาลัยทรัพยากรมนุษย์สำหรับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (APEC-HRD University) และเห็นชอบต่อโครงการพัฒนาทักษะฝีมือเยาวชน (APEC Youth Skills Camp) ของสาธารณรัฐเกาหลี และโครงการ Education Hubs ของสิงคโปร์ ได้มีการยกย่องผลงานการสร้างโปรแกรมคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับข้อมูลการทำงาน การศึกษาและโอกาสการทำงานใน ภูมิภาค APEC (Electronic Sourcebook) ซึ่งจัดทำโดยตัวแทนเยาวชนจากประเทศสมาชิกเมื่อการประชุม APEC-HRD WG ครั้งที่ 16 เมืองมอลทรี

ออสเตรเลีย แคนาดา นอกจากนี้ยังสนับสนุนการสร้างเครือข่ายข้อมูลด้าน HRD เปลี่ยนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าด้วยการเรียนรู้ตลอดชีพ (Lifelong Learning) จากการเรียนรู้เฉพาะในระบบโรงเรียนเข้าสู่สถานที่ทำงาน (School-to-Work) ขยายความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปยังหุ้นส่วนทางสังคม เช่น นายจ้าง-ลูกจ้าง นักเรียน-นักศึกษา ครู-อาจารย์ องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องและต้องให้ความสำคัญแก่สตรีและเยาวชน พร้อมทั้งเห็นชอบให้สหรัฐอเมริกาเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมระดับ SOM และระดับ MM ภายในปี ค.ศ.1999

*การประชุมคณะทำงานประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เริ่มตั้งแต่มีผู้แทนกระทรวงแรงงานฯ เข้าร่วมประชุม*

- 1.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 4/2538 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2538
- 2.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 5/2538 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2538
- 3..การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 1/2539 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2539
- 4.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 2/2539 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2539
- 5.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 3/2539 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2539
- 6.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 4/2539 เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539
- 7.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 1/2540 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2540
- 8.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 2/2540 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2540
- 9.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 3/2540 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2540
- 10.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 4/2540 เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2540
- 11.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 1/2541 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2541
- 12.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 1/2542 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2542
- 13.การประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ครั้งที่ 2/2542 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2542

*การประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC (ประจำกระทรวงแรงงานฯ)*

- 1.การประชุมคณะทำงานฯ (ชุดเก่า)ตามคำสั่งที่ 245/2539 ลว. 11 พ.ย. 2539 และคำสั่งที่ 63/2540 ลว. 18 เม.ย.2540 ได้จัดการประชุมไปเพียงครั้งเดียวเมื่อวันพุธที่ 30 เมษายน 2540 ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงานฯ (ต่อมากระทรวงได้ยกเลิกคณะทำงานฯชุดนี้)
- 2.การประชุมคณะทำงานฯ (ชุดใหม่) ตามคำสั่งที่ 110/ 2542 ลว. 7 เม.ย.2542 ได้จัดให้มีการประชุมไปแล้ว 3 ครั้ง นับแต่ได้รับแต่งตั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1/2542 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2542 ครั้งที่ 2/2542 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2542 และครั้งที่ 3/2542 เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2542 ผลจากการ

ประชุมทั้ง 3 ครั้ง ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา Concept Paper หัวข้อ " Addressing the Human Resources and Social Impacts of the Asian Crisis" ที่จะป็นหัวข้อหลักในการพิจารณาในการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสและระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 3 เดือน กรกฎาคม 2542 ณ กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. สหรัฐอเมริกา รวมทั้งได้ลงมติจัดลำดับความสำคัญข้อเสนอโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่ สศช. ได้เวียนแจ้งให้กระทรวงแรงงานฯ จัดลำดับความสำคัญเพื่อนำเสนอเป็นความเห็นของประเทศไทยในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 20 ที่ จีนฮ่องกงต่อไป ซึ่งกระทรวงได้จัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอโครงการที่ประเทศต่างๆ เสนอไว้จาก 1-5 ดังนี้

1. APEC Youth Networking (โครงการของทบวงมหาวิทยาลัย)
2. Best Practices in Labour Market Adjustment Programmes in APEC Economies ของคณะทำงาน Task Force on the Human Resource and Social Impact of the Financial Crisis
3. Skill Shortage Training Needs and Human Resources Development Strategies of Multinational in Eight APEC Economies ของประเทศชิลี
4. Global Advantage through People : Human Resources Management Policies and Practices in 11 APEC Economies ของประเทศออสเตรเลีย
5. Development of National Competency Certification ของประเทศชิลี

ทั้งนี้ คณะทำงานฯชุดใหม่นี้ ได้กำหนดเกณฑ์การจัดลำดับข้อเสนอโครงการ

ประกอบด้วย

- เป็นโครงการที่เสนอโดยหน่วยงานในประเทศไทย
- เป็นโครงการที่สนับสนุนงานของกระทรวงแรงงานฯ
- ลักษณะของโครงการต้องมีการดำเนินงานร่วมกันได้หลายหน่วยงาน (Joint-Effort Proposals)

-

อย่างไรก็ตาม เมื่อนำไปจัดลำดับการลงคะแนนจากทุกหน่วยงานในระดับชาติแล้ว ผลการจัดลำดับจาก 1-4 คงเหมือนที่กระทรวงจัดลำดับไว้ แต่โครงการที่ 5 ได้เปลี่ยนเป็น Education and Promotion Center for Electronic Commerce ของจีนไทเป ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศจะได้ประสานงานให้ผู้ประสานงานของ APEC ทราบต่อไป



ปฏิทินกำหนดการประชุมของ APEC ระหว่างเดือนมีนาคม 2542-พฤษภาคม 2543

เดือน/ปี/สถานที่	หัวข้อการประชุม
1) 3-4 มีนาคม 2542 กรุงเทพฯ	APEC Chief Human Resources Officers(CHRO) Meeting (Phase III)
2) 5 เมษายน-29 พฤษภาคม 2542 กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี	APEC Vocational Training
3) 7-17 เมษายน 2542 กรุงปักกิ่ง ประเทศจีน	Trade & Investment Insurance Training Program II
4) 10-14 พฤษภาคม 2542 ฮ่องกง	20 <sup>th</sup> Meeting of HRD WG
5) 10-20 พฤษภาคม 2542 กรุงเทพฯ	Trade&Investment Insurance Training Program III
6) 13-15 พฤษภาคม 2542 เมืองซิบะ ญี่ปุ่น	Third APEC Forum on Human Resources Development : Policies on Vocational Training
7) 26-28 มิถุนายน 2542 เมืองวิตตอเรีย แคนาดา	Colloquium on " Successful Practices in Human Resource Development in the Workplace : Contributions from Labour,Management and Govt"(HRD 05/99)
8) 27-28 กรกฎาคม 2542 กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. สหรัฐฯ	Senior HRD Officials Meeting

เดือน/ปี/สถานที่	หัวข้อการประชุม
9) 29-30 กรกฎาคม 2542 กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. สหรัฐฯ	3 <sup>rd</sup> APEC HRD Ministerial Meeting
10) 17-19 ตุลาคม 2542 ไต้หวัน	APEC Human Resources Management Symposium on SMEs
11) 25-29 มกราคม 2543 เมืองซัปโปโร ญี่ปุ่น	21 <sup>st</sup> Meeting of HRD WG
12) กุมภาพันธ์ 2543	-
13) มีนาคม 2543	-
14) เมษายน 2543	-
15) พฤษภาคม 2543	-

ที่มา จาก APEC-Calendar of Events <<http://www.apecsec.org.sg/whatsnew/calend/calendar.html>>

## การเสนอโครงการเพื่อขอรับความสนับสนุนจาก APEC

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยจำเป็นต้องแสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและความช่วยเหลือทางวิชาการจากต่างประเทศอย่างเร่งด่วน เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำที่กำลังเผชิญอยู่ โดยเฉพาะการหาแหล่งทรัพยากรจาก APEC ที่เป็นกลุ่มความร่วมมือทางเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการใน APEC ก็มีมากมายหลายสาขา รวมทั้งสิ้นถึง 13 สาขา มิได้จำกัดอยู่เฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การเสนอโครงการนอกจากเป็นการนำเงินกองทุนของ APEC (ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการสทบจากประเทศไทยด้วย) มาใช้ประโยชน์ในประเทศไทยแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการระหว่างประเทศสมาชิก เป็นการสร้างความสมดุลและยกระดับการพัฒนาของประเทศสมาชิกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนาและเตรียมพร้อมสำหรับการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน

### งบประมาณสนับสนุนโครงการของ APEC

การดำเนินกิจกรรมโครงการภายใต้คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

1. รัฐบาลของประเทศสมาชิก APEC ที่เสนอโครงการในลักษณะ Self-financed projects
2. Operational Account เป็นเงินกองทุนกลางซึ่งสมาชิก APEC ร่วมกันบริจาคตามสัดส่วนของขนาดทางเศรษฐกิจ ซึ่งประเทศไทยมีสัดส่วนเท่ากับร้อยละ 2.5 คิดเป็นจำนวนเงินปีละ 74,000 เหรียญสหรัฐ ขณะนี้มีอยู่ประมาณ 1-2 ล้านเหรียญสหรัฐ โครงการต่างๆ ซึ่งส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ จะต้องขอเงินสนับสนุนจากกองทุนนี้ซึ่งมีวงเงินค่อนข้างจำกัดและไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดของโครงการ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายบางส่วนจะเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างรัฐบาลของประเทศเจ้าของโครงการ รายละเอียดค่าใช้จ่ายซึ่งสามารถเบิกจากกองทุนนี้ ให้อธิบายในหน้าถัดไป
3. Trade and Investment Liberalization and Facilitation : TILF Account มีที่มาจากการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2539 ณ นครโอซากา ประเทศญี่ปุ่น โดยนายกรัฐมนตรีญี่ปุ่นในขณะนั้น ได้เสนอที่จะบริจาคเงินในวงเงิน 10 พันล้านเยน หรือ 100 ล้านเหรียญสหรัฐ ให้แก่กองทุนกลางของ APEC สำหรับใช้ในโครงการที่เหมาะสมซึ่งสนับสนุนการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน ดังนั้น กองทุนดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับ Operational Account แล้วจึงมีความยืดหยุ่นสูงกว่า สามารถสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ครอบคลุมมากกว่า และช่วยลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาลผู้เป็นเจ้าของโครงการด้วย แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดก็

คือ โครงการที่เสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนจาก TILF Account จะต้องเน้นส่งเสริมการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุน รายละเอียดค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้จากกองทุนนี้ให้ดูในหน้าถัดไป

4. APEC Education Foundation เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยสหรัฐอเมริกา โดยจะให้การสนับสนุนการดำเนิน โครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

### ค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้จาก Operational Account

#### 1. ค่าแรงงาน (Direct Labour)

ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ที่เข้ามารับผิดชอบกิจกรรมของ APEC มักจะอยู่ในความรับผิดชอบของสมาชิก ในกรณีที่มีสถาบันวิจัยเข้ามาเกี่ยวข้องในการแข่งขันประมูล ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่างๆ ไม่ควรเกินค่าใช้จ่ายที่สถาบันมีอยู่แล้ว หากจำเป็นขอให้เปรียบเทียบกับ United Nations Practices

#### 2. เครื่องมือ (Equipment)

โดยทั่วไปเงินทุนของ APEC จะไม่สามารถใช้เช่าหรือซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ใดๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เฟอร์นิเจอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร ในกิจกรรมใดๆ ของ APEC ได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีกรณีพิเศษถ้าเจ้าหน้าที่อาวุโสอนุมัติ

#### 3. ค่าเดินทาง (Travel)

อาจได้รับอนุมัติเป็นกรณีๆ ไป ตามแต่จะได้รับอนุมัติโดยเจ้าหน้าที่อาวุโส ส่วนมากจะรับผิดชอบค่าเดินทางของผู้เชี่ยวชาญมากกว่าสมาชิกของคณะทำงาน หรือที่ปรึกษาที่จะเดินทางมาสัมมนา

-ถ้าโดยสารเครื่องบินส่วนมากให้นั่งชั้นประหยัด แต่ถ้าระยะเวลาานานมากกว่า 9 ชั่วโมง อาจนั่งชั้นธุรกิจได้

-ค่าเบี่ยเลี้ยงจะครอบคลุมค่าที่พัก อาหาร ค่าซักเสื้อผ้า ค่าประกันระหว่างเดินทางตามอัตราเดียวกับเจ้าหน้าที่ UN. และต้องมีใบเสร็จสำหรับค่าที่พัก

-ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่นๆ จะรับผิดชอบเฉพาะ Airport Tax ค่าใช้จ่ายในการทำ Visa การสื่อสารด้านเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ APEC

-ค่าใช้จ่ายการเดินทางในท้องถิ่นควรถูกที่สุด จะใช้บริการเช่ารถก็ได้ถ้าเร่งด่วนจริงๆ

#### 4. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (Other Direct Costs)

-คณะทำงานไม่ควรพึ่งพาที่ปรึกษาภายนอก ยกเว้นกรณีที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญจริงๆ และบังเอิญไม่ได้เป็นสมาชิกของรัฐบาลใดรัฐบาลหนึ่ง ก็จะเสนอให้มีการเปิดประมูลเข้ามาทำ

-ค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์และจัดส่ง จัดจำหน่าย

-ค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร

### ค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้จาก TILF Account

#### 1. ค่าแรงงาน (Direct Labour)

การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการอบรมทาง  
วิชาการระยะสั้นๆ ประกอบด้วย

-ค่าใช้จ่ายสำหรับวิทยากร

-ค่าใช้จ่ายในการแปลเอกสาร และว่าจ้างพนักงานชั่วคราวในโอกาสตั้ง

กล่าว

-ค่าเขียนโครงการ

หนึ่ง ในกรณีที่รัฐบาลของประเทศสมาชิกได้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนใดส่วนหนึ่ง  
ก็ขอให้หักค่าใช้จ่ายส่วนนั้นออกจากจำนวนเต็มของเงินทั้งหมดที่ได้รับอนุมัติ

#### 2. เครื่องมือ (Equipment)

2.1 การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการ  
อบรมทางวิชาการระยะสั้น

-ค่าเช่าหรือซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็น

2.2 การสำรวจข้อคิดเห็น การวิเคราะห์และโครงการวิจัย

-ค่าหนังสือและเอกสารที่ต้องใช้ค้นคว้า

-ค่าเช่าหรือซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสำรวจความคิดเห็นการวิเคราะห์  
และการวิจัย (ซึ่งรวมถึงค่าขนส่ง ติดตั้ง และอำนวยความสะดวกระหว่างการดำเนินงาน)

2.3 การให้อุปกรณ์สำหรับดำเนินโครงการของ APEC

-การซื้อหรือเช่าเครื่องมือสำหรับการดำเนินโครงการ TILF

#### 3. การเดินทาง (Travel)

3.1 การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการ  
อบรมทางวิชาการระยะสั้น

-สำหรับวิทยากร: สามารถเบิกค่าโดยสารเครื่องบินได้ (ได้ชั้น Business  
Class หากระยะเวลาเกินกว่า 9 ชั่วโมง)

-สำหรับผู้เข้ารับการอบรม : ค่าโดยสารเครื่องบิน การเดินทางในประเทศ  
ค่าที่พัก ค่าเบิยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่นๆ

#### 4. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (Other Direct Costs)

4.1 ค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ (Publication Costs)

- การอบรมระยะสั้น
- 4.1.1 การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการและ  
-ค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิสูจน์อักษร
- 4.1.2 ค่าใช้จ่ายในการสำรวจข้อคิดเห็น วิเคราะห์และโครงการวิจัย  
-ค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ และอื่นๆ
- 4.2 ค่าใช้จ่ายในการสื่อสาร
- 4.2.1 การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ  
และการอบรมทางวิชาการระยะสั้น  
-ค่าโทรสาร โทรศัพท์ ค่าส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 4.3 อื่น ๆ
- 4.3.1 การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และกา  
รอบรมทางวิชาการระยะสั้น  
-ค่าอุปกรณ์การสอนและการอบรมที่ต้องใช้ในการสัมมนา  
-ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม (ค่าเช่าห้อง ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม  
อื่นๆที่เกี่ยวข้อง ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน)
- 4.3.2 การสำรวจข้อคิดเห็น การวิเคราะห์และโครงการวิจัย  
-ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม (ค่าเช่าห้อง ค่าใช้จ่ายในการจัด  
ประชุมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน)
- 4.3.3 ค่าถ่ายเอกสาร

**ตารางที่ 3 : การเปรียบเทียบการอนุมัติค่าใช้จ่ายระหว่าง Operational Account และ TILF Account**

กิจกรรม ค่าใช้จ่าย	ก) การสัมมนา การประชุม เชิงวิชาการและการ อบรมทางวิชาการระยะ สั้น	ข) การสำรวจความคิดเห็น วิเคราะห์และจัดทำ โครงการวิจัย	ค) โครงการที่ต้องอาศัย เครื่องมือสนับสนุน
<b>แรงงาน</b>	-ค่าใช้จ่ายในการเชิญวิทยากร -ค่าแปลเอกสารที่ใช้ในการ สัมมนา -ค่าว่าจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราว	-ค่าทำวิจัยและที่ปรึกษา -ค่าแปลเอกสาร -ค่าล่าม	
<b>เครื่องมือ</b>	-ค่าจัดเตรียมเอกสารเพื่อ ประกอบการบรรยาย -ค่าซื้อหรือเช่าเครื่องมือรวม ทั้งค่าขนย้าย ติดตั้งและค่า บริการ ตลอดระยะเวลาของ กิจกรรม	-ค่าจัดเตรียมเอกสารเพื่อทำ การวิจัย -ค่านั่งสือและเอกสารที่ใช้ ในการวิจัย (รวมค่าขนส่ง ทางไปรษณีย์และ by hand) -ค่าเช่าหรือซื้ออุปกรณ์เครื่อง มือสำหรับการสำรวจ ความคิดเห็น วิเคราะห์ หรือ วิจัย (รวมค่าขนส่ง ติดตั้ง และบริการตลอดระยะเวลา ของโครงการ)	-ค่าเช่าหรือซื้ออุปกรณ์ สำหรับโครงการ TILF ซึ่ง นอกเหนือจากกิจกรรมที่ ระบุในข้อ ก.และ ข.

หมายเหตุ : Operational Account จะไม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่ขีดเส้นใต้

กิจกรรม ค่าใช้จ่าย	ก) การสัมมนา การประชุม เชิงวิชาการและการ อบรมทางวิชาการระยะ สั้น	ข) การสำรวจความคิดเห็น วิเคราะห์และจัดทำ โครงการวิจัย	ค) โครงการที่ต้องอาศัย เครื่องมือสนับสนุน
ค่าเดินทาง	-สำหรับวิทยากร : ค่าโดยสาร เครื่องบิน (ชั้นประหยัด หาก ระยะเวลาเกิน 9 ชม. ให้ใช้ชั้น ธุรกิจได้)  -สำหรับผู้เข้ารับการอบรม : ค่าโดยสารเครื่องบิน(ชั้น ประหยัด) ค่าโดยสารภายใน ประเทศ ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด	สำหรับนักวิจัย ซึ่งโครงการ ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง : ค่าเครื่องบิน (ชั้น ประหยัด หากเกิน 9 ชม. ใช้ ชั้นธุรกิจได้) ค่าเดินทางภายใน ประเทศ ค่าที่พัก ค่าเบี้ย เลี้ยง และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด	
ค่าตีพิมพ์ เอกสาร	ค่าตีพิมพ์เอกสารการประชุม และการสัมมนา และค่าใช้จ่าย อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การ พิสูจน์อักษร	ค่าตีพิมพ์เอกสารสำหรับการ วิจัยค้นคว้า สำรวจความคิด เห็น และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง เช่น การพิสูจน์ อักษร	
ค่าการสื่อสาร	ค่าโทรสาร โทรศัพท์ ไปรษณีย์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	ค่าโทรสาร โทรศัพท์ ไปรษณีย์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
อื่นๆ	-อุปกรณ์การสอนและการ อบรมระหว่างการสัมมนา ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม (ค่าเช่าห้องประชุม ค่าเครื่อง เขียน) ฯ  -ค่าถ่ายเอกสาร	-ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม (ค่าเช่าห้องประชุม ค่าเครื่อง เขียน ฯฯ  -ค่าถ่ายเอกสาร	



## เกณฑ์การนำเสนอโครงการต่อ APEC (ทบวงมหาวิทยาลัย : 2540)

### 1.คุณสมบัติของโครงการที่เสนอต่อ APEC

โครงการที่จะผ่านการพิจารณาจากคณะทำงาน / คณะกรรมการ ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 โครงการควรแสดงถึง "APEC Values" ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการพิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่จะได้รับเงินสนับสนุนจาก APEC ได้แก่

- การตอบสนองเป้าหมายของผู้นำ และรัฐมนตรี APEC
- ได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงาน หรือคณะกรรมการ หรือ เนื้อหาตรงและสอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนการดำเนินงานของคณะทำงาน หรือคณะกรรมการนั้นๆ
- มีสมาชิก APEC หลายประเทศให้การสนับสนุน
- สนับสนุนความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรสถาบันที่ไม่ใช่ของรัฐ

1.2 ควรมีรายละเอียดที่จำเป็นและครบถ้วนตาม Format ที่ APEC กำหนดอย่างเคร่งครัด (ดูตัวอย่าง Format และการกรอกข้อมูลใน Format ในภาคผนวก)

1.3 ควรมีการประสานงานกับเครือข่าย และสถาบันต่างๆ ของประเทศสมาชิก APEC อื่นๆ ที่เพียงพอ เพื่อขอความร่วมมือและการสนับสนุน เนื่องจาก APEC เน้นความสำคัญของความร่วมมือและผลประโยชน์ร่วมกัน การที่สมาชิก APEC ได้ประโยชน์มากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้โครงการนั้น มีโอกาสผ่านการพิจารณามากขึ้น

1.4 ควรประสานงานกันอย่างใกล้ชิดกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมายและประเด็นหลักในกรอบความร่วมมือต่างๆ ของ APEC เพื่อให้ทราบช่องทางในการเสนอโครงการและเนื้อหาโครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ APEC อย่างแท้จริง

1.5 ควรระบุรายละเอียดโครงการ (Project Design) อย่างชัดเจน โดยมีการชี้แจงเป้าหมายและความจำเป็นของโครงการ ระบุว่าสถาบันใดในสมาชิก APEC จะได้รับประโยชน์จากโครงการนี้ อธิบายสั้นๆ ถึงวิธีการและความต่อเนื่องของการดำเนินโครงการ แจกแจงงบประมาณครบถ้วน มีกำหนดเวลาเสร็จการดำเนินงานในแต่ละส่วนและเงื่อนไขเวลาในการเบิกเงินจากกองทุน APEC

1.6 มีรายละเอียดแผนการเผยแพร่ผลงานโครงการ คือ มีแผนการใช้งบประมาณเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน โดยระบุกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบของสื่อและจำนวนการตีพิมพ์ มีการควบคุมคุณภาพตามหลักเกณฑ์ของ APEC

1.7 ควรระบุงบประมาณตามความเหมาะสม

## 2.กรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ APEC ให้ความสำคัญ

เมื่อได้ทราบเกณฑ์การนำเสนอโครงการของ APEC แล้ว จำเป็นที่ผู้จัดทำโครงการจะต้องรู้กรอบการดำเนินงานในกิจกรรมของ APEC ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาเฉพาะกรอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ APEC ให้ความสำคัญ ดังนี้

1) กิจกรรมตามแผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ (Economic and Technical Cooperation : ECOTECH ) ของผู้นำเศรษฐกิจและรัฐมนตรีของ APEC ซึ่งให้ความสำคัญใน 6 เรื่อง คือ

- 1.การพัฒนาทุนด้านทรัพยากรมนุษย์
- 2.การเสริมสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพในตลาดเงินทุน
- 3.การสร้างความเข้มแข็งในโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- 4.การควบคุมการพัฒนาเทคโนโลยีในอนาคต
- 5.การสนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
- 6.การสนับสนุนการเจริญเติบโตของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2) กิจกรรมตาม Joint Statement ของการประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ซึ่งให้ความสำคัญใน 9 เรื่อง คือ

- 1.การศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาด้านตลาดแรงงาน
- 2.การบริหารจัดการและเสริมสร้างธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 3.การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนบุคลากรและข้อมูล

เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

- 4.การอำนวยความสะดวกและการเปิดเสรีในธุรกิจบริการด้านการศึกษาและ

การฝึกอบรม

- 5.การศึกษาและพัฒนาสำหรับผู้บริหาร
- 6.การส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้และการทำงาน
- 7.การปรับปรุงการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วม
- 8.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานและการจัดการในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์

- 9.การมีส่วนร่วมของสตรีและเยาวชน

3) กิจกรรมตาม Medium Term Strategic Priorities ของคณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ซึ่งให้ความสำคัญใน 8 เรื่อง คือ

- 1.การให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ

2. การปรับปรุงข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและการวิเคราะห์
3. การเพิ่มพูนทักษะของผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้ประกอบการและครูฝึกในสาขาที่สำคัญ สนับสนุนความต้องการฝึกอบรมในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม และการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. การสนับสนุนและการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อลดการขาดแคลนทักษะฝีมือแรงงานและการว่างงาน
5. การปรับปรุงมาตรฐานของหลักสูตร วิธีการสอนและแบบเรียนในการศึกษา และฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานในทุกกระดับ
6. การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายของบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยการยอมรับมาตรฐานทักษะฝีมือซึ่งกันและกันระหว่างประเทศสมาชิก APEC
7. การเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของแรงงานและสถานที่ทำงาน
8. การเสริมสร้างความร่วมมือในด้านการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน

### 3. หลักการพิจารณาโครงการของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC

คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ซึ่งประกอบด้วยเครือข่าย (Network) ย่อยๆ 5 เครือข่าย ได้แก่

- เครือข่ายด้านบริหารธุรกิจ (Business Management Network : BMN)
- เครือข่ายด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (Human Resources Development for Industrial Technology : HURDIT)
- เครือข่ายด้านการบริหารการพัฒนาเศรษฐกิจ (Network on Economic Development Management : NEDM)
- เครือข่ายด้านการศึกษา (Education Forum : EDFOR)
- เครือข่ายด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information Group : LMI Group)

ในการพิจารณาโครงการของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ซึ่งมีผู้แทนประเทศจีน เป็น Lead Shepherd นั้น ถ้าโครงการที่เสนอมารวมกับเนื้อหาของเครือข่ายใดก็จะถูกนำเสนอเข้าเครือข่ายนั้นๆ ซึ่งมีหลักการพิจารณา ดังนี้

1. ข้อเสนอโครงการทุกโครงการจะต้องส่งให้ผู้ประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องและสมาชิกคณะทำงานฯ พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติและจัดลำดับความสำคัญข้อเสนอโครงการดังกล่าว

2. ข้อเสนอโครงการจะต้องสอดคล้องกับ Medium Term Strategic Priorities ของคณะทำงานฯ

3. จะต้องมีสมาชิก APEC ร่วมดำเนินงานตั้งแต่ 3 ประเทศขึ้นไป

4. จะต้องมี ความชัดเจนในการระบุเป้าหมายที่จะได้รับจากโครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อภาคเอกชน หรือ การกำหนดนโยบายของภาครัฐบาล รวมทั้งแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการประเมินผลที่จะได้รับจากโครงการ

5. สนับสนุนเชื่อมโยงกับกิจกรรมของคณะทำงานอื่นๆ ในกรอบ APEC รวมทั้งอาจเป็นการร่วมกันดำเนินงานกับคณะทำงานอื่นๆ ในกรอบ APEC ด้วย

6. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน หรือ NGOs

7. มีการประมาณการค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

8. มีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

9. ไม่มีความซ้ำซ้อนกับกิจกรรมของคณะทำงานอื่นในกรอบ APEC

10. ข้อเสนอโครงการที่ของงบประมาณจาก TILF Account ต้องแสดงถึงการมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุน

11. ข้อเสนอโครงการที่ประเทศสมาชิกประสงค์จะออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเองทั้งหมด จะไม่มีการจัดลำดับความสำคัญ แต่ต้องได้รับอนุมัติจากคณะทำงานฯ หรือเครือข่ายจึงจะดำเนินการภายใต้กรอบ APEC ได้

12. ต้องมีการระบุงบประมาณสมทบจากหน่วยงานของผู้เสนอโครงการ

#### 4. สรุปเงื่อนไขที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากร

##### มนุษย์ของ APEC

1. ต้องอยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงานที่ APEC ให้ความสำคัญตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

2. ต้องจัดทำตาม Format ที่ APEC กำหนด

3. เป็นโครงการที่ร่วมกันดำเนินการระหว่างประเทศสมาชิก APEC อย่างน้อย 3 ประเทศ

4. ต้องผ่านการจัดลำดับความสำคัญและได้รับการอนุมัติจากคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องก่อนเสนอขออนุมัติโครงการต่อคณะกรรมการด้านงบประมาณและการบริหาร (Budget and Administrative Committee : BAC) ในขั้นสุดท้าย

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากการรู้หลักการพิจารณาข้อเสนอโครงการของ APEC แล้ว ผู้จัดทำโครงการจำเป็นต้องทราบขั้นตอนการนำเสนอโครงการ เพื่อให้ทราบระยะเวลาในการพิจารณาข้อเสนอโครงการอีกด้วย จะสามารถนำเสนอข้อเสนอโครงการได้ทันเวลาการพิจารณาโครงการของ APEC

### 5. ขั้นตอนการเสนอข้อเสนอโครงการ

การเสนอโครงการจำเป็นที่จะต้องทำตามขั้นตอน เพื่อให้ทันกับกำหนดเวลาการประชุมของคณะกรรมการและคณะกรรมการต่างๆในแต่ละปี มิฉะนั้นจะทำให้เกิดความล่าช้าและเสียโอกาสแก่ข้อเสนอโครงการนั้นๆ ไป ขั้นตอนในการเสนอโครงการสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โครงการต่างๆ จะได้รับการเสนอผ่านคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการซึ่งรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อพิจารณาคัดเลือกโครงการจำนวน 5 โครงการ และจัดลำดับความสำคัญ (ช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม)

2. คณะกรรมการ หรือ คณะทำงานเสนอโครงการที่ผ่านการคัดเลือกให้สำนักเลขาธิการ APEC ที่ตั้งอยู่ ณ ประเทศสิงคโปร์ พิจารณา (เดือนมิถุนายน)

3. สำนักเลขาธิการ APEC ทบทวนข้อเสนอโครงการ และรวบรวมเสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานประมาณและการบริหาร (BAC) พิจารณา (เดือนกรกฎาคม)

4. เมื่อผ่านการพิจารณาจาก BAC โครงการดังกล่าวจะได้รับการเสนอต่อที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส APEC (SOM) พิจารณา (เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม)

5. ที่ประชุม SOM พิจารณาโครงการและนำเสนอต่อที่ประชุมระดับรัฐมนตรีของ APEC (MM) (เดือนกันยายน)

6. เมื่อที่ประชุมรัฐมนตรีอนุมัติแล้ว (เดือนพฤศจิกายน) โครงการนั้นๆ จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก APEC ต่อไป

อย่างไรก็ดี เนื่องจากการจัดทำโครงการในลักษณะที่เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศนั้น การเขียนโครงการเพื่อให้ได้รับการพิจารณาและได้รับความเห็นชอบจาก APEC นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนการจัดทำและบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่องค์การระหว่างประเทศนั้นกำหนดแนวทางไว้ ซึ่งในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ก็เช่นเดียวกัน ได้มีการจัดทำคู่มือการจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC (The Human Resources Development Working Group Guide : Strengthening Project Management and Performance) โดยประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อช่วยผู้อำนวยการโครงการและผู้ร่วมโครงการให้สามารถบริหารและประเมินการดำเนินงานโครงการภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

คู่มือนี้ประกอบด้วยคำอธิบายขั้นตอนในการจัดทำและบริหาร โครงการและเครื่องมือในการบริหาร (Management Tools) ช่วยให้การจัดทำและบริหารโครงการมีประสิทธิภาพ (ดูรายละเอียดจากภาคผนวก) และได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจาก APEC ในที่สุด ดังตัวอย่างโครงการ 2 โครงการที่ได้รับการสนับสนุนจาก APEC แล้ว ดังนี้

1. โครงการ Human Resource Management for Cleaner Production Needs in APEC ของประเทศออสเตรเลีย ใช้งบประมาณดำเนินการ 80,000 เหรียญสหรัฐ ได้รับเงินสนับสนุนจาก APEC 50,000 เหรียญสหรัฐ (รายละเอียดโครงการดูในภาคผนวก)

2. โครงการ Trade and Investment Insurance Training Program'98 ของประเทศจีน ใช้งบประมาณดำเนินงาน 700,000 เหรียญสหรัฐ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก APEC 50,000 เหรียญสหรัฐ (รายละเอียดโครงการดูในภาคผนวก)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดทำโครงการ

#### ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### ของ APEC

เท่าที่ผ่านมามีพบว่าโครงการที่ไทยเสนอเพื่อขอเงินทุนสนับสนุนมักไม่ผ่านการพิจารณาของ APEC ก็เนื่องมาจากปัญหาหลัก (ทบทวนมหาวิทยาลัย : 2540) ดังต่อไปนี้

1. โครงการของไทยขาดคุณค่าของ APEC หรือ APEC Values ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่จะได้รับเงินสนับสนุนจาก APEC
2. โครงการของไทยขาดรายละเอียดที่จำเป็นและไม่เป็นไปตาม Format ที่ APEC กำหนดไว้
3. ขาดการประสานงานกับเครือข่ายและสถาบันต่างๆ ของประเทศสมาชิก APEC ที่เพียงพอ ทำให้ไทยไม่มีเสียงสนับสนุนในการนำเสนอโครงการ
4. ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ ทำให้หน่วยงานและสถาบันต่างๆ ของประเทศไทยไม่ทราบถึงช่องทางในการเสนอโครงการต่อ APEC
5. ขาดการประสานข้อมูล ทำให้ความเข้าใจเรื่อง APEC ไม่ชัดเจน จึงไม่อาจนำเสนอโครงการซึ่งสะท้อนปัญหาของภูมิภาคได้
6. โครงการมีลักษณะเด่นเฉพาะตัวที่ดูเหมือนว่าจะเป็นงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะ
7. ขาดการสื่อสารถึงสาระของโครงการ ทำให้โครงการที่เสนอไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร มีลักษณะต่างคนต่างทำเป็นส่วนใหญ่

จากสภาพปัญหาดังกล่าว หากพิจารณาตามหลักตรรกวิทยาแล้ว ดูเหมือนว่าหากผู้จัดทำโครงการมีความเข้าใจใน APEC Values ตลอดจนหลักเกณฑ์การจัดทำและพิจารณาโครงการของ APEC รู้ขั้นตอนการจัดทำโครงการรวมทั้งทราบและเข้าใจคู่มือการจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่จัดทำโดยประเทศสหรัฐอเมริกาแล้ว ก็น่าที่จะจัดทำโครงการของ APEC โดยเฉพาะโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC จนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก APEC ได้โดยง่าย เนื่องจากได้มีการชี้แนะแนวทางให้จัดทำโครงการไว้แล้ว แต่เท่าที่ผ่านมามีโครงการของประเทศไทยมีจำนวนน้อยมากที่ผ่านการพิจารณาของ APEC ในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวกโครงการ อันเนื่องมาจากสภาพปัญหาข้างต้น ยกตัวอย่างเช่น ข้อเสนอโครงการ Promoting TILF Action which better responds to the Needs of the APEC Community ของคณะ

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รายละเอียดข้อเสนอโครงการดูในภาคผนวก) เป็นข้อเสนอโครงการ ทบวงมหาวิทยาลัยนำเสนอให้ที่ประชุมคณะทำงานประสานงาน โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีเลขาธิการ สศช. เป็นประธาน พิจารณาก่อนนำเวียนให้ประเทศสมาชิก APEC พิจารณาจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 20 ในเดือน พฤษภาคม 2542 ณ จีนฮองกง แต่ที่ประชุมคณะทำงานประสานงานฯ ไม่อนุมัติและให้กลับไปปรับปรุงการเขียนอีกหลายครั้งเพราะใช้ถ้อยคำเชิงวิชาการมากและเป็นข้อเสนอโครงการที่โจมตี TILF Account จึงอาจจะไม่ผ่านการอนุมัติโครงการจาก APEC เนื่องจากเป็นโครงการที่มีผลกระทบต่อประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นผู้บริจาคเงินเข้ากองทุนดังกล่าว

โครงการเดียวที่ประเทศไทยได้รับการเห็นชอบและได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ได้แก่ โครงการ Chief Human Resources Officer (CHRO) Network Project Phase III ของเครือข่าย Business Management Network (BMN) ภายใต้คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โครงการดังกล่าวนี้มีประเทศสมาชิก APEC ร่วมอยู่ 8 ประเทศ ได้แก่ แคนาดา จีน อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ จีนไทเป สหรัฐอเมริกา และประเทศไทย ทั้งนี้มีผู้แทนประเทศไทย ได้แก่ นางสาวอารีญา โรจนวิถิ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานฯ เป็นผู้ประสานงานโครงการ โดยได้วงเงินงบประมาณจาก APEC Central Fund จำนวน 33,000 เหรียญสหรัฐ (รายละเอียดโครงการดูในภาคผนวก) เพื่อดำเนินการจัดการประชุม APEC Chief Human Resources Officer Network โดยภาคเอกชนไทยเป็นเจ้าภาพและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมจัดประชุมด้วย เมื่อวันที่ 3-4 มีนาคม 2542 ณ โรงแรมไฮแอท เซ็นทรัลพลาซ่า กรุงเทพฯ

จากการเปิดเผยของนางสาวอารีญา โรจนวิถิ ผู้ประสานงานโครงการ เมื่อครั้งมีการจัดประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC (ของกระทรวง) ครั้งที่ 2/2542 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2542 ณ ห้องรับรอง ชั้น 1 อาคารกระทรวงแรงงานฯ ทราบว่า การที่ประเทศไทยได้รับการอนุมัติงบประมาณจาก APEC Central Fund ให้ดำเนินการตามโครงการนี้ ก็เนื่องจากมีประเทศมหาอำนาจช่วยสนับสนุน โดยเฉพาะแคนาดา และสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็น 2 ใน 8 ประเทศที่ร่วมโครงการ กระบวนการในการหาเสียงสนับสนุนจากประเทศสมาชิกอื่น จำเป็นต้องใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการด้วยการใช้วิธีวิ่งเต้นเพื่อขอเสียงสนับสนุน หรือ Lobby จากประเทศอื่นด้วย ซึ่งเป็นการลำบากที่ลำพังประเทศไทยเองจะสามารถผลักดันได้

สภาพปัญหาดังกล่าวถือว่าเป็นปัญหาที่ทุกหน่วยงานของไทยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ APEC ต้องเผชิญร่วมกันและต้องการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตัวอย่างเช่น ทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นคณะทำงานประสานงาน โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ด้วย ได้เคยมี "โครงการจัดประชุมเพื่อประสานความร่วมมือในการเสนอโครงการภายใต้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย-แปซิฟิก" เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 ณ ห้องกิ่งทอง โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจยุทธศาสตร์และทิศทาง



ของประเทศไทยในการเข้าร่วมกิจกรรมในเวที APEC ซึ่งจะเอื้อให้โครงการที่เสนอโดยประเทศไทย มีคุณภาพ สะท้อนความต้องการและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทยและเอื้อประโยชน์ต่อ ประเทศสมาชิก APEC โดยรวมด้วย ซึ่งการจัดประชุมดังกล่าวถือเป็นการพยายามช่วยให้การจัดทำ โครงการของ APEC ของประเทศไทยมีประสิทธิภาพด้วยทางหนึ่ง

สำหรับการศึกษาคำนี้ จะขอพิจารณาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อปัญหาในการจัดทำ โครงการของ APEC ซึ่งรวมถึงโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ด้วย โดยแบ่งการ พิจารณาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับนานาชาติ
2. ระดับชาติ
3. ระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

### ระดับนานาชาติ

ในการพิจารณาปัญหาการจัดทำโครงการของ APEC ระดับนานาชาติ จะพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ

1. แนวความคิดพื้นฐานของ APEC (APEC Basic Conception) กล่าวคือ ที่มาของ APEC มาจากความต้องการที่จะปกป้องผลประโยชน์ทางการค้าในรูปแบบของการรวมกลุ่ม ทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยไม่นำประเด็นทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณา แนวความคิดดังกล่าวแล้วอาจกล่าวได้ว่า เป็นแนวความคิดที่ขัดแย้งต่อความเป็นจริง กล่าวคือใน สภาพความเป็นจริงเราไม่สามารถแยกประเด็นเรื่องเศรษฐกิจออกจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ เช่น ด้าน การเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านค่านิยมต่างๆ เป็นต้น โดยเฉพาะเราไม่อาจแยกการเมืองออก จากเศรษฐกิจได้เนื่องจากเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินไปคู่กันอย่างสอดคล้อง ดังคำให้สัมภาษณ์ของนายอภิ สิทธิ เวชชาชีวะ รัฐมนตรีว่าการประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ในครั้งมีการจัดการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 เดือนพฤศจิกายน 2541 ณ เมืองคูชิง ประเทศมาเลเซีย ความว่า "เป็นสิ่งที่ยากอย่างยิ่ง ที่จะให้เรื่องการเมืองแยกจากเรื่องเศรษฐกิจ" (Reyes and Healy : 1998)

นอกจากนี้ ผู้นำบางประเทศสมาชิก APEC ก็ห่วงเกรงที่การเมืองได้เข้ามา เกี่ยวข้องและมีบทบาทในเวที APEC ซึ่งอาจก่อให้เกิดความหายนะของ APEC ได้ เช่น Mr. Mahathir Mohamad นายกรัฐมนตรีมาเลเซียซึ่งเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 ยังให้ ความเห็นว่า "เราจำเป็นต้องล้มล้างการเมืองของ APEC" (Reyes and Healy : 1998) ซึ่งถือว่าเป็น การแสดงการยอมรับว่าในเวที APEC มีการนำประเด็นด้านการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องจนทำให้เกิด ปัญหาขึ้น หลังจากได้มีเหตุการณ์ความขัดแย้งทางด้านความคิดทางการเมืองระหว่างผู้นำประเทศ มาเลเซีย กับผู้นำประเทศสหรัฐอเมริกา (Mr. Bill Clinton) ดังจะเห็นได้จากที่รองประธานาธิบดี

สหรัฐฯ (Mr. Al Gore) ได้กล่าวสุนทรพจน์ในคืนการเลี้ยงอาหารค่ำของการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 ในเชิงโจมตีการเมืองการปกครองในประเทศมาเลเซียซึ่งเป็นประเทศเจ้าภาพ กรณีเหตุการณ์การจับกุมอดีตรองนายกรัฐมนตรีมาเลเซีย (Mr. Anwar Ibrahim) ซึ่งในกลุ่มผู้นำประเทศมาเลเซียก็ได้ออกมาแสดงความไม่พอใจอย่างรุนแรงต่อการวิพากษ์วิจารณ์เช่นนั้น เหตุการณ์นี้สามารถถือได้ว่าเป็นการนำความคิดทางการเมืองที่ไม่ตรงกันมากกล่าวโจมตีกันในเวที APEC ที่ถือว่าเป็นเวทีเจรจาทางการค้าระหว่างประเทศภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก จนดูเหมือนว่าการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 เป็นการประชุมเพื่อการกล่าวโทษซึ่งกันและกันทางการค้ามากกว่า (Reyes and Healy : 1998)

นอกจากกรณีตัวอย่างความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างผู้นำประเทศมาเลเซียและผู้นำประเทศสหรัฐอเมริกาที่แสดงออกในเวที APEC แล้ว กรณีการกำหนดเป้าหมายการเปิดเสรีล่งหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ (Early Voluntary Sectoral Liberalization : EVSL) ที่เกิดจากการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 5 ณ นครแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา ปี พ.ศ.2540 โดยที่ประชุมดังกล่าวได้เห็นชอบให้มีการเปิดเสรีล่งหน้ารายสาขาตามความสมัครใจในสินค้า 9 สาขา จาก 15 สาขา ได้แก่ ปลาและผลิตภัณฑ์จากปลา (fish and fish products) ผลิตภัณฑ์ป่าไม้ (forestry products) ของเด็กเล่น (toys) พลังงาน (energy) เคมีภัณฑ์ (chemicals) สินค้าและบริการที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (environmental goods and services) เครื่องประดับและอัญมณี (gems and jewelry) เครื่องมือแพทย์ (medical equipment) โทรคมนาคม (telecommunications) (การต่างประเทศ,กระทรวง: 2541) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอุปสรรคในการค้าสินค้า 9 สาขา ข้างต้น ต่อมาในการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 ได้นำประเด็นดังกล่าวมาพิจารณาในรายละเอียดเพิ่มเติม แต่ก็ต้องประสบความล้มเหลว เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งถือว่าเป็นประเทศสมาชิกที่มีเสียงหนักแน่นใน APEC ด้วยการเป็นประเทศผู้บริจาคเงินเข้ากองทุน TILF Account ถึง 10,000 ล้านดอลลาร์ หรือประมาณ 100 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ได้ปฏิเสธการยอมรับ EVSL ในสาขาปลาและผลิตภัณฑ์จากปลา และผลิตภัณฑ์ป่าไม้ (ทั้งที่ประเทศญี่ปุ่นเคยเห็นชอบด้วยเมื่อครั้งการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 5) โดยอ้างว่าประเทศตนได้ประสบปัญหาผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นที่ทราบอย่างไม่เป็นทางการว่าหากรัฐบาลญี่ปุ่นยอมรับให้มี EVSL ใน 2 สาขาแล้ว รัฐบาลญี่ปุ่นจะประสบปัญหาการเมืองภายในประเทศอย่างแน่นอน

จากผลการขัดแย้งในเรื่องเป้าหมาย EVSL ที่ประชุมดังกล่าวจึงได้เห็นพ้องกันว่าให้ส่งประเด็นนี้เข้าที่ประชุมองค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) เนื่องจากเวที APEC ไม่สามารถตกลงกันเองได้ อันมีผลให้ผลสำเร็จของการมี EVSL ล่าช้าออกไป เนื่องจากการประชุม WTO ครั้งที่ 3 จะจัดขึ้นปลายปี พ.ศ.2542 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา (Reyes and Healy : 1998)

เหตุการณ์นี้ หากเราพิจารณาว่าเป็นการช่วยประเทศสมาชิก APEC ประเทศหนึ่งเพื่อ บรรเทาปัญหาอันเนื่องมาจากเศรษฐกิจตกต่ำแล้ว แนวความคิดของ APEC ในเรื่องการรวมกลุ่มเพื่อ ร่วมมือด้านเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศสมาชิกและของภูมิภาคก็ถือว่าถูกละเลยไป

สรุปว่า การที่ปัจจัยการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับการรวมตัวเพื่อความร่วมมือกันด้าน เศรษฐกิจของ APEC อย่างแยกไม่ออกนี้ ย่อมส่งผลให้นโยบายและเป้าหมายของ APEC ไม่มีความแน่นอนและชัดเจน ซึ่งย่อมส่งผลต่อการจัดทำโครงการของ APEC เนื่องจากหลักการจัดทำ โครงการนั้น ผู้เขียนโครงการต้องรู้นโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างท่องแท้ จึงจะสามารถ กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร จน สามารถได้รับการอนุมัติโครงการจากผู้มีอำนาจได้ในที่สุด ซึ่งหลักการนี้สามารถใช้ในการจัดทำ โครงการของ APEC ได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาการถกเถียงกันในเรื่องนโยบายและเป้าหมาย โดยการนำความขัดแย้งทางการเมืองและผลประโยชน์ทางการเมืองภายในประเทศของแต่ละ ประเทศสมาชิก APEC มาครอบงำประโยชน์โดยรวมของภูมิภาคแล้ว ในการจัดทำโครงการของ APEC ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อภูมิภาค APEC จึงเป็นไปได้โดยยาก

## **2. ธรรมชาติและคุณลักษณะของ APEC (Nature and Characteristic of APEC )**

ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ไม่สามารถละเลยได้ ก็คือ กรณีที่ APEC เป็นที่รู้จักเฉพาะในกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยของแต่ละประเทศสมาชิก อาทิ กลุ่มข้าราชการในกระทรวงการ ต่างประเทศและกระทรวงพาณิชย์ รวมทั้งในกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มนักวิชาการและนักวิจัย ในมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย และ ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ หรือผู้ที่ เรียนในสาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กลุ่มคนเหล่านี้มักจะพบปะกันเองในกลุ่ม และจะใช้คำ ศัพท์ หรือคำพูดที่ใช้เฉพาะกลุ่ม (jargon) เช่น การใช้คำว่า economies แทน countries เป็นต้น มีการ ใช้คำย่อ (acronyms) ที่ในกลุ่มเข้าใจกันเอง เช่น NEDM , EDFOR เป็นต้น (ซึ่งเป็นคำย่อของเครือข่าย ในขณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ) และที่สำคัญบางครั้งกลุ่มคนเหล่านี้ ได้ทำการตัดสินใจในนามของประเทศตนเอง โดยปราศจากการรับรู้ของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ (Medhi Krongkaew : 1997) ซึ่งจากปัจจัยธรรมชาติและคุณลักษณะของ APEC ดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการจัดทำโครงการของ APEC ในที่สุด เนื่องจากหากผู้เขียนไม่รู้จัก APEC หรือ รู้จัก แต่ไม่มีการสื่อข้อความให้ประชาชนเจ้าของประเทศเข้าใจก็ถือว่าไม่สามารถได้รับการสนับสนุน จากคนภายในประเทศด้วย และอาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งก็จะเป็นเงื่อนไข หนึ่งที่จะทำไม่ได้รับการสนับสนุนจาก APEC ตั้งแต่ต้น

### **ระดับชาติ**

จากการพิจารณาปัจจัยระดับนานาชาติ ได้แก่ แนวความคิดพื้นฐานของ APEC และ ธรรมชาติและคุณสมบัติของ APEC ซึ่งค่อนข้างเป็นเรื่องของนามธรรม แต่ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่

เป็นสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคแล้ว ปัจจัยระดับชาติมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย กล่าวคือ APEC มีโครงสร้างการดำเนินงานที่ซับซ้อน มีคณะทำงานในสาขาต่างๆ ถึง 10 คณะ (ตามที่ได้เสนอไว้แล้ว ในบทที่ 3) ประเทศไทยมีหน่วยราชการเข้าร่วมกิจกรรมในทุกคณะทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเทศไทยก็ได้มีการจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจัดตั้งคณะทำงานเพื่อดูแลประสานงานการดำเนินกิจกรรมในคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในระดับต่างๆ ได้แก่

#### **การประชุมหน่วยประสานงานด้านต่างๆ ของ APEC**

การประชุมนี้เป็นการประชุมระดับนโยบายที่มีหน่วยราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ APEC ทั้ง 10 สาขา เข้าร่วมการประชุม โดยมีกระทรวงการต่างประเทศเป็นแกนหลัก สาระของการประชุมประกอบด้วยผลการประชุม APEC ที่สำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อทิศทางการดำเนินกิจกรรม APEC ของประเทศไทยต่อไป

#### **การประชุมคณะทำงานประสานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC**

คณะทำงานชุดนี้เป็นคณะทำงานในระดับปฏิบัติซึ่งดูแลกิจกรรมเฉพาะของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแกนหลัก (สศช.) องค์กรประกอบคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT) โดยมีเลขานุการ สศช. เป็นประธาน สาระการประชุมจะประกอบด้วย การแจ้งผลการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และรายงานความคืบหน้าในกิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และการจัดลำดับความสำคัญข้อเสนอโครงการของไทยและที่ผู้ประสานงานของ APEC จัดส่งมาให้พิจารณาจัดลำดับความสำคัญด้วย

#### **การประชุมคณะกรรมการการศึกษาของ APEC**

คณะกรรมการนี้อยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลหรือข่ายด้านการศึกษา (Education Forum : EDFOR) โดยเฉพาะ องค์กรประกอบของคณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยทำหน้าที่ประสานความร่วมมือด้านการศึกษากับประเทศสมาชิก APEC และพิจารณาข้อเสนอโครงการความ

ร่วมมือใหม่ๆ ด้านการศึกษาของ APEC อย่างไรก็ตามผู้เขียนจะไม่นำกรณีคณะกรรมการชุดนี้มาพิจารณา เนื่องจากไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงานฯ โดยตรง

การที่ประเทศไทยมีกลไกการประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ APEC และในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โดยเฉพาะตามที่เสนอข้างต้น ถือได้ว่าเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการระดมสมองและประสานงานด้าน APEC อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วกลไกดังกล่าวก็ยังไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อการเกิดปัญหาในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ตามที่ได้นำเสนอไว้ก่อนหน้านี้ โดยเฉพาะปัญหาการขาดการประสานข้อมูล ทำให้ความเข้าใจเรื่อง APEC ไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องของข้อมูลโดยเฉพาะความคืบหน้าของ APEC ในภาพรวม โดยสามารถพิจารณาถึงสถิติการจัดการประชุมของ 2 กลไก ดังนี้

1. การประชุมระดับนโยบายที่กระทรวงการต่างประเทศเป็นแกนกลาง เท่าที่ผ่านมาในรอบปี พ.ศ.2541 กระทรวงการต่างประเทศได้จัดการประชุมหน่วยงานประสานงานระดับนี้เพียง 1 ครั้ง เมื่อเดือนสิงหาคม 2541 ก่อนการจัดประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของกระทรวงต่างๆ และนำไปเป็นข้อเสนอของประเทศไทยเพื่อกำหนดเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุม ซึ่งก็ประสบความสำเร็จไม่มากนักเนื่องจากหน่วยงานหลายแห่งขาดความเข้าใจและขาดข้อมูลความคืบหน้าของ APEC รวมทั้งบางหน่วยงานได้ส่งผู้แทนที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้าน APEC เข้าร่วมการประชุมอีกด้วย นอกจากนี้ได้รับการชี้แจงเพิ่มเติมจากผู้แทนกรมเศรษฐกิจ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งรับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานด้าน APEC ในระดับชาติ เมื่อครั้งการประชุมศูนย์ศึกษา APEC เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2542 ณ ห้องสารสนเทศ ชั้น 3 ทบวงมหาวิทยาลัย โดยได้ยอมรับว่ากระทรวงการต่างประเทศก็ยังไม่สามารถเตรียมการประสานข้อมูลแนวความคิดของ APEC ได้ รวมทั้งการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตของ APEC ก็ สามารถทำได้เพียงปีต่อปีเท่านั้น

2. การประชุมคณะทำงานประสานงานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่ สศช. เป็นแกนกลาง จากสถิติการจัดการประชุมในรอบปี พ.ศ. 2540-2541 พบว่า ในปี พ.ศ.2540 มีการจัดประชุม 4 ครั้ง แต่ในปี พ.ศ. 2541 มีการจัดประชุมเพียง 1 ครั้ง เท่านั้น ทำให้ขาดความต่อเนื่องและการประสานงานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC แม้จะได้มีการประสานงานด้วยการใช้หนังสือราชการและการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ เช่น ทางโทรศัพท์ เข้ามาช่วยในการประสานงานแล้วก็ตาม

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ถึงแม้สถิติการจัดการประชุมจะมีข้อปัจจัยที่จะเป็นตัวชี้วัดหลักที่จะใช้เป็นตัวแทนอธิบายการขาดการประสานข้อมูลและการขาดความเข้าใจในเรื่อง APEC ได้ทั้งหมด แต่ก็สื่อให้เห็นว่าการเอาใจจริงเอาใจในการให้ความสำคัญต่อ APEC ระดับชาติยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ

### ระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในระดับนานาชาติ และระดับชาติแล้วนั้น ในส่วนระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเองก็ถือได้ว่าเป็นระดับที่จะต้องทำการพิจารณาด้วย เนื่องจากกระทรวงแรงงานฯ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ก็ประสบปัญหาการขาดความเข้าใจและการประสานงานอย่างต่อเนื่องในเรื่อง APEC เช่นเดียวกัน อันเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้

1. ความล่าช้าในการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ระดับกระทรวง กล่าวคือ นับแต่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฐานะผู้ประสานงานระดับชาติ ได้มีคำสั่งที่ 71/2537 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2537 แต่งตั้งผู้แทนกระทรวงแรงงานฯ เป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการประสานงานฯ ด้วย แต่เนื่องจากกระทรวงแรงงานฯ เพิ่งก่อตั้งเมื่อเดือนกันยายน 2536 ยังไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่อง APEC ดังนั้นในระยะแรกกระทรวงจึงได้มอบหมายให้ นางนิทัศน์ ธีรวิทย์ ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ตำแหน่งในขณะนั้น) เป็นผู้แทนเพื่อการประสานงาน และต่อมาระหว่างวันที่ 23-27 มกราคม 2537 กระทรวงได้แต่งตั้งให้ นางนิทัศน์ฯ ร่วมเดินทางไปประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 11 ณ กรุงมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์ (ซึ่งถือเป็นการเข้าร่วมกิจกรรม APEC ในต่างประเทศของกระทรวงเป็นครั้งแรก) และได้แต่งตั้งให้เป็นผู้แทนกระทรวงไปร่วมการประชุม SOM และ MM ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 8-11 พฤษภาคม 2539 ณ ประเทศฟิลิปปินส์ ด้วย อย่างไรก็ตาม กระทรวงได้มีคำสั่งที่ 245/2539 ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2539 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ระดับกระทรวงขึ้นเป็นครั้งแรก มีนายประสงค์ วัฒนันนท์ รองปลัดกระทรวง (ตำแหน่งในขณะนั้น) เป็นประธานคณะกรรมการ มีผู้แทนจากหน่วยงานระดับกรมของกระทรวงเป็นกรรมการ และมีผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์ สป.รส. เป็นเลขานุการเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน APEC ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง ซึ่งหากนับระยะเวลาตั้งแต่การได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการประสานงานฯ โดย สศช. มาจนถึงการออกคำสั่งระดับกระทรวง นับได้ว่าใช้เวลาถึงกว่า 2 ปี ซึ่งหมายความว่าในระยะเวลากว่า 2 ปีดังกล่าว การดำเนินการด้าน APEC ในระดับกระทรวงย่อมมีประสิทธิภาพน้อย หากพิจารณาถึงความจำเป็นในการระดมสมองเพื่อช่วยกันคิดช่วยกันทำในภาพรวมของกระทรวง

นอกจากนี้สามารถพิจารณาได้ว่าการแต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดนี้เกิดจากความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่กระทรวงจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมของ APEC เนื่องจากมีการกิจโดยตรงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบกับการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานประสานฯ จาก สศช. ดังนั้นจึงถือได้ว่าระยะแรกการเข้าร่วมกิจกรรม APEC เกิดจากปัจจัยภายนอกที่ผลักดันให้กระทรวงต้องเข้าไปร่วมงาน APEC มากกว่าการที่กระทรวงเห็นถึงประโยชน์ของ APEC

**2. การขาดการประสานงานและการระดมสมองในกิจกรรมของ APEC** จากการขาดการให้ความสำคัญต่อกิจกรรม APEC โดยพิจารณาจากประเด็นข้อ 1 แล้ว มากไปกว่านั้น หลังจากที่มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในระดับกระทรวงแล้ว ก็มิได้หมายความว่ากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะให้ความสำคัญต่อกิจกรรม APEC เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดการประชุมคณะทำงานฯ ดังกล่าวครั้งแรก (และครั้งเดียว ภายใต้คำสั่งที่ 245/2539 ลว.11 พฤศจิกายน 2539 และ คำสั่งที่ 63/2540 ลว. 18 เมษายน 2540 ซึ่งเป็นคำสั่งแต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติม) มีขึ้นหลังจากการแต่งตั้งคณะทำงานฯ แล้ว เกือบ 6 เดือน (นับเวลาจาก 11 พฤศจิกายน 2539 ถึง 30 เมษายน 2540) และสาเหตุของการจัดการประชุมคณะทำงานฯ เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2540 ก็เป็นเพราะสาเหตุอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกผลักดันให้จัดการประชุมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ ในขณะที่คณะทำงานประสานงานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มี สศช. เป็นแกนหลัก ได้มีมติเห็นชอบให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไทยไปร่วมการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (SOM) และระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 23-26 กันยายน 2540 ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ดังนั้น กระทรวงแรงงานฯ จึงสั่งการให้มีการจัดประชุมเพื่อเตรียมการดังกล่าว และตั้งแต่นั้นมาจนถึง ณ วันที่ 6 เมษายน 2542 รวมระยะเวลาเกือบ 2 ปี กระทรวงแรงงานฯ มิได้อนุมัติให้มีการจัดการประชุมคณะทำงานฯ ชุดนี้อีกเลย

### **3. ความไม่ต่อเนื่องของผู้แทนกระทรวงแรงงานฯ ที่ได้รับแต่งตั้งให้เข้าร่วมการประชุม APEC และข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง**

การประชุมระหว่างประเทศของ APEC ที่กระทรวงแรงงานฯ จะต้องเข้าร่วม นั้น มี 2 ระดับ ดังนี้

**3.1 การประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (SOM) และระดับรัฐมนตรี (MM) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC** ซึ่งมีกำหนดจัดขึ้น 1 ครั้ง ทุก 2 ปี และที่ผ่านมาได้มีการจัดการประชุมไปแล้ว 2 ครั้ง ได้แก่ การประชุม SOM และ MM ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 8-11 มกราคม 2539 ณ ประเทศฟิลิปปินส์ กระทรวงแรงงานฯ ได้แต่งตั้งให้ นางนิทัศน์ ธีระวิทย์ (ผู้ตรวจราชการกระทรวงในขณะนั้น) พร้อมด้วย ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ของส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานฯ อีกหน่วยละ 1 คน (การประชุมครั้งนี้มีก่อนการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงแรงงานฯ) สำหรับการประชุม SOM และ MM ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 23-26 กันยายน 2540 ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กระทรวงได้แต่งตั้งให้ นายสินไชย เจริญตระกูล รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ(ตำแหน่งในขณะนั้น) และนางมัลลิกา คุณวัฒน์ ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน เป็นผู้แทนกระทรวง ซึ่งนายสินไชย ฯ ยังได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการประสานงานโครงการฯของ สศช. ให้เป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไทยอีกด้วย

3.2 การประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC (APEC - HRD WG Meeting) มีกำหนดจัดประชุมปีละ 2 ครั้ง โดยกระทรวงแรงงานฯ ได้แต่งตั้งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมดังกล่าวตั้งแต่ครั้งที่ 11 จนถึงปัจจุบันคือ ครั้งที่ 20 ซึ่งกำลังจะจัดขึ้นที่จีนฮ่องกง ในเดือนพฤษภาคม 2552 สรุปได้ดังนี้

ครั้งที่ 11 ระหว่างวันที่ 23-27 มกราคม 2538 ณ ประเทศฟิลิปปินส์ -นาง นัทสน์ ชีระวิทย์ เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 12 ระหว่างวันที่ 29 พฤษภาคม -2 มิถุนายน 2538 ณ ประเทศจีน -ไม่ได้ส่งผู้แทน

ครั้งที่ 13 ระหว่างวันที่ 21-25 มกราคม 2539 ณ ประเทศนิวซีแลนด์ -นาย อัครพล วนะภูติ ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (ตำแหน่งในขณะนั้น) เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 14 ระหว่างวันที่ 9-14 มิถุนายน 2539 ณ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม -นายอัครพล วนะภูติ นายปัญญา ศรีบุญญา (ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) และนายไพศาล พฤทธิพร (ผู้แทนกรมการจัดหางาน) เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 15 ระหว่างวันที่ 19-25 มกราคม 2540 ณ ประเทศออสเตรเลีย -นางสาวอารีญา (ผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) และนางจิตราภรณ์ วิจิตรพันธ์ (ผู้แทนกรมการจัดหางาน) เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 16 ระหว่างวันที่ 25-30 พฤษภาคม 2540 ณ ประเทศแคนาดา -นาง มัลลิกา คุณวัฒน์ และนางสาวอารีญา โรจน์วิถี เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 17 ระหว่างวันที่ 19-22 มกราคม 2541 ณ ประเทศอินโดนีเซีย -นางสาวอารีญา โรจน์วิถี และนางพิมณฑิพย์ รัตนผล (ผู้แทนกรมการจัดหางาน) เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 18 ระหว่างวันที่ 13-19 มิถุนายน 2541 ณ จีนไทเป -นางสาว อารีญา โรจน์วิถี เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 19 ระหว่างวันที่ 24-29 มกราคม 2542 ณ ประเทศชิลี -นางสาวอารีญา โรจน์วิถี เป็นผู้แทน

ครั้งที่ 20 ซึ่งมีกำหนดจะจัดระหว่างวันที่ 10-14 พฤษภาคม 2542 ณ จีนฮ่องกง กระทรวงแรงงานฯได้แต่งตั้งให้ นายกิริศักดิ์ จันทร์จรสวรรค์ รองปลัดกระทรวง และนาย พงศ์โชคม์ ไตรงาม หัวหน้าฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สป.ร.ส. เป็นผู้แทน



จากรายชื่อผู้แทนกระทรวงแรงงานฯที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมการประชุมทั้ง 2 ระดับ สามารถจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ดังนี้คือ กลุ่มแรก ผู้แทนกระทรวงที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกระทรวง กลุ่มที่สอง ผู้แทนของหน่วยงานระดับกรมของกระทรวง และกลุ่มที่สาม คือกลุ่มเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ที่ทำหน้าที่ประสานงานด้าน APEC ระดับกระทรวง ในความเห็นของผู้เขียนเห็นว่า ในระดับการประชุม SOM และ MM นั้น การแต่งตั้งผู้แทนที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกระทรวง(กลุ่มแรก)ถือว่าเหมาะสมแล้วเนื่องจากการประชุมเฉพาะกลุ่ม ในการเตรียมการประชุมในแง่การจัดเตรียมข้อมูลท่าทีของกระทรวงและของประเทศ รวมทั้ง การเขียนสุนทรพจน์ (Speech) เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานฯไปกล่าวในที่ประชุมก็สามารถระดมสมองจากทุกหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงได้ ทั้งนี้ในการเตรียมการประชุมแต่ละครั้ง กระทรวงแรงงานฯจะมีคำสั่งเฉพาะกิจ เพื่อแต่งตั้งคณะทำงานระหว่างกระทรวงเพื่อช่วยงานทางด้านวิชาการอีกด้วย ดังนั้น ปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องของข้อมูลและความรู้ความเข้าใจในกิจกรรม APEC ของการประชุมระดับนี้จะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้แทนกระทรวงที่เข้าร่วมการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC จะสามารถดำเนินการจัดทำข้อมูลสนับสนุนแก่การประชุมระดับ SOM และ MM ได้มากน้อยและต่อเนื่องมากแค่ไหน

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้แทนกระทรวงแรงงานฯที่เข้าร่วมการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ยังไม่สามารถมีความเข้าใจในงานของ APEC และเป็นผู้ประสานงานจัดทำข้อมูลด้านกิจกรรมและโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ได้อย่างต่อเนื่องนั้น ก็เนื่องจากต้องประสบปัญหาบางประการ ดังนี้

