

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

วิกฤตทางการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศไทยปี 2540 มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ทำให้ประชาชนจำนวนมากต้องสูญเสียรายได้และเสียโอกาสในการทำงานหากไม่เลี้ยงชีพรัฐบาลในขณะนั้นได้มีการปรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ให้รองรับสถานการณ์ที่เป็นผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้ดำเนินมาตรการเร่งด่วนหลายประการ เช่น โครงการมิยาซawa (Miyazawa) โครงการลงทุนเพื่อสังคม (Social Investment Project – SIP) เป็นต้น เพื่อให้ความช่วยเหลือลดผลกระทบของทางเศรษฐกิจที่มีต่อประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่ยากจนและด้อยโอกาส และการพยายามแก้ปัญหาจากวิกฤตตั้งแต่ตัวเองให้รัฐบาลโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานในขณะนั้นเห็นว่า ระบบความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และโครงสร้างการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ทั้งที่เป็นระบบทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ของประเทศไทยที่มีอยู่นั้น ไม่เพียงพอที่จะปกป้องคุ้มครองและให้การสนับสนุนแก่ประชาชน โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ (Shock) ที่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพในการดำเนินชีวิตของประชาชน เช่น เจ็บป่วย ถูกปลดออกจากงาน ภัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้น ในปี 2543 กระทรวงแรงงาