

เอกสารผลงาน
เรื่อง
การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เพื่อขอรับการสนับสนุนจากเอเปค (APEC)

ของ

นางลัทพรพรรณ ศรีสว่าง

ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ 6 ว.

ส่วนวิเทศสัมพันธ์

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม



สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



ว 12.05.6
ก256ก

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



06462

การจัดทำโครงการด้านการ

06462

บทคัดย่อ

เรื่อง การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเอเปค (APEC)

ผู้ศึกษา นางฉัตรวรรณ ศรีสว่าง

ความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยต้องประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ จึงมีความจำเป็นที่ต้องแสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและทางวิชาการจากนานาประเทศทั้งในรูปแบบความช่วยเหลือแบบทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศกลับฟื้นฟูและเจริญเติบโตในลักษณะที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการขอความช่วยเหลือทางด้านความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศจากสถาบันระหว่างประเทศที่มีลักษณะการรวมตัวกันในภูมิภาคที่เรียกว่า "ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก หรือเอเปค" (Asia Pacific Economic Cooperation : APEC) ที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกอยู่ APEC มีขอบข่ายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและวิชาการใน 13 เรื่อง และ 1 ใน 13 เรื่อง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development : HRD) ซึ่งเป็นขอบข่ายที่สอดคล้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยตรง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรอบของ APEC เป็นการพัฒนานุเคราะห์ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริหารธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ด้านการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านข้อมูลตลาดแรงงาน ซึ่งการที่ประเทศไทยจะสามารถนำความช่วยเหลือเหล่านี้เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ก็ด้วยวิธีการจัดทำข้อเสนอโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC แต่ที่ผ่านมาโครงการที่เสนอจากประเทศไทยที่ผ่านความเห็นชอบจาก APEC มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับประเทศสมาชิกอื่นๆ สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากลักษณะโครงการที่นำเสนอขาดความชัดเจนในสาระตามเกณฑ์ที่ APEC กำหนด นอกจากนี้ โครงการของไทยยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายและทิศทางของประเทศเท่าที่ควร เนื่องจากมีลักษณะต่างคนต่างทำตามความสนใจเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้ง ยังไม่เข้าใจถึงแนวทางการจัดทำโครงการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ของ APEC หรือความเข้าใจตกอยู่เฉพาะตัวบุคคลที่มีความสนใจเท่านั้น ทำให้ขาดการระดมสมองจนเสียโอกาสที่ประเทศไทยจะได้รับประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรภายนอก เช่น APEC

จึงเห็นควรให้มีการศึกษาถึงสภาพปัญหาของการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เสนอการพิจารณาข้อเสนอโครงการที่มีผู้เสนอแนะและจัดทำคู่มือไว้

รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำโครงการดังกล่าวต่อระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและระดับชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบแนวทางและเกณฑ์การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีคุณภาพและสามารถได้รับการสนับสนุนในเวที APEC และทำให้ผลประโยชน์ตกอยู่ในประเทศไทยโดยส่วนรวมมากที่สุด

2. เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC รวมทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดทำโครงการที่มีคุณภาพจนได้รับการสนับสนุนจาก APEC

3. เพื่อนำผลการศึกษาไปประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับของทุกหน่วยงานระดับกระทรวงแรงงานฯ ได้เห็นความสำคัญของการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC และเป็นการส่งเสริมและให้ความรู้แก่กลุ่มบุคคลดังกล่าวได้ทราบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ในการเข้าไปมีกิจกรรมในเวที APEC เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเกิดความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกันในการจัดทำโครงการที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดการจัดทำโครงการที่เป็นภาพรวมของกระทรวงแรงงานฯ และนำไปสู่การจัดทำโครงการที่เป็นภาพรวมของประเทศในที่สุด

4. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ APEC ของกระทรวงแรงงานฯ จนทำให้กระทรวงมีศักยภาพเพียงพอที่จะรับเป็นผู้ประสานงานระหว่างประเทศ (International Coordination) ในเครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่งในขณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โดยเฉพาะเครือข่ายด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information : LMI) ภายใต้กรอบทิศทางและนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติและของ APEC

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เพื่อให้ทราบเกณฑ์การจัดทำโครงการที่มีคุณภาพของ APEC และสามารถได้รับการสนับสนุนจากเวที APEC ทั้งนี้ในการได้รับการยอมรับว่าเป็นโครงการของ APEC และ/หรือ

การได้รับงบประมาณของ APEC ว่าเป็นอย่างไร โดยทำการศึกษาเกณฑ์การนำเสนอโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เพื่อให้ทราบลักษณะ ขั้นตอน หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโครงการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ทำให้โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของประเทศไทยที่นำเสนอไม่ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการและหาข้อเสนอแนะเพื่อให้การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC โดยเฉพาะในส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ผลการวิจัย

เท่าที่ผ่านมาพบว่าโครงการที่ไทยเสนอเพื่อขอเงินทุนสนับสนุนมักไม่ผ่านการพิจารณาของ APEC ก็เนื่องมาจากปัญหาหลักได้แก่ โครงการของไทยขาดคุณค่าของ APEC หรือ APEC Values ขาดรายละเอียดที่จำเป็นและไม่เป็นไปตาม Format ที่ APEC กำหนดไว้ ขาดการประสานงานกับเครือข่ายและสถาบันต่างๆ ของประเทศสมาชิก APEC ที่เพียงพอ ทำให้ไทยไม่มีเสียงสนับสนุนในการนำเสนอโครงการ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ ทำให้หน่วยงานและสถาบันต่างๆ ของประเทศไทยไม่ทราบถึงช่องทางในการเสนอโครงการต่อ APEC ขาดการประสานข้อมูล ทำให้ความเข้าใจเรื่อง APEC ไม่ชัดเจน จึงไม่อาจนำเสนอโครงการซึ่งสะท้อนปัญหาของภูมิภาคได้ โครงการมีลักษณะเด่นเฉพาะตัวที่ดูเหมือนว่าจะจะเป็นงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะมีลักษณะต่างคนต่างทำ สภาพปัญหาดังกล่าวถือว่าเป็นปัญหาที่ทุกหน่วยงานของไทยที่เกี่ยวข้องกับ

กิจกรรมของ APEC ต้องเผชิญร่วมกันและต้องการที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตัวอย่างเช่น การริเริ่มของทบวงมหาวิทยาลัย ในการจัดประชุม "โครงการจัดประชุมเพื่อประสานงานความร่วมมือในการเสนอโครงการภายใต้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย-แปซิฟิก" เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2541 ณ ห้องกึ่งทอง โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจยุทธศาสตร์และทิศทางของประเทศไทยในการเข้าร่วมกิจกรรมในเวที APEC ซึ่งเอื้อให้โครงการที่เสนอโดยประเทศไทยมีคุณภาพ สะท้อนความต้องการและประโยชน์ของประเทศ อย่างไรก็ตาม การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจาก APEC ไม่สามารถทำได้โดยง่าย อันเนื่องมาจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนานาชาติ ระดับชาติ และระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กล่าวคือ ระดับนานาชาตินั้น ปัจจัยแนวความคิดพื้นฐานของ APEC ที่มาจากความต้องการปกป้องผลประโยชน์ทางการค้าในรูปแบบของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยไม่นำประเด็นทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น ถือเป็นแนวความคิดที่ขัดแย้งต่อความเป็นจริงเพราะในสภาพความเป็นจริงแล้ว เราไม่สามารถแยกประเด็นเรื่องเศรษฐกิจออกจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเมืองได้ จะเห็นได้จากการนำเรื่องความขัดแย้งทางการเมืองมาใช้ต่อรองกัน ในเวที APEC จนทำให้นโยบายและเป้าหมายของ APEC ไม่ชัดเจน นอกจากนี้ ปัจจัยธรรมชาติและคุณสมบัติของ APEC ที่มีการใช้คำศัพท์เฉพาะ (Jargon) และคำย่อ (Acronyms) ภายในกลุ่มบุคคลที่รู้เรื่องงานของ APEC ก็มีผลทำให้คนทั่วไปไม่เข้าใจงานของ APEC ได้โดยง่าย อันมีผลต่อปัญหาการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในระดับชาตินั้น กระทรวงการต่างประเทศ ในฐานะหน่วยงานที่เป็นแกนกลางประสานงานกิจกรรมและโครงการของ APEC ในภาพรวมของประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในฐานะหน่วยงานประสานงานกลางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ยังไม่สามารถประสานข้อมูล และสร้างความเข้าใจเรื่อง APEC ให้หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ให้มีความเข้าใจได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง อันจะพิจารณาได้จากกระยะห่างของการจัดการประชุมระดับนโยบายที่กระทรวงการต่างประเทศเป็นแกนกลาง ซึ่งในรอบปี พ.ศ. 2541 ได้จัดการประชุมไปเพียง 1 ครั้งก่อนการประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 6 เดือนพฤศจิกายน 2541 ณ ประเทศมาเลเซีย และการประชุมคณะกรรมการประสานงานโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่ สศช. เป็นแกนกลาง มีการจัดการประชุมเพียง 1 ครั้ง เช่นเดียวกัน ทั้งๆที่การประชุมเหล่านี้สามารถเป็นกลไกที่ช่วยในการระดมสมองด้านการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง ส่วนในระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก็ประสบปัญหาการขาดความเข้าใจและการประสานงานอย่างต่อเนื่องในเรื่อง

APEC เช่นเดียวกัน อันเนื่องมาจากการขาดการให้ความสำคัญต่อกิจกรรมและโครงการของ APEC โดยพิจารณาได้จากความล่าช้าในการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ระดับกระทรวง การขาดการประสานงานและการระดมสมองในกิจกรรมของ APEC และความไม่ต่อเนื่องของผู้แทนกระทรวงแรงงานฯที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมการประชุม APEC และข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้เขียนขอเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการที่คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ได้แก่

ระดับนานาชาติ การพยายามทำความเข้าใจสถานการณ์ทางการเมืองที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ APEC และการติดตามสถานการณ์ข้อมูลและการเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC ทั้งในรูปของการเข้าร่วมการประชุมระดับต่างๆ และการจัดทำโครงการของ APEC เพื่อเพิ่มความสำคัญในบทบาทของประเทศและ การหมั่นเข้าร่วมกิจกรรมของ APEC อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ APEC รวมทั้งการหาความรู้จากแหล่งข้อมูล เช่น ศูนย์ศึกษา APEC และ Internet

ระดับชาติ หน่วยงานประสานงานด้าน APEC ในระดับชาติ ได้แก่ กระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สมควรจะต้องเพิ่มการจัดการประชุมเพื่อระดมสมองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยปรับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ตรงกัน นอกจากนี้การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เป็นการเฉพาะ ก็น่าที่จะช่วยให้ความเข้าใจในหมู่เจ้าหน้าที่จากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ APEC เป็นการสร้างความสัมพันธ์กลายเป็นเครือข่ายในการประสานงานระหว่างหน่วยงานได้อีกด้วย

ระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงจะต้องเพิ่มการให้ความสำคัญต่อกิจกรรมและการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ให้มากขึ้น ทั้งในเรื่องการกำหนดองค์ประกอบของผู้แทนกระทรวงที่สมควรประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวง เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานระดับกรมของกระทรวง และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานด้าน APEC ในระดับกระทรวง รวมทั้งการจัดตั้งหน่วยงานประสานงานด้าน APEC ระดับกระทรวง ให้เป็นฝ่ายความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกขึ้นเป็นฝ่ายภายในของส่วนวิเทศสัมพันธ์ สป.รศ.

คำนำ

จากการที่ประเทศไทยต้องประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตั้งแต่กลางปี พ.ศ. 2540 ทำให้ประเทศจำเป็นต้องหามาตรการต่างๆ เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ดังกล่าว มาตรการการแสวงหาความช่วยเหลือจากต่างประเทศทั้งในแง่การขอความช่วยเหลือทางการเงินและความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจและวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำประโยชน์ที่ได้กลับมาฟื้นฟูประเทศให้ฟื้นตัวจากปัญหาดังกล่าวให้มากที่สุด

ในการขอความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจและวิชาการ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประเทศไทยสามารถขอความช่วยเหลือได้จากหลายสถาบัน โดยเฉพาะจากสถาบันระหว่างประเทศที่เรียกว่า"ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกหรือเอเปค" (Asia Pacific Economic Cooperation : APEC) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกอยู่ และวิธีการขอรับความช่วยเหลือจาก APEC นั้น ประเทศไทยจะต้องมีการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำเสนอให้ APEC อนุมัติและให้การสนับสนุนทั้งในรูปของงบประมาณและความรู้ทางวิชาการต่างๆ แต่ที่ผ่านมาประเทศไทยยังไม่ได้รับการอนุมัติโครงการฯ จาก APEC มากนัก อันเนื่องมาจากไม่สามารถเขียนโครงการได้ถูกต้องตามรูปแบบของ APEC และยังไม่เป็นโครงการที่ก่อประโยชน์ต่อภูมิภาคในภาพรวมอีกด้วย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาหาแนวทางและเกณฑ์การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีคุณภาพและสามารถได้รับการสนับสนุนในเวที APEC และสามารถทำให้ประโยชน์ตกอยู่ในประเทศไทยโดยส่วนรวมมากที่สุด รวมทั้งเพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการจัดทำโครงการฯ และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่น่าจะเกิดประโยชน์ต่อการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ทั้งในระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและระดับชาติต่อไป

การจัดทำเอกสารทางวิชาการชิ้นนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาของข้าพเจ้า ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนข้าพเจ้ามาโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณ นางสุภัทรา พยัคฆนิธิ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดการแรงงานระหว่างประเทศ นายโกวิท บวรพานินทร์ ผู้อำนวยการส่วนวิเทศสัมพันธ์ และนายพงศ์โชค ไทงาม หัวหน้าฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ ส่วนวิเทศสัมพันธ์ ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการชิ้นนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ ผู้ร่วมงานในส่วนวิเทศสัมพันธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการจัดหาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับข้อผิดพลาดใดๆ ที่เกิดขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนขออภัยรับไว้เพียงผู้เดียว


(นางลพัชรวรรณ ศรีสว่าง)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญแผนภูมิ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและสภาพปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการศึกษา	4
วิธีการดำเนินการวิจัย	4
ข้อจำกัดของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
แนวความคิดด้านโครงการ	6
ความหมายของโครงการ	6
ลักษณะของโครงการ	7
องค์ประกอบของโครงการ	7
กระบวนการวางแผนโครงการหรือวงจรโครงการ	10
สรุปข้อควรคำนึงในการจัดทำโครงการ	15
แนวความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	16
ความหมายและขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	16
ขอบเขตของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8	19
วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	20
นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม	20

บทที่ 3 ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก	23
(Asia Pacific Economic Cooperation-APEC)	
ความเป็นมาและเหตุการณ์ก่อตั้ง	23
วัตถุประสงค์สำคัญของ APEC	23
หลักสำคัญของ APEC	24
โครงสร้างของ APEC	24
การดำเนินการของ APEC ที่สำคัญ	29
ประโยชน์หลักของไทยต่อ APEC	34
ความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบ APEC	36
ความเป็นมา	36
กลไกในการดำเนินงาน	36
กิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ APEC	37
การเข้าร่วมโครงการ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	40
การประชุมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC	41
(นับตั้งแต่กระทรวงแรงงานเข้าร่วม)	
การประชุมระดับคณะทำงาน	41
การประชุมย่อยเฉพาะด้าน	43
การประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (SOM) และระดับรัฐมนตรี (MM)	45
การประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC	47
(ประจำกระทรวงแรงงานฯ)	
ปฏิทินกำหนดการประชุมของ APEC ระหว่าง	49
เดือนมีนาคม 2542 - พฤษภาคม 2542	
การเสนอโครงการเพื่อขอรับความสนับสนุนจาก APEC	51
งบประมาณสนับสนุนโครงการของ APEC	51
ค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้จาก Operational Account	52
ค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้จาก TILF Account	53
เกณฑ์การนำเสนอโครงการต่อ APEC	52
1. คุณสมบัติของโครงการที่เสนอต่อ APEC	57
2. กรอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ APEC	58
ให้ความสำคัญ	

	ญ
3. หลักการพิจารณาโครงการของคณะกรรมการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของ APEC	59
4. สรุปเงื่อนไขที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอโครงการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC	60
5. ขั้นตอนการเสนอข้อเสนอโครงการ	61
 บทที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดโครงการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของ APEC	 63
ระดับนานาชาติ	
1. แนวความคิดพื้นฐานของ APEC (APEC Basic Conception)	65
2. ธรรมชาติและคุณลักษณะของ APEC (Nature and Characteristic of APEC)	67
ระดับชาติ	
1. การประชุมระดับนโยบายที่กระทรวงการต่างประเทศเป็นแกนกลาง	69
2. การประชุมคณะกรรมการประสานงานโครงการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นแกนกลาง	69
ระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	70
1. ความล่าช้าในการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ APEC ระดับกระทรวง	70
2. การขาดการประสานงานและระดมสมองในกิจกรรมของ APEC	71
3. ความไม่ต่อเนื่องของผู้แทนกระทรวงแรงงานฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้เข้าร่วมการประชุม APEC และข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง	71
สรุป	
 บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	 76
สรุปผลการศึกษา	76
ข้อเสนอแนะ	78
ระดับนานาชาติ	78
ระดับชาติ	79
ระดับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม	80

	ฎ
สรุป	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก 1 : คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของ APEC	89
ภาคผนวก 2 : แบบฟอร์มการเสนอโครงการของ APEC	97
ภาคผนวก 3 : คู่มือการจัดการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพโครงการฯของ ประเทศสหรัฐอเมริกา	112
ภาคผนวก 4 : ตัวอย่างโครงการที่ได้รับความสนับสนุนจาก APEC ตัวอย่างโครงการที่ยังมิได้รับความสนับสนุนจาก APEC	124 144
ภาคผนวก 5 : โครงการฝึกอบรม "The Workshop on the Project Cycle Management"	159

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/หรือความช่วยเหลือที่ต้องชดใช้คืนภายหลัง เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศกลับฟื้นฟูและเจริญเติบโตในลักษณะที่ยั่งยืน การระดมทุนจำนวนมากโดยเฉพาะจากต่างประเทศเข้ามาเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งในรูปของการกู้ยืมและการช่วยเหลือแบบให้เปล่า ซึ่งรวมถึงการได้รับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งในรูปแบบการซื้อ หรือการได้รับความร่วมมือทางวิชาการ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เรียกว่า ความร่วมมือจากต่างประเทศ (Foreign Aid) หรือ ความร่วมมือระหว่างประเทศ(International Aid) (เดชภาส ฉวีวิเชียร : 2540) ตัวอย่างเช่น การกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการจัดระบบการเงินระหว่างประเทศ โดยการให้สินเชื่อบริหารระดับประเทศสมาชิกที่ประสบวิกฤตการณ์การเงินระหว่างประเทศ (วิฑูรย์ ปัญญากุล : 2534) นอกจากนี้ก็มีธนาคารโลก (World Bank) ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asia Development Bank : ADB) กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจโอเชียเนีย (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 ได้เน้นการพัฒนานุคลากรใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ด้านการบริหารและการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านข้อมูลตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนานุคลากรด้านสุดท้าย ก็คือด้านข้อมูลแรงงานนั้น ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยตรง ดังนั้น การดึงทรัพยากรทั้งด้านการเงินและองค์ความรู้ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศหรือเทคโนโลยีจากประเทศสมาชิกต่างๆ ภายใต้วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขณะนี้ถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย เพื่อจะได้้นำทรัพยากรดังกล่าวมาช่วยสนับสนุนภารกิจในการพัฒนานุคลากรของประเทศต่อไป

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 จึงมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและประเทศไทยโดยส่วนรวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อ

1. เพื่อให้ทราบแนวทางและเกณฑ์การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีคุณภาพและสามารถได้รับการสนับสนุนในเวที APEC และทำให้ผลประโยชน์ตกอยู่ในประเทศไทยโดยส่วนรวมมากที่สุด
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 จากข้อจำกัดในความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลที่บางแหล่งข้อมูลเป็นเอกสารของหน่วยงานต่างประเทศ ทำให้ไม่สามารถนำมาทำการศึกษาได้ประกอบกับระยะเวลาการศึกษาที่มีจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสาระของการดำเนินงานด้าน APEC อาจทำให้ผลการศึกษาไม่ครอบคลุมจนทำให้ไม่สามารถทราบแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ที่มีคุณภาพได้อย่างสมบูรณ์

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ ดังนี้

1. ทุกหน่วยงานระดับกรมสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ทราบแนวทางการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเอเปคที่มีคุณภาพและสามารถได้รับการสนับสนุนในเวที APEC รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการจัดทำโครงการดังกล่าว
2. เป็นการประชาสัมพันธ์ความรู้ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในทุกหน่วยงานดังกล่าวได้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ในการเข้าไปมีกิจกรรมในเวที APEC ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเป็นหนึ่งเดียวกันในการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC ในภาพรวมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และนำไปสู่การจัดทำโครงการที่เป็นภาพรวมของประเทศต่อไป
3. ทำให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความพร้อมที่จะรับเป็นผู้ประสานงานระหว่างประเทศ (International Coordinator) ในเครือข่ายโคเคอข่ายหนึ่งในคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะเครือข่ายด้านข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information Group : LMI) อันจะเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกระทรวงในการเรียนรู้การทำงานระดับชาตินานาชาติ
4. เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศเวทีต่างๆ โดยเฉพาะเวที APEC เพื่อนำทรัพยากรที่หลากหลายทั้งในรูปแบบของความช่วยเหลือทางวิชาการและงบประมาณจากต่างประเทศทั้งจาก APEC เอง และจากภาคเอกชนอื่นๆทั้งในและต่างประเทศที่อาจตามมาหลัง ได้มีการนำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอนุมัติจาก APEC มาปฏิบัติเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติต่อไป

บทที่ 2

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดด้านโครงการ

ความหมายของโครงการ

ปัจจุบันคำว่า “โครงการ” เป็นที่คุ้นเคยและใช้กันอยู่ทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานของภาครัฐบาลหรือเอกชน รวมไปถึงการทำงานระดับท้องถิ่นหรือระดับระหว่างประเทศ ความหมายของโครงการนั้นได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้เป็นจำนวนมาก ทั้งในแง่คำจำกัดความอย่างแคบและคำจำกัดความอย่างกว้าง เช่น ชินวูร สุนทรสีมะ ได้ให้ความหมายว่า “โครงการ หมายถึง เอกสารการดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน”(ชินวูร สุนทรสีมะ : 2534) เทียนฉาย กิระนันท์ ได้ให้ความหมายว่า “โครงการ เป็นการกระทำหรือการเตรียมการเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออาจจะหมายถึง แนวความคิดในเรื่องหนึ่งๆ เพื่อหาทางปฏิบัติหรือดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องนั้นๆ ที่แน่ชัดและมีระบบ...โครงการนั้นจะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติหรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยชี้แนะแนวทาง และกำหนดลักษณะตลอดจนขอบเขตการดำเนินงาน รวมทั้งเป้าหมายของการทำงานนั้นๆ” (เทียนฉาย กิระนันท์ : 2537) ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ ได้ให้นิยามไว้ค่อนข้างชัดเจนและครอบคลุม คือ “โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้น” (ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ : 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 วัดความสามารถในการดำเนินงานและการขยายงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้วัตถุประสงค์เลื่อนลอย

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

3. มีระยะเวลาที่แน่นอน... มีการกำหนดจุดเริ่มต้นและสิ้นสุด หากดำเนินงานไปเรื่อยๆ โดยไม่กำหนดระยะเวลาไว้จะไม่ถือว่าเป็นโครงการ แต่จะเป็นลักษณะของงานปกติ

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

องค์ประกอบของโครงการ

องค์ประกอบพื้นฐานที่ทุกโครงการพึงมี ประกอบด้วย ความสำคัญและที่มาของโครงการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ขอบเขตของโครงการ วิธีดำเนินงานตามโครงการ ความสัมพันธ์กับโครงการอื่น ขั้นตอนการดำเนินงาน ทรัพยากรที่ต้องใช้ในโครงการ งบประมาณของโครงการและอื่นๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญและที่มาของโครงการ องค์ประกอบแรกนี้เป็นส่วนที่บ่งชี้ถึงรากฐานความเป็นมาของโครงการว่าโครงการนั้นๆ มีที่มาอย่างไร มีแนวความคิดที่เป็นพื้นฐานที่มาจากโครงการนั้นประการใด รวมทั้ง ควรจะระบุถึงความสำคัญของโครงการดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนด้วย โครงการที่ไม่อาจแสดงให้เห็นให้ผู้กำหนดนโยบายเห็นความสำคัญของโครงการนั้นๆ ได้ โครงการนั้นก็คง

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

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

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

3. ขอบเขตของโครงการ

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

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

ก่อน เพื่อให้สะท้อนถึงความเป็นจริงในทางปฏิบัติ
อย่างแท้จริงมากขึ้น

- * ขอบเขตในแง่อื่นๆ เช่น ข้อจำกัดของความรู้ทางวิชาการ หรือเทคโนโลยีที่มี
อยู่ในประเทศ หรือขอบเขตที่เนื่องมาจากผลกระทบ
ของโครงการอื่นๆที่ได้ดำเนินการมาแล้วในอดีต

4. วิธีดำเนินงานตามโครงการ

โครงการจะต้องระบุถึงแนวทาง กลยุทธ์และวิธีการที่จะทำในโครงการนั้นๆ โดย
ละเอียด การที่จะระบุวิธีดำเนินงานนี้จะต้องชี้แจงในรายละเอียดว่าจะทำอย่างไร เพียงใดจึงจะบรรลุ
ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการได้ภายในกำหนดเวลา หากมีหลายวิธีการที่จะ
บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้เลือกวิธีดำเนินการที่
เหมาะสมที่สุด ประหยัดที่สุด และได้ผลดีมากที่สุด

5. ความสัมพันธ์กับโครงการอื่น

ผู้จัดทำโครงการต้องระบุถึงความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับโครงการอื่นๆ ทั้งที่ทำไป
แล้วในอดีต หรือกำลังดำเนินการ หรือจะดำเนินการในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้การอนุมัติโครงการและ
การจัดสรรงบประมาณให้โครงการต่าง ๆ นั้นเป็นไปโดยสอดคล้องต่อเนื่อง และให้ประโยชน์แก่
สังคมและเหมาะสมที่สุด โดยจะต้องระบุถึงผลเสีย ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการ
ดำเนินการของโครงการนี้ และการไม่ดำเนินการตามโครงการนี้ กล่าวคือ ถ้าดำเนินการตามโครงการ
นี้จะมีผลดีต่อเนื่องจากโครงการอื่น หรือต่อโครงการอื่น และต่อแผนงานหลักอย่างไร หรือถ้าหาก
ไม่ดำเนินการตามโครงการนี้ จะเป็นผลเสียต่อโครงการอื่นๆ หรือต่อแผนงานหลักหรือไม่อย่างใด
รวมถึงความเกี่ยวเนื่องในเงื่อนเวลาของแต่ละโครงการด้วย

6. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในส่วน of ขั้นตอนการดำเนินงานนี้ จะต้องสอดคล้องกับวิธีดำเนินงานตามโครง
การ เพียงแต่จะต้องแยกการดำเนินงานตามโครงการออกเป็นขั้นตอนตามระยะเวลา (phasing) เช่น
โครงการ 5 ปี แบ่งขั้นตอนออกเป็น 5 ขั้นตอนๆ ละ 1 ปี ตามปีงบประมาณและในแต่ละปีอาจเป็นขั้น
ตอนย่อยๆตามวงเงินในปีงบประมาณ โครงการบางกรณีไม่อาจจัดแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานตาม
ปีงบประมาณได้อย่างเหมาะสม เพราะเหตุที่เป็นโครงการที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากโครงการ
ปกติ และมีการแบ่งขั้นตอนตามลักษณะของงานตามโครงการนั้นมากกว่า การระบุขั้นตอนจะต้อง
ระบุว่าในแต่ละขั้นตอนจะดำเนินการอะไรบ้างและคาดว่าจะดำเนินการได้เพียงใด (ถึงระดับหรือจุด
ใดตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของโครงการ) เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของแต่ละขั้นตอนนี้

7. ทรัพยากรที่ต้องใช้ในโครงการ

องค์ประกอบนี้จะเป็นกุญแจสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารที่จะ
พิจารณาในแง่ความต้องการใช้ทรัพยากรทุกประเภทในโครงการนั้นๆ และการจัดสรรงบประมาณ

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

8.งบประมาณของโครงการ

องค์ประกอบนี้เป็นเพียงการถอดความจากข้อ 7 มาเป็นตัวเงินตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น ถ้าหากทรัพยากรที่ต้องใช้ในโครงการได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบรัดกุม

9.อื่นๆ เช่น ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยเฉพาะผลที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานตามโครงการ การศึกษาวิเคราะห์เชิงต้นทุน-ผลได้ของโครงการ และของวิธีการดำเนินงานตามโครงการแต่ละวิธี 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

ตารางที่ 1 : เปรียบเทียบกระบวนการวางแผนโครงการขั้นตอนต่างๆ

แบบ 3 ขั้นตอน	แบบ 5 ขั้นตอน	แบบ 8 ขั้นตอน	แบบ 12 ขั้นตอน
1. ขั้นตอน กำหนดโครงการ	1. ขั้นตอน ศึกษาและกำหนดโครงการ 2. ขั้นตอน จัดเตรียมโครงการ	1. ขั้นตอน กำหนดหลักการ 2. ขั้นตอน กำหนดโครงการ	1. ขั้นตอน กำหนดโครงการ 2. ขั้นตอน ร่างโครงการ 3. ขั้นตอน ออกแบบโครงการ
2. ขั้นตอน วิเคราะห์และประเมินโครงการ	3. ขั้นตอน ประเมินและอนุมัติโครงการ	3. ขั้นตอน วิเคราะห์และประเมินโครงการ 4. ขั้นตอน อนุมัติโครงการ	4. ขั้นตอน ประเมินโครงการ 5. ขั้นตอน เลือกโครงการ การเจรจาต่อรอง และการอนุมัติ 6. ขั้นตอน จัดกิจกรรม และหน่วยดำเนินงาน
3. ขั้นตอน ดำเนินงานตามโครงการ	4. ขั้นตอน ดำเนินงานและติดตามโครงการ	5. ขั้นตอน ปฏิบัติงาน 6. ขั้นตอน ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน	7. ขั้นตอน ปฏิบัติงาน 8. ขั้นตอน ติดตามและควบคุมโครงการ 9. ขั้นตอน สิ้นสุดโครงการ
	5. ขั้นตอน ติดตามและประเมินผลโครงการ	7. ขั้นตอน เปลี่ยนเป็นงานบริหารตามปกติ 8. ขั้นตอน ประเมินผลโครงการ	10. ขั้นตอน โอนงานมาสู่การบริหารงานตามปกติ 11. ขั้นตอน ประเมินผลโครงการ 12. ขั้นตอน ติดตามและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน

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

1. ขั้นตอนการศึกษาและกำหนดโครงการ

ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการริเริ่มหรือความเป็นมาของโครงการ โดยทั่วไปแล้วโครงการจะเริ่มมาจากความคิดง่ายๆ ก่อน และต่อมาก็คือเป็นตัวเป็นรูปร่างขึ้น พร้อมๆ กันนี้ก็เป็นที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในรูปของตัวเลข เอกสาร หรือรายงานการศึกษาวิจัยต่างๆ ทั้งนี้เพื่อนำมาประกอบให้ความริเริ่มเป็นรูปเป็นร่างและมีน้ำหนักในแง่ของความน่าเชื่อถือมากขึ้น จุดริเริ่มเกี่ยวกับแนวความคิดที่จะให้มีโครงการนั้นอาจเกิดขึ้นจากแหล่งที่มาต่างๆ กัน เช่น เกิดขึ้นจากความต้องการทางด้านการเมือง หรือ เสี่ยงเรียกร้องจากกลุ่มที่มีพลังในสังคม เช่น สหภาพแรงงาน หรือสมาคมต่างๆ หรือ เกิดขึ้นจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อนโยบายส่วนรวมของชาติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วขั้นตอนการกำหนดโครงการ 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 ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมคู่ค้ำกับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นหรือไม่
- 8) ได้รับการสนับสนุนทางการเมืองหรือไม่

หากไม่สามารถตอบคำถามเหล่านี้ได้ หรือคำตอบออกมาในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่ ก็สมควรกลับไปทบทวนกำหนดทางเลือกเสียใหม่ หรือล้มเลิกแนวความคิดที่จะให้มีโครงการเลยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เป็นการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการดำเนินงานตามวงจรต่อไป

2. ขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการ

เป็นขั้นตอนที่ศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการหรือการวิเคราะห์โครงการนั่นเอง ซึ่งต้องพิจารณาในรายละเอียดมากกว่าขั้นตอนที่หนึ่ง เพื่อนำผลการพิจารณานั้นเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อประกอบการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าให้มีการดำเนินงานตามโครงการหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาหาทางเลือกที่ดีที่สุดในกรณีการดำเนินงานตามโครงการด้วย 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 โดยการวิเคราะห์จะเน้นในประเด็นที่ว่าการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการหรือผลการวิเคราะห์โครงการที่เสนอมานั้นมีความน่าเชื่อถือและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ผลการพิจารณาในขั้นตอนนี้อาจปรากฏออกมาใน 3 ลักษณะ คือ 1) ไม่อนุมัติโครงการ 2) ให้กลับไปศึกษาในรายละเอียดใหม่อีกครั้งหนึ่ง (กลับไปขั้นตอนที่ 2) และ 3) อนุมัติให้ดำเนินงานตามโครงการได้

4. ขั้นตอนการดำเนินงานและติดตามโครงการ

ขั้นตอนนี้เป็นการกิจของหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานโครงการให้ราบรื่น ควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานของโครงการ หรือกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในรายละเอียด เป็นการกำกับว่าใครควรจะทำอะไรบ้าง 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. ขั้นตอนการประเมินต้นทุนและและผลตอบแทนของโครงการนั้น ได้กระทำอย่างรอบคอบและครบถ้วนหรือไม่ เทคนิคที่ใช้ในการประเมินเหมาะสมเพียงใด
4. มีทางแก้ไขปัญหาในช่วงระหว่างการทำงาน โครงการอย่างทันท่วงเวลาหรือไม่ ซึ่งประเด็นนี้เชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพในการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด
5. การบริหารโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสานงานทั้งภายในโครงการเอง และการประสานงานกับหน่วยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขอรับการสนับสนุนจาก APEC นั้น ประเด็นข้อ 1 และ ข้อ 2 เป็นประเด็นที่สำคัญต่อการพิจารณาในระดับ APEC เป็นอย่างยิ่ง

แนวความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

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

ความหมายและขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นผู้จุดประกายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 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 เป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีกับองค์กรมากที่สุด” (Killian : 1976)

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

พัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลผลิต คุณภาพ โอกาส และสนองต่อความต้องการของพนักงานในองค์กรมากที่สุด 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

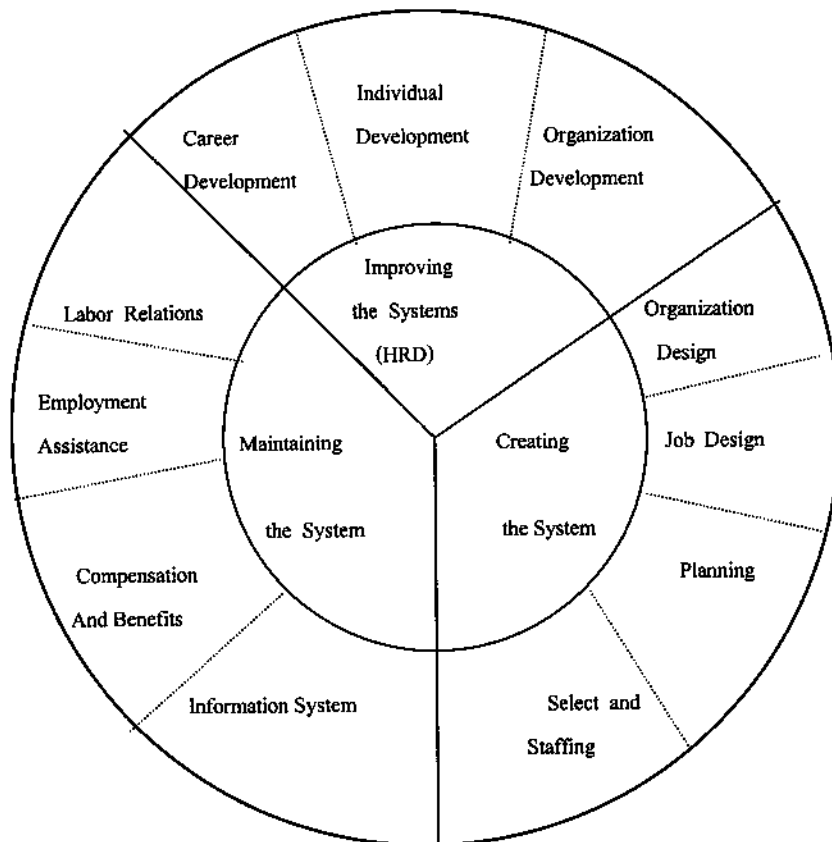
Pace , Smith และ Mills ได้เสนอไว้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้น ประกอบด้วย

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 เป็นการปรับปรุงคุณภาพของปัจเจกบุคคลและองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาอาชีพ 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 ก่อนที่จะพิจารณาการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ APEC เราจำเป็นต้องทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวมเสียก่อนที่จะพิจารณาไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับนานาชาติ เพื่อมิให้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการระดับนานาชาติเป็นอุปสรรคหรือขัดกับผลประโยชน์ของชาติได้

วัตถุประสงค์และเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8

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

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ต่อสังคมส่วนรวม

2. เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์หาคำหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสูงขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

3. เพื่อส่งเสริมให้คนมีสุขภาพพลานามัยดีถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถป้องกันโรคและดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ถือเป็นองค์กรที่มีภารกิจสำคัญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับระดับประเทศ และจากแผนพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไว้ดังนี้ (แรงงานและสวัสดิการสังคมกระทรวง: ไม่ระบุปีพิมพ์)

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 ในการสร้างความสำเร็จเติบโตอย่างมีคุณภาพและมีทิศทาง การพัฒนาประเทศทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อมจึงจะสัมฤทธิ์ผล กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ดำเนินงานให้ความดูแลห่วงใยทั้งในกลุ่มกำลังทำงานและกลุ่มนอกล่ากำลังแรงงาน เนื่องจากว่าการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของประชาชนนั้น มิใช่เพียงกลุ่มชนหนึ่งกลุ่มชนใดเพียงเท่านั้น (ประสงศ์ วัฒนธน์ : 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) ลัทธิบริโภคนิยมซึ่งแทรกซึมเข้าไปในระบบสังคมและวัฒนธรรมของประเทศผู้เสียเปรียบทางการค้าเชิงเปรียบเทียบ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของระบบข้อมูลสารสนเทศที่ไร้พรมแดน ทำให้การพิจารณาจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถพิจารณาได้เฉพาะปัจจัยภายในองค์การย่อย หรือภายในประเทศ หรือพิจารณาในลักษณะระบบปิดได้ แต่จำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกประเทศด้วย โดยเฉพาะในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำเช่นขณะนี้ การจัดทำโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์จำเป็นจะต้องพิจารณาแนวโน้มของสถานการณ์โลกเพื่อการจัดหาแหล่งทรัพยากรที่จะสนับสนุนโครงการได้ง่ายขึ้น ดังนั้น การที่ประเทศไทยเข้าไปเป็นสมาชิกใน APEC ด้วยนั้น จึงถือว่าเป็นแนวทางที่จะช่วยให้ประเทศสามารถนำผลประโยชน์ของชาติเข้าไปผสมผสานกับผลประโยชน์ของกลุ่มประเทศสมาชิกอื่นๆ ได้ จะก่อให้เกิดการช่วยเหลือและผนึกกำลังกัน มากกว่าที่จะเป็นการแข่งขันเอารอดเอาเปรียบกัน อันจะเป็นผลให้เศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งถือว่ายังอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนากลับฟื้นตัวขึ้นได้ใหม่ในลักษณะยั่งยืน

บทที่ 3

ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก (Asia Pacific Economic Cooperation – APEC)

ความเป็นมาและเหตุการณ์ก่อตั้ง

APEC ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2532 (1989) โดยข้อเสนอของ Mr. Bob Hawke นายกรัฐมนตรีของออสเตรเลียในขณะนั้น เนื่องจากช่วงเวลานั้นการเจรจาการค้าหลายฝ่ายรอบอุรุกวัย (URMIN) ภายใต้อาณัติ มีทีท่าว่าจะล้มเหลวในขณะที่ 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 การบริการและการลงทุนในทางที่สอดคล้องกับหลักการของแอกตต์ และเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะและแนวทางแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกและภูมิภาค 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 ดำรงรักษาความเป็นภูมิภาคที่มีอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงที่สุดภูมิภาคหนึ่งของโลก

4. ลดอุปสรรคทางการค้า และสนับสนุนการค้าพหุภาคีที่เปิดและเสรีภายใต้ระบบ GATT/WTO

5. ไม่เป็นการรวมกลุ่มทางการค้า (Trade Bloc)

6. หารื้อและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะและแนวทางแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจทั้งของประเทศสมาชิกและของภูมิภาค

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 เมืองกัวงิง 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 เมืองกัวฮิง 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)

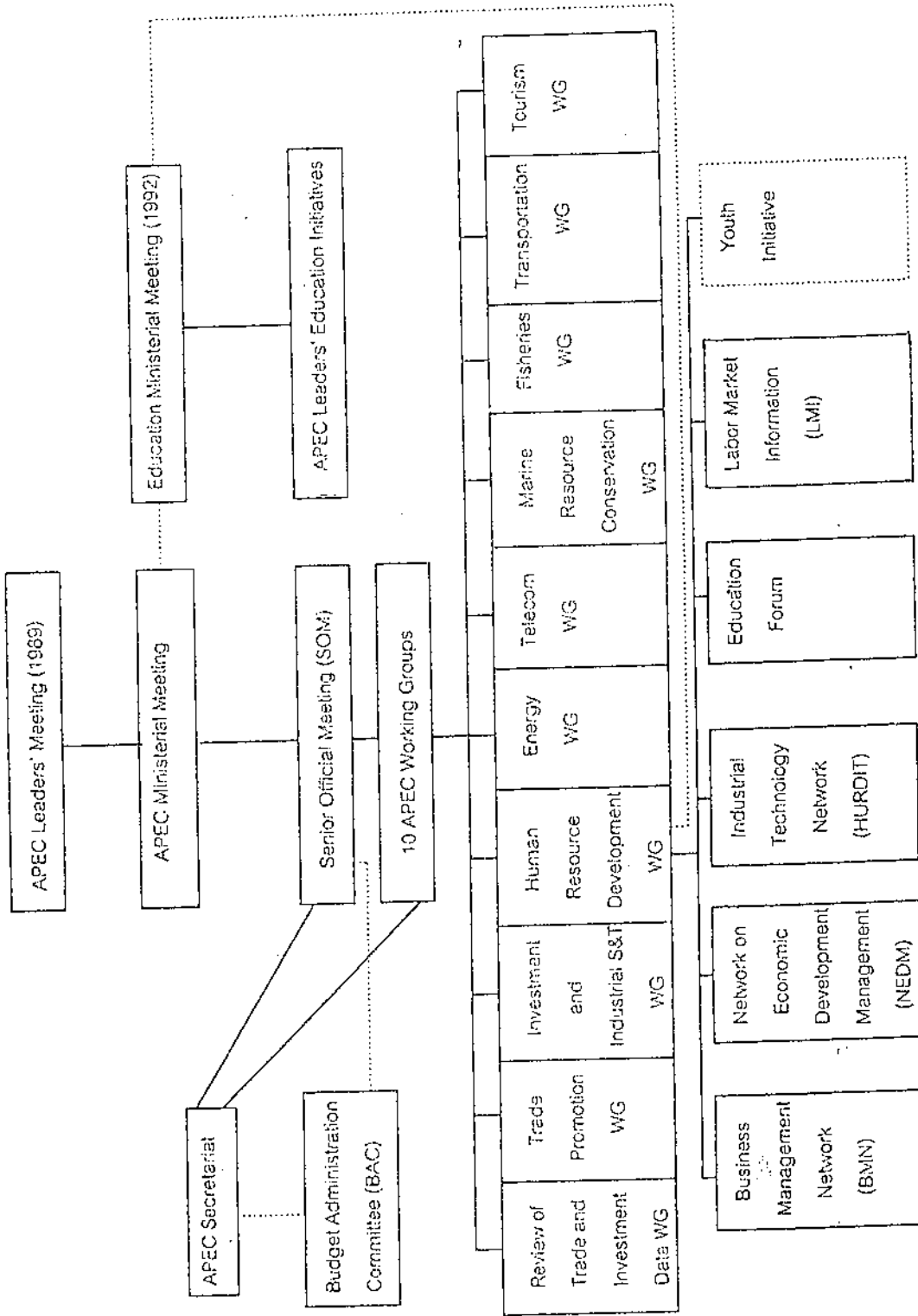
* ขอบข่ายความร่วมมือด้าน ECOTECH ประกอบด้วย Human Resources Development , Industrial Science and Technology , Small and Medium Enterprises , Energy , Transportation , Telecommunication and Information , Tourism , Trade and Investment Data, Trade Promotion , Marine Resources Conservation , Fisheries , 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 ทำหน้าที่ให้คำแนะนำต่อรัฐมนตรีและผู้ नेताเศรษฐกิจ APEC ในรูปแบบของ ABAC Report

โครงสร้างของ APEC ที่แสดงในหน้าถัดไปนั้น สามารถดูได้จากแผนภูมิที่ 3 ซึ่งแสดงโครงสร้างของ APEC ในภาพรวม และแผนภูมิที่ 4 ซึ่งได้ระบุหน่วยงานไทยที่เกี่ยวข้อง

แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างของเอเปค

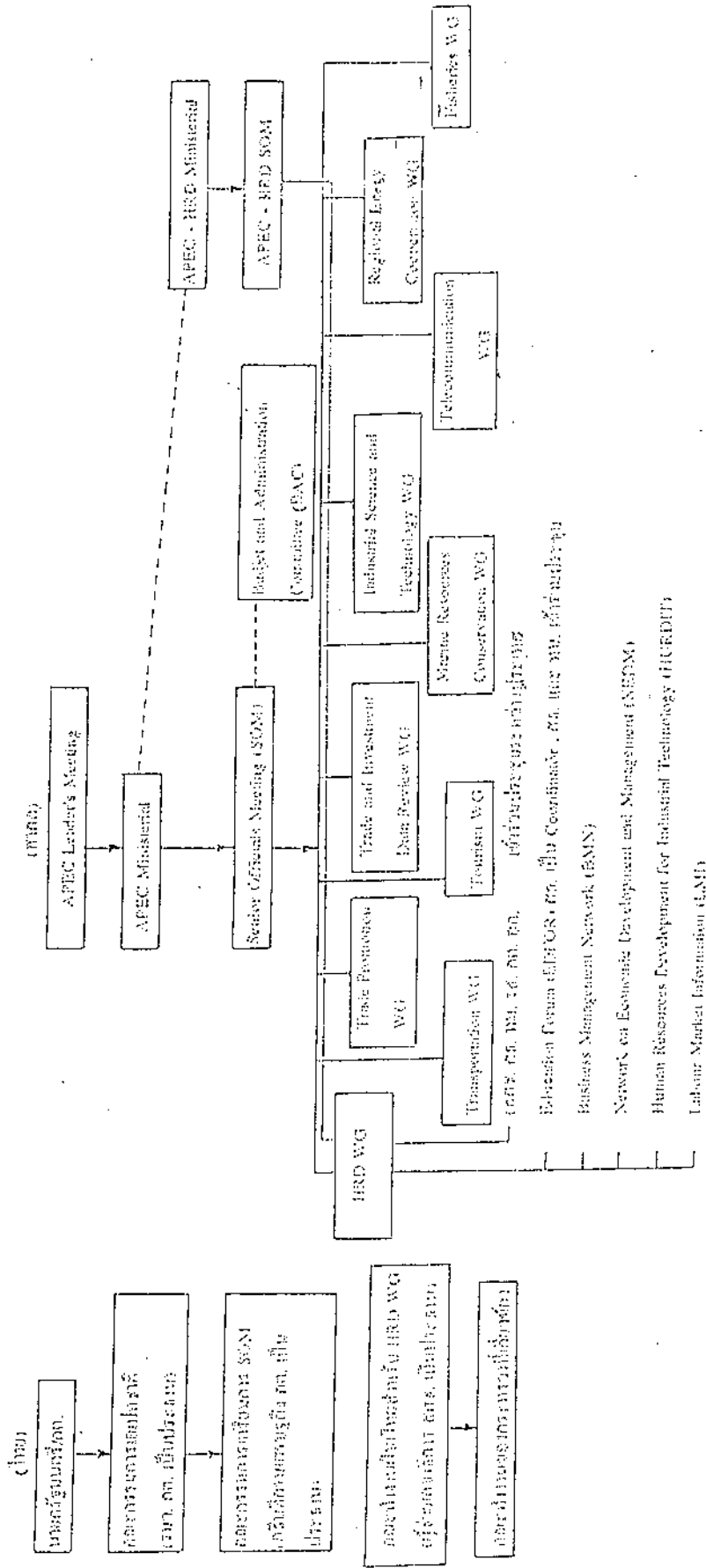
โครงสร้างของเอเปค



แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างเอเปค (เพิ่มหน่วยงานของประเทศไทย)

APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation)

โครงสร้างเอเปค



การดำเนินการของ APEC ที่สำคัญ

1. ที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจครั้งที่ 2 ณ เมืองโบกอล ประเทศอินโดนีเซีย ได้มีแถลงการณ์ซึ่งกำหนดเป้าหมายในการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนของ 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 เมืองซูบิก ประเทศฟิลิปปินส์ ได้มีการรับรองแผนปฏิบัติการมะนิลา (Manila Action Plan) ซึ่งประกอบด้วยแผนปฏิบัติการของแต่ละประเทศสำหรับการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน (Individual Action Plan : IAP) แผนปฏิบัติการร่วมสำหรับการเปิดเสรีและอำนวยความสะดวกทางการค้า (Collective Action Plan : CAP) และกรอบการเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาใน APEC ซึ่งเน้นความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการมากขึ้น

3. ที่ประชุมรัฐมนตรี APEC ครั้งที่ 9 และที่ประชุมผู้นำเศรษฐกิจ APEC ครั้งที่ 5 ณ เมืองแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา ได้มีการส่งการให้ข้อเรียกร้องต่างๆ 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 ให้สหรัฐฯ มีบทบาทนำร่วมกับญี่ปุ่นและประเทศยุโรปในการแก้ไข

ปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงินตามแนวทางข้างต้น

3.1.3 เพิ่มบทบาทของ APEC ในการร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับ IMF

ธนาคารโลก และ ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank :ADB) ในการเร่งรัดการส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ ปรับปรุงระบบการเงิน ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้กำกับดูแลตลาดและมาตรการเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและประสิทธิภาพของตลาดการเงิน

3.2) การเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ (Early Voluntary Sectoral 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 เมืองอุชิง ประเทศมาเลเซีย ได้มีผลการประชุมที่สำคัญ ดังนี้

4.1) การหาแนวทางแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงินและเศรษฐกิจในครั้งนี้อย่างมีประสิทธิภาพของ APEC ได้ดำเนินการแก้ไขในส่วนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับการดำเนินงานขององค์กรระหว่างประเทศองค์กรอื่นๆ และดำเนินการในระดับที่สูงกว่าองค์กรอื่น

4.2) การสนับสนุนระบบการค้าในกรอบพหุภาคี

สมาชิกเอเปคลงมติเป็นเอกฉันท์เรื่องการเปิดเสรีล่วงหน้ารายสาขาตามความสมัครใจ (Early Voluntary Sectoral 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 21st Century ถือเป็นกรอบความร่วมมือในการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมของประเทศสมาชิก APEC เน้นการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

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 เมืองปีนัง ซึ่งในเรื่องนี้ กระทรวงแรงงานฯ ได้แต่งตั้งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสงขลา เป็นผู้แทนเข้าร่วมการสัมมนา

4.3.3 APEC Framework of Principles for Building Initiatives on Emergency Preparedness เป็นความร่วมมือที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อลดความเสี่ยงในด้านต่างๆ 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 ถือเป็นโอกาสสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ 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 ได้จัดส่งรายการโครงการความช่วยเหลือทางสังคมเวียนให้สมาชิกคณะทำงานเฉพาะกิจซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย พิจารณา