1) การไม่มีความต่อเนื่องของผู้แทนกระทรวงที่ได้เข้าร่วมการประชุมระดับคณะทำงานฯ ของ APEC จะเห็นได้จากการประชุมครั้งที่ 11 ครั้งที่ 13-14 และครั้งที่ 16 มีผู้แทนกระทรวงในกลุ่มแรกได้รับการแต่งตั้งให้เข้าประชุมด้วย ซึ่งกระทรวงก็ได้แต่งตั้งผู้แทนคนเดิมไปประชุมทุกครั้ง แต่นับจากการประชุมครั้งที่ 15 และครั้งที่ 17-19 กลุ่มผู้แทนกระทรวงเป็นกลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานระดับกรมเท่านั้น โดยเฉพาะนับจากเหตุการณ์วิกฤตเศรษฐกิจซึ่งตรงกับการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 18 เป็นต้นมา ทำให้งบประมาณของกระทรวงมีจำกัด จึงจำเป็นต้องส่งผู้แทนกระทรวงในกลุ่มที่สองคือผู้แทนจากหน่วยงานระดับกรมเท่านั้นไปประชุมเพียงครั้งละ 1 คน โดยพิจารณาจากระเบียบวาระการประชุมว่าเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใดมากที่สุด ทำให้ผู้แทนกระทรวงทั้ง 3 กลุ่มที่ผ่านมานั้น คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้แทนจากหน่วยงานระดับกรม และผู้แทนจากหน่วยงานประสานงานด้าน APEC ระดับกระทรวง (ซึ่งที่ผ่านมามีโอกาสไปร่วมประชุมเพียง 1 ครั้ง) ยังไม่สามารถเข้าใจและรับรู้กิจกรรมของ APEC ในภาพรวมได้อันมีผลต่อการขาดความเข้าใจในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC อีกด้วย เนื่องจากขาดการถ่ายทอดและการส่งมอบข้อมูลด้าน APEC

สำหรับการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 20 ระหว่างวันที่ 10-14 พฤษภาคม 2542 ณ จีนฮ่องกง ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดประชุมในขณะนี้ คาดว่าการประชุมครั้งนี้ น่าจะช่วยให้กระทรวงได้ปรับทิศทางการเข้าร่วมกิจกรรมและการจัดทำโครงการได้เหมาะสมมากขึ้น เนื่องจากมีผู้แทนจากกลุ่มแรก คือ นายกิริศักดิ์ จันทจรวิวัฒน์ รองปลัดกระทรวง ในฐานะเป็นประธานคณะทำงานฯ ของ APEC ระดับกระทรวง และผู้แทนจากกลุ่มที่สาม คือ นายพงศ์โชค ไททรงาม ในฐานะเป็นหัวหน้าฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งต้องกำกับดูแลประสานงานด้าน APEC ในระดับกระทรวงด้วย เป็นผู้แทนกระทรวงเข้าร่วมประชุมด้วย

2) ผู้ดำเนินงานด้าน APEC ของกระทรวงแรงงานมีจำนวนน้อย ผู้เขียนขอพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ

2.1 กรณีผู้แทนกระทรวงแรงงานฯที่ได้เข้าร่วมการประชุม : จากรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ไปประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC พบว่า นางสาวอารียา โรจนวิถี ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เป็นผู้ร่วมการประชุมมากที่สุดคือ 5 ครั้ง (นับแต่การประชุมครั้งที่ 11 ถึง ครั้งที่ 19) รวมทั้งการประชุมของกลุ่มทำงานเฉพาะกิจที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายของคณะทำงานฯ โดยได้รับการแต่งตั้งจาก สศช.ให้เป็น Focal Point ของประเทศไทยในเครือข่าย APEC-CHRO-Network เมื่อครั้งไปประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 15 และเป็น Focal Point ในกลุ่มทำงาน Task Force on Economic and Financial Crisis เมื่อครั้งไปประชุมครั้งที่ 17 ซึ่งได้เข้าร่วมการประชุมถึง 2 ครั้ง ที่จีนไทเป และประเทศสิงคโปร์ ตามลำดับ โดยยังไม่รวมถึงการประชุม APEC ที่หน่วยงานในประเทศไทยจัดขึ้นอีกด้วย รวมทั้งยังมีการติดต่อประสานงานระหว่าง Focal Point ของประเทศสมาชิก APEC อื่นๆ ตลอดมา ดังนั้น ถือได้ว่านางสาวอารียา โรจนวิถีเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมของ APEC มากที่สุดในบรรดาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ APEC ของกระทรวงแรงงานฯ

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ นางสาวอารียาฯ ยังไม่สามารถประสานงานและถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกระทรวง และหน่วยงานประสานงานด้าน APEC ระดับกระทรวงรวมทั้งหน่วยงานระดับกรมอื่นๆ ได้ทราบความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอและในรายละเอียดของโครงการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยนางสาวอารียาฯ ได้เป็นผู้ประสานงานอันเนื่องมาจากความซับซ้อนของกิจกรรมและโครงการด้าน APEC และต้องปฏิบัติภารกิจด้านอื่นๆ อีกด้วย และในอนาคตหากได้รับการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งให้ไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้าน APEC ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้าน APEC ในส่วนของกระทรวงมากขึ้น เนื่องจากในการประสานงานในการดำเนินโครงการของ APEC กับผู้ประสานงานของประเทศสมาชิก APEC อื่นๆ จะใช้การรู้จักส่วนตัวและประสานงานแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ เช่น การติดต่อทาง E-mail เป็นต้น

2.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้าน APEC ระดับกระทรวงมีจำกัด : เนื่องจากการดำเนินงานด้าน APEC นั้น ถือได้ว่าเป็นการดำเนินงานตามโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ดังนั้น งานด้าน APEC จึงตกอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีหัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่กำกับดูแลเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ระดับ 5 จำนวน 1 คน เป็นผู้รับผิดชอบการจัดเตรียมข้อมูลด้าน APEC และประสานงานด้าน APEC ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับหน่วยงานภายนอกหรือระดับชาติ และระดับนานาชาติ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศกับองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ อีกด้วย ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กับภารกิจและความยุ่งยากซับซ้อนในกิจกรรมของ APEC แล้ว ถือได้ว่าเป็นปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงแรงงานฯ ในที่สุด

### สรุป

กล่าวโดยสรุปแล้ว การทราบถึงเกณฑ์การเสนอและพิจารณาโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจาก APEC รวมทั้งคู่มือการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจัดทำขึ้น จะช่วยให้การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เป็นไปตามแนวทางของ APEC แต่กระนั้นก็ตาม มิใช่เรื่องง่ายที่จะจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ให้ได้รับการสนับสนุนจาก APEC ได้โดยง่าย สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดทำโครงการฯ ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนานาชาติ ระดับชาติ และระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำเป็นที่จะต้องได้รับความสนใจและปรับปรุงแก้ไขให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยที่สุด และการแก้ไขปัญหานั้นง่ายและใกล้ตัวที่สุดก็โดยเริ่มจากการแก้ไขปัญหานั้นในระดับกระทรวงแรงงานฯ หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ APEC ภายในกระทรวงแรงงานฯ นั่นเอง

ในบทต่อไปซึ่งเป็นบทสุดท้ายของการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการสรุปถึงความจำเป็นในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และสภาพปัญหาในการจัดทำโครงการฯ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทสรุปนี้ จะเป็นการสรุปผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จากความจำเป็นในการจัดทำโครงการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ APEC สภาพปัญหาในการจัดทำโครงการฯของไทยที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการได้รับการสนับสนุนจาก APEC เกณฑ์การเสนอและพิจารณาโครงการฯ ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พยายามสรุปและประมวลเป็นแนวการจัดทำโครงการฯ ปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการจัดทำโครงการฯ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในโอกาสต่อไป

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาของผู้เขียนครั้งนี้ เริ่มต้นจากการเห็นถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องขอรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบความช่วยเหลือทางการเงินโดยตรง และความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจและวิชาการได้ อันเนื่องมาจากผลกระทบที่เกิดจากวิกฤตการณ์ทางการเงินตั้งแต่กลางปี พ.ศ.2540 โดยเฉพาะการขอรับความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจและวิชาการนั้น ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยสามารถขอความช่วยเหลือได้จากองค์การระหว่างประเทศหลายองค์การ ที่สำคัญอย่างยิ่งคือ ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก หรือ เอเปค (Asia Pacific Economic Cooperation : APEC) ซึ่งประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกตั้งแต่เริ่มแรกในปี พ.ศ.2532 และในการขอรับความช่วยเหลือจาก APEC จำเป็นจะต้องมีการจัดทำข้อเสนอโครงการที่อยู่ในขอบข่ายของคณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้จะศึกษาเฉพาะการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เนื่องจากเกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงานฯโดยตรง

อย่างไรก็ตาม ในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC (ไม่ว่าจะเป็นโครงการที่ใช้งบประมาณของ APEC หรือ โครงการที่ใช้งบประมาณของประเทศเจ้าของโครงการ) จนได้รับอนุมัติจากผู้พิจารณาโครงการของ APEC นั้น ไม่สามารถเป็นไปได้โดยง่ายอันเนื่องมาจากปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่โครงการของไทยขาดคุณค่าของ APEC หรือ APEC Values ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อการพิจารณาของคณะกรรมการด้านงบประมาณและการบริหารของ APEC (Budget and Administrative Committee : BAC) ในการพิจารณาความเหมาะสมของโครงการที่จะได้รับการสนับสนุนจาก APEC ไม่ว่าจะเป็นกรณีโครงการของไทยขาดรายละเอียดที่จำเป็นและไม่เป็นไปตาม Format ที่ APEC กำหนดไว้ การขาดการประสานงานกับเครือข่ายและสถาบันต่างๆ ของประเทศสมาชิก APEC ที่เพียงพอ ทำให้ไทยไม่มีเสียงสนับสนุนในการได้

รับอนุมัติโครงการ รวมทั้งการขาดการประชาสัมพันธ์และการประสานงานด้านข้อมูลทำให้ความเข้าใจเรื่อง APEC ไม่ชัดเจน จึงไม่อาจนำเสนอโครงการซึ่งสะท้อนปัญหาของภูมิภาคได้ บางโครงการมีลักษณะเด่นเฉพาะตัวโดยดูเหมือนเป็นงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งและไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนและร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ได้มีหน่วยงานหลายฝ่ายที่พยายามรวบรวมแนวความคิดและกำหนดเกณฑ์การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ขึ้น ทั้งในส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องภายในประเทศไทย ได้แก่ การจัดประชุมของทบวงมหาวิทยาลัยตามโครงการจัดประชุมเพื่อประสานความร่วมมือในการเสนอโครงการภายใต้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย-แปซิฟิก เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2541 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ เพื่อให้ผู้แทนจากทุกหน่วยงานได้รับทราบวิธีการจัดทำและนำเสนอโครงการ นอกจากนี้ก็ยังมีผู้ที่เกี่ยวข้องจากกระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่รับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานด้าน APEC ในระดับชาติ ก็ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจในการจัดทำโครงการของ APEC ด้วย ถึงขนาดร่วมกันเสนอแนะเกณฑ์การนำเสนอโครงการและร่วมอภิปรายในการประชุมของทบวงมหาวิทยาลัยข้างต้น ในระดับต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าแม้แต่ประเทศสหรัฐอเมริกา ก็ยังเห็นถึงความสำคัญของการจัดทำโครงการ APEC โดยเฉพาะโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC จึงได้จัดทำคู่มือการจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพโครงการเพื่อช่วยผู้อำนวยการโครงการและผู้ร่วมโครงการให้สามารถบริหารและประเมินการดำเนินงานโครงการภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC สิ่งเหล่านี้เป็นเสมือนตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่าการจัดทำโครงการของ APEC มีใช้เรื่องง่าย โดยเฉพาะโครงการของประเทศไทยเองนั้น นับแต่การเข้าเป็นสมาชิก APEC เมื่อปี พ.ศ.2532 มีเพียงโครงการเดียว ที่ผ่านการอนุมัติและได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก APEC ได้แก่ โครงการ APEC-CHRO-Network ในขณะที่ประเทศไทยจะต้องส่งเงินสมทบเป็นค่าสมาชิก APEC ทุกปี ปีละ 74,000 เหรียญสหรัฐ จากปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาได้พิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดทำโครงการออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนานาชาติ ระดับชาติ และระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กล่าวคือ ในระดับนานาชาติ ผู้ศึกษามุ่งพิจารณาแนวความคิดพื้นฐานของ APEC ที่เป็นการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ โดยไม่นำเรื่องการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น ถือเป็นแนวความคิดพื้นฐานที่ขัดกับความเป็นจริง เนื่องจากไม่สามารถแยกการเมืองออกจากเศรษฐกิจได้ ซึ่งหลักพื้นฐานที่ขัดแย้งต่อความเป็นจริงดังกล่าวจึงทำให้การกำหนดนโยบายและเป้าหมายต่างๆ ของ APEC ไม่ชัดเจนแน่นอนเกิดการถกเถียงกันระหว่างประเทศมหาอำนาจ เช่น การเปิดเสรีล้งหน้ารายสาขาโดยความสมัครใจ (Early Voluntary Sectoral Liberalization : EVSL) ใน 9 สาขา ต้องประสบกับความล้มเหลวจนกระทั่งเวที APEC มีอาจตกลงกันเองได้ จนต้องนำปัญหาเรื่องนี้เข้าสู่การพิจารณาในเวทีอื่น ซึ่งตัวอย่างปัญหาการกำหนดเป้าหมายทางด้านเปิดเสรีล้งหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ ก็ย่อมมีผลต่อการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้อง

กับการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและเศรษฐกิจด้วย เนื่องจากนโยบายและเป้าหมาย  
 ไม่มีความชัดเจนแน่นอน ซึ่งลักษณะปัญหาเช่นนี้ก็มีผลกระทบต่อการจัดทำโครงการทางด้านความ  
 ร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการที่ครอบคลุมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย นอกจากนี้แนว  
 ความคิดพื้นฐานของ APEC แล้ว ปัจจัยอีกอันหนึ่งคือธรรมชาติและคุณลักษณะของ APEC ก็มีผลต่อ  
 การจัดทำโครงการ APEC เช่นเดียวกัน กล่าวคือ APEC จะเป็นที่ยึดถือของคนเฉพาะกลุ่มของแต่ละ  
 ประเทศ มีการใช้ภาษาเฉพาะ (Jargon) และคำย่อต่างๆ (Acronyms) ที่ใช้กันเฉพาะในวงการ รวมทั้ง  
 ยังทำหน้าที่ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แทนประเทศตน โดยขาดการรับรู้จากประชาชนส่วนใหญ่ของ  
 ประเทศอีกด้วย สำหรับปัจจัยระดับชาตินั้น ผู้ศึกษาพิจารณาถึงประเด็นการขาดการประสานงานใน  
 ด้านข้อมูลและความสับสนของ APEC ให้ทุกหน่วยงานของไทยที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง  
 เนื่อง โดยการพิจารณาจากความไม่สม่ำเสมอของการจัดการประชุมด้าน APEC ในระดับชาติ เช่น  
 การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ APEC ที่กระทรวงการต่างประเทศเป็นแกนหลัก และการ  
 ประชุมคณะทำงานประสานงานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่สำนักงาน  
 คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแกนหลัก แม้จะได้มีการประสานงาน  
 ระหว่างหน่วยงาน ด้วยหนังสือราชการ และการประสานงานแบบไม่เป็นทางการโดยทางโทรศัพท์  
 เข้ามาประกอบด้วยแล้ว ก็ไม่ช่วยให้ความเข้าใจในงานของ APEC เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อัน  
 เนื่องมาจากปัจจัยระดับกระทรวง ซึ่งในการศึกษารั้งนี้พิจารณาเฉพาะกระทรวงแรงงานและสวัสดิ  
 การสังคม โดยผู้ศึกษาพิจารณาถึงการขาดการให้ความสำคัญในกิจกรรมของ APEC และความต่อ  
 เนื่องของผู้เข้าร่วมการประชุม APEC ระดับต่างๆ การมีผู้ดำเนินงานในกิจกรรมของ APEC จำนวน  
 น้อย รวมทั้ง อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานด้าน APEC ระดับกระทรวงมีจำกัดไม่เพียงพอกับ  
 ภารกิจของ APEC ที่มีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง  
 แก้ไขปัญหาการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โดยการพิจารณาแก้ไข  
 ปัญหาอาจพิจารณาใน 3 ระดับเช่นเดียวกัน ดังนี้

#### **ระดับนานาชาติ**

ในแง่การเมืองที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ APEC นั้น ผู้ศึกษามองว่าเรา  
 คงไม่สามารถแก้ไขปัญหามันให้หมดไปได้ ในทางกลับกันการพยายามทำความเข้าใจสถาน  
 การณ์ทางการเมืองที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก และการ  
 ติดตามสถานการณ์ข้อมูลและการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC ทั้งในรูปของการเข้าร่วมการประชุม  
 ระดับต่างๆ และการจัดทำโครงการของ APEC เพื่อเพิ่มความสำคัญในบทบาทของประเทศไทยใน

ระดับเวที APEC และยังเป็น การเข้าไปร่วมกิจกรรมเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประเทศได้อย่างชอบธรรมในฐานะประเทศสมาชิกหนึ่งใน APEC รวมทั้งทำให้รู้ถึงทิศทางของระบบเศรษฐกิจโลกและความร่วมมือแบบพหุภาคีในอนาคตได้ ดังจะเห็นได้จากความเห็นของนายสุรินทร์ พิศสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ที่ให้ความเห็นเมื่อครั้งการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 ว่า "APEC ถือเป็นเวทีที่ผู้นำเศรษฐกิจ APEC แต่ละประเทศจะสามารถกำหนดและประเมินความแข็งแกร่งและจุดอ่อนของแต่ละประเทศสมาชิก มิใช่เพื่อหาประโยชน์จากกัน แต่เพื่อร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...การล้มเลิก APEC ไปจะเป็นที่ผิดพลาด เนื่องจากการร่วมมือกันแบบทวิภาคีแบบเดิม ไม่สามารถใช้ได้ในยุคโลกาภิวัตน์แล้ว" (Reyes and Healy : 1998)

ส่วนกรณีธรรมชาติและคุณลักษณะของ APEC นั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาคราชการและภาคเอกชน จะต้องพยายามเข้าไปร่วมกิจกรรมของ APEC อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หมั่นทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ APEC รวมทั้งสามารถหาความรู้ได้จากศูนย์ศึกษา APEC ที่ตั้งอยู่ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต นอกจากนี้ยังสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จาก Internet อีกด้วย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจทั้งด้านภาษาเฉพาะและคำย่อต่างๆ ได้โดยง่าย

#### ระดับชาติ

ในการแก้ไขปัญหาระดับชาติ เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงาน APEC โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานที่เป็นแกนหลักระดับประเทศ เช่น กระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สมควรจะต้องเพิ่มการจัดประชุมเพื่อระดมสมองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการช่วยปรับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ตรงกัน เนื่องจากได้รับข้อมูลข่าวสารของกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการได้พบปะแบบเผชิญหน้า (Face to Face) จะช่วยให้เกิดความคุ้นเคยสนิทสนมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ดังกล่าว อันจะช่วยให้เกิดความสะดวกในการติดต่อประสานงานและสื่อข้อความแบบไม่เป็นทางการได้ง่ายขึ้น ช่วยในการทำงานประสานการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เป็นไปในภาพรวมของประเทศได้โดยง่าย แม้ว่าประเทศไทยยังอยู่ในสภาพที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายประหยัดอันเนื่องมาจากงบประมาณที่จำกัดจนไม่อาจจัดการประชุมได้บ่อยครั้ง ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าการใช้การประสานงานด้วยหนังสือราชการควรมีมากขึ้นเพื่อแจ้งรายละเอียดความคืบหน้าของการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC ในส่วนของประเทศไทยและในภาพรวมของภูมิภาค โดยนำการสื่อข้อความแบบไม่เป็นทางการ เช่น การติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ การติดต่อทาง E-mail เป็นต้น เพื่อให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ดี

นอกจากนี้ หน่วยงานแกนกลางดังกล่าวอาจใช้วิธีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการจัดโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เป็นการเฉพาะ ก็น่าที่จะสามารถช่วย

ให้เกิดความเข้าใจในหมู่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ รวมทั้งยังช่วยให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่กลายเป็นเครือข่ายในการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการได้ต่อไป ซึ่งการอบรมเชิงปฏิบัติการในลักษณะนี้ได้เคยมีตัวอย่างการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติทางด้านความร่วมมือแบบทวิภาคีขึ้นแล้ว กล่าวคือ กรมวิเทศสหการในฐานะหน่วยงานประสานงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้ร่วมกับองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JICA) จัดอบรมหลักสูตร "The Workshop on the Project Cycle Management" เพื่ออบรมเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐบาลไทยที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโครงการที่รับความช่วยเหลือจากประเทศญี่ปุ่น เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานของไทยในการดำเนินงาน โครงการที่ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากประเทศญี่ปุ่น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น เช่น การปรับปรุงการจัดคำขอเพื่อเสนอต่อรัฐบาลญี่ปุ่นให้มีคุณภาพมากขึ้น เป็นต้น โดยได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ - 5 มีนาคม 2542 ณ Sir James Country Club มวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก JICA ซึ่งที่ผ่านมาได้มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 31 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโครงการความร่วมมือระหว่างไทย-ญี่ปุ่น (ดูรายละเอียดโครงการฯ ในภาคผนวก) จากตัวอย่างการอบรมเชิงปฏิบัติการนี้ ก็น่าที่จะนำมาใช้ได้กับการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เช่นเดียวกัน

#### ระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ในส่วนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคระดับกระทรวงแรงงานฯ ผู้ศึกษาพิจารณาว่า กระทรวงแรงงานฯ สมควรได้ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC มากขึ้น โดยเฉพาะการพยายามจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่เกิดจากความริเริ่มของกระทรวงเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักการจัดทำโครงการนั้น นอกจากจะต้องพิจารณาตามหลักทฤษฎีการจัดทำโครงการแล้ว จะต้องพิจารณาเกณฑ์การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC อีกด้วย เหตุผลที่กระทรวงแรงงานฯ สมควรให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC นั้น ก็เนื่องจากว่า APEC เป็นความร่วมมือระหว่างประเทศที่เป็นแหล่งสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่สำคัญ เทียบเท่ากับองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่กระทรวงแรงงานฯ ต้องส่งผู้แทนกระทรวงเดินทางไปเข้าร่วมการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงเจนีวา ปีละ 3 ครั้ง นอกจากนี้แม้ APEC จะเป็นความร่วมมือทางเศรษฐกิจเฉพาะในระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกก็ตาม แต่ประเทศที่เข้าร่วมเป็นสมาชิก APEC ก็ถือว่าเป็นกลุ่มประเทศมหาอำนาจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของโลกด้วย เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น รวมทั้งกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ในขอบข่ายของ APEC ก็กว้างขวางไม่เน้นเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง ต่างจาก ILO ที่เน้นเฉพาะด้านแรงงานเท่านั้น ประกอบกับ APEC จะจัดให้มีการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (SOM) และระดับรัฐมนตรี (MM) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ทุก 2 ปี โดยในส่วน



ของประเทศไทยนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะต้องเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไทยเพื่อไปประชุมด้วยทุกครั้ง ซึ่งประโยชน์และภาระหน้าที่ที่กระทรวงแรงงานฯ มีอาจปฏิเสธได้นี้ กระทรวงแรงงานฯ จึงสมควรที่จะต้องปรับกลยุทธ์ท่าทีกับการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC ให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น ในที่นี้ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

### 1.ระดับตัวบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับงานด้าน APEC

1.1 การกำหนดองค์ประกอบคณะผู้แทนที่กระทรวงแต่งตั้งให้เดินทางไปร่วมการประชุมทั้งในระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (SOM) และระดับรัฐมนตรี (MM) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และในขณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC นั้น สมควรประกอบด้วย

1.1.1 เจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงแรงงานฯ ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและรู้งานด้าน APEC อย่างต่อเนื่องเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนของกระทรวง เนื่องจากจะได้เป็นผู้ประสานแนวความคิดรวบยอดเป็นท่าทีของกระทรวงแรงงานฯ และมีอำนาจตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ APEC ในนามของกระทรวงแรงงานฯ ได้ และมีอำนาจอันชอบธรรมในการสั่งการบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานระดับกรมและเจ้าหน้าที่ประสานงานด้าน APEC ระดับกระทรวง รวมทั้งการสั่งการต่อหน่วยงานภายในกระทรวงให้ดำเนินการตามผลการประชุมดังกล่าวได้

1.1.2 เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานระดับกรมของกระทรวง ที่ภารกิจของหน่วยงานนั้นเกี่ยวข้องกับประเด็นหลักในระเบียบวาระการประชุมแต่ละครั้ง เนื่องจากจะต้องเป็นผู้สนับสนุนในส่วน of ข้อมูลรายละเอียดเชิงวิชาการที่กระทรวงแรงงานฯ ดำเนินการอยู่หรือมีนโยบายที่จะดำเนินการในอนาคต รวมทั้งจะได้สามารถนำความคิดและความรู้มาถ่ายทอดแก่หน่วยงานตนได้อย่างถูกต้องไม่คลาดเคลื่อน เนื่องจากได้เข้าร่วมการประชุมโดยตรง

1.1.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานที่เป็นผู้ประสานงานระดับกระทรวง เนื่องจากจะต้องเป็นแหล่งประสานงานข้อมูลจากทุกจุด จากระดับกระทรวงสู่ระดับกรม และจากระดับกรมสู่ระดับกระทรวง และกับหน่วยงานภายนอกทั้งระดับชาติและนานาชาติด้วย รวมทั้ง เป็นศูนย์ข้อมูลของกระทรวงในเรื่อง APEC ในทุกๆ ประเด็น เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดการประสานงานและข้อมูลด้าน APEC ในระดับกระทรวง และสามารถเป็นหน่วยสนับสนุนในด้านข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ที่เดินทางไปเข้าร่วมการประชุม APEC ในทุกระดับ กรณีหากมีความไม่ต่อเนื่องในตัวบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปประชุมในแต่ละระดับ

อนึ่ง กรณีการส่งผู้แทนกระทรวงเข้าร่วมการประชุมมากกว่า 1 คน ก็เนื่องจากจะเกิดประโยชน์ในเรื่องการแบ่งกลุ่มไปเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย โดยเฉพาะการประชุมกลุ่มย่อยของแต่ละเครือข่ายในระดับการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มัก

จะกำหนดการประชุมในวันและเวลาเดียวกัน หากส่งผู้แทนไปประชุมเพียงคนเดียวเหมือนที่ผ่านมา อาจเกิดการพลาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ข้อมูลรวมทั้งโอกาสในการเข้าร่วม โครงการของ APEC ที่จะเกิดประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานฯและประเทศไทยโดยส่วนรวมได้ ดังนั้น จากความจำเป็นดังกล่าว กระทรวงแรงงานฯจึงน่าจะเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม APEC เทียบเท่ากับการประชุมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมขององค์การระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น ILO โดย กำหนดเป็นหลักการในประเด็นองค์ประกอบคณะผู้แทนกระทรวงในการเดินทางไปเข้าร่วมการประชุมในเวที APEC ทุกระดับ ว่าสมควรประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จาก 3 กลุ่มข้างต้นอย่างน้อยกลุ่มละ 1 คน และจัดสรรงบประมาณด้านการเจรจาธุรกิจให้เพียงพอต่อการไปเข้าร่วมประชุมดังกล่าวด้วย

### 1.2 การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานด้าน APEC ในระดับกระทรวง

กล่าวคือ สมควรจัดสรรอัตรากำลังให้กับฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ สป. รศ.ให้มากขึ้นประมาณ 2-3 คน โดยอาจจัดตั้งเป็นฝ่ายความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกขึ้นเป็นฝ่ายภายใน ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ขึ้นมาก่อน เพื่อให้มีศักยภาพรับผิดชอบและรองรับงาน ด้าน APEC ที่มีตลอดปีทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นการเฉพาะแยกจากความร่วมมือ ระหว่างประเทศที่มีกับหน่วยงานระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น ILO ASEAN AUSAID UNDP ความร่วมมือแบบทวิภาคีและพหุภาคีอื่นๆ เป็นต้น เนื่องจากหากกระทรวงแรงงานฯเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ APEC โดยการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเท่าใด ภารกิจในด้านการนำโครงการดังกล่าวไปปฏิบัติและการติดตามผลและประเมินผลโครงการจะมีมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะหากเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก APEC ด้วยแล้วก็จำเป็นต้องมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลให้ APEC ทราบอย่างใกล้ชิด ซึ่งภารกิจเหล่านี้จะต้องตกอยู่ที่ หน่วยงานประสานงานด้าน APEC ในระดับกระทรวงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากการเพิ่มจำนวน อัตรากำลังแล้ว ในส่วนคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับดีด้วย เนื่องจากจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของ APEC ที่เป็นชาวต่างประเทศ และ จัดแปลเอกสารข้อมูลของ APEC อยู่เป็นประจำอีกด้วย

### 2.ประเด็นกระบวนการดำเนินการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

เมื่อได้มีการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรแล้ว ในเรื่องกระบวนการ ดำเนินการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงนั้นก็สมควรมีการ วางแนวทางหลักไว้ให้หน่วยงานในกระทรวงใช้เป็นแนวปฏิบัติด้วยเช่นเดียวกัน

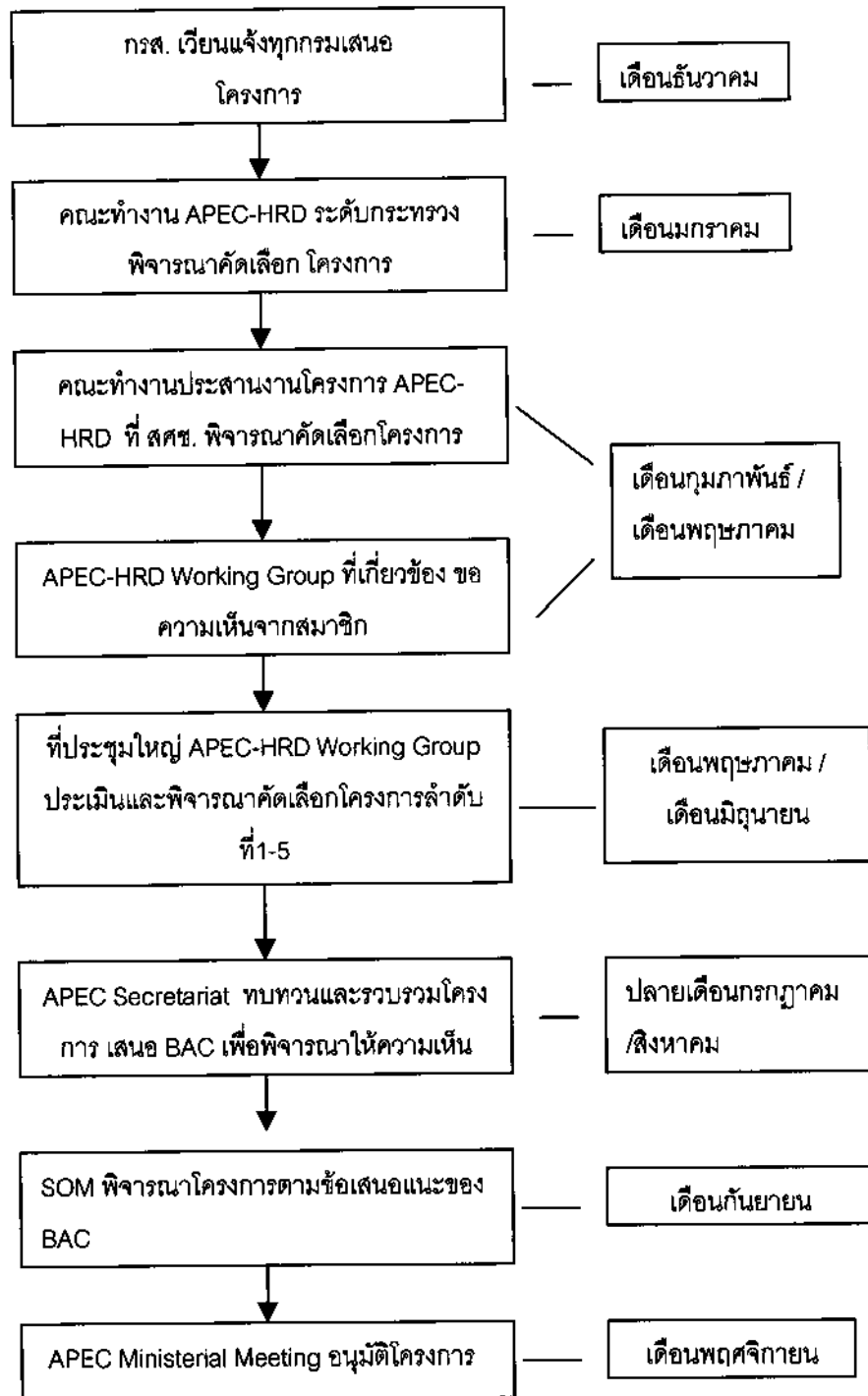
2.1 การจัดการประชุมคณะกรรมการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของ กระทรวง ควรจะมีอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่จะเป็นแหล่งระดมสมองและ กำหนดกรอบแนวทางของกระทรวงแรงงานฯในการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC และเป็นแนวทางใน การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงด้วย โดยอาจจะจัด

การประชุมก่อนและหลังการประชุมคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในต่างประเทศ ที่มีปีละ 2 ครั้ง ซึ่งหมายถึงจะต้องจัดการประชุมอย่างน้อย ปีละ 4 ครั้งเป็นอย่างน้อย

อนึ่ง ขณะนี้กระทรวงแรงงานฯ ได้ยกเลิกคำสั่งที่ 245/2539 ลว 11 พ.ย.2539 และคำสั่งที่ 63/2540 ลว. 18 เม.ย.2540 และได้มีคำสั่งที่ 110/2542 ลว.7 เมษายน 2542 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ระดับกระทรวง ขึ้นใหม่ โดยมีนายกรัตติกด์ จันทจรวิวัฒน์ รองปลัดกระทรวงแรงงานฯ เป็นประธานคณะกรรมการ และผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์เป็นเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการชุดใหม่นี้ ได้มีการจัดการประชุมเพื่อระดมสมองจากผู้แทนหน่วยงานระดับกรมที่เป็นกรรมการด้วยแล้ว จำนวน 3 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2542 ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2542 และครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2542) ซึ่งถือเป็นนิมิตหมายที่ดีที่แสดงว่ากระทรวงได้เริ่มให้ความสำคัญกับงานของ APEC มากขึ้น

2.2 การกำหนดขั้นตอนการนำเสนอโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง โดยการกำหนดขั้นตอนนี้จำเป็นต้องให้สอดคล้องกับปฏิทินของ APEC ในภาพรวมด้วย โดยจะขอนำเสนอในรูปแบบภูมิในหน้าถัดไป

**แผนภูมิ ที่ 4 : ขั้นตอนการนำเสนอโครงการในภาพรวม**



ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงการต่างๆ จะต้องนำเข้าเป็นระเบียบวาระหนึ่งของการประชุมคณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ตามข้อ 2.1 ด้วย

## สรุป

ในการแก้ไขปัญหาลุทธิการดำเนินการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของประเทศไทย ทั้งหน่วยงานภายนอกและภายในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำเป็นที่ทุกหน่วยงานในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC จะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาลุทธิการดำเนินการไปพร้อมกันทั้ง 3 ระดับ จากระดับนานาชาติ ระดับชาติ มาจนถึงระดับกระทรวง เนื่องจากทุกระดับมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก ทุกระดับจะต้องสนับสนุนและร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมกิจกรรมในเวที APEC

อย่างไรก็ตาม การแก้ไขปัญหาลุทธิการดำเนินการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงอาศัยความพยายามแบบค่อยเป็นค่อยไป และคงยังไม่สำเร็จได้ในเวลาอันใกล้ อันเนื่องมาจากความซับซ้อนทั้งด้านโครงสร้าง และกิจกรรมของ APEC ที่จำเป็นต้องอาศัยเวลาทำความเข้าใจรวมทั้งการที่ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ มีผลให้ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องคำนึงนโยบายประหยัด การเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC โดยการส่งผู้แทนของประเทศไทยเข้าร่วมการประชุมทุกครั้ง และมีองค์ประกอบของคณะผู้แทนอย่างเหมาะสม จึงยังไม่อาจสามารถทำได้ในขณะนี้

แต่กระนั้นก็ดี ปรากฏชัดที่ประเทศไทยยังเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับกลับคืนจากการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC ไม่ว่าจะในรูปแบบเงิน ในรูปความช่วยเหลือทางวิชาการทั้งด้านผู้เชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งแนวโน้มของเศรษฐกิจระดับโลก ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนคงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อช่วยให้การเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC นำประโยชน์มาสู่ประเทศชาติและนำประเทศชาติผ่านพ้นวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจกลับไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอีกครั้งในลักษณะที่ยั่งยืน ดังนั้น ในระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แม้ว่าจะเป็นหน่วยงานใหม่ที่เพิ่งเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC แต่ก็สมควรเพิ่มความสนใจและให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC มากขึ้น อันเนื่องมาจากประโยชน์ที่จะได้รับต่อกระทรวงแรงงานฯและต่อประชาชนของประเทศโดยรวมต่อไป

## บรรณานุกรม

- การต่างประเทศ,กระทรวง. "ข่าวความตืบหน้าจากเวทีเอเปค." ฉบับที่ 17/2541 , ธันวาคม 2541.  
(อัดสำเนา)
- โกวิท กังสนันท์. "วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์." เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2538. (อัดสำเนา)
- ชินวุธ สุนทรสิมะ. "การพัฒนา การวางแผนและการวิเคราะห์โครงการและแผน." เอกสารการสอนชุดวิชาการวิเคราะห์โครงการและแผน หน่วยที่1-7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,2534.
- เดชภาส จ้ววิเชียร. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือ กรณี : การฝึกอบรมของกรมวิเทศสหการ . ภาคนิพนธ์ตามหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2540.
- ทบวงมหาวิทยาลัย,กองวิเทศสัมพันธ์. เอเปคนำรู้. เอกสารประกอบการประชุมเพื่อประสานความร่วมมือในการเสนอโครงการภายใต้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย-แปซิฟิก,2541.
- เทียนฉาย กิระนันท์. "การวางแผนและการจัดทำโครงการของรัฐ." รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาฯ,2537.
- ประสงค์ รัตนันท์. กระทรวงแรงงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปี 2000 . เอกสารประกอบการบรรยายในงาน 32 ปี แรงงานชลบุรี ราตรี P.M. 8 มกราคม 2542, 2542.
- ประสิทธิ์ ดงยิ่งศิริ. การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร ,2534.

- พชัย พยอมยนต์. "การศึกษาความเป็นไปได้และการวิเคราะห์โครงการ." เอกสารการสอนชุดวิชา  
 วิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพมหานคร :  
 โรงพิมพ์มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2534.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม,กระทรวง. แผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1  
 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพมหานคร ,ไม่มีปีพิมพ์.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม,กระทรวง,ส่วนวิเทศสัมพันธ์. เอกสารประกอบการประชุมคณะทำงาน  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ครั้งที่1/2540 วันพุธที่ 30 เมษายน 2540.  
 (อัดสำเนา).
- วิฑูรย์ ปัญญากุล. รวมบทความว่าด้วยธนาคารโลก พัฒนาการ อิทธิพลและผลกระทบ.  
 กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอคิสัน เพรส โปรดักส์ จำกัด,2534.
- สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. การประเมินโครงการ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ(Program Evaluation : Theory  
and Practices. กรุงเทพมหานคร : ไบร่ระบุสำนักพิมพ์ , 2531.
- International Labour Organization. The Social Impact of the Asian Financial Crisis. Technical  
 Report for Discussion at the High Level Tripartite Meeting on Social Responses to  
 the Financial Crisis in East and South-East Asian Countries. Switzerland,1998.
- Killian , R.A. Human Resource Management. New York : Amacom,1976.
- Krongkaew, Medhi. The Spirit , Spiritualism , and Esprit de corps of APEC : a Personal  
Observation. APEC Discussion Paper Series No.1/97, November 1997.
- Nadler,L and Nadler,Z. Development Human Resources. San Francisco : Soffeg Bass,1989.
- Pace,R. Wayne , Smith,Philip C. and Mills,Gordon E. Human Resources Development : The Field.  
 New Jersey : Prentice Hall , 1991.
- Reyes,Alejandro and Healy,Tim. "The Nations APEC." Asiaweek. November 27,1998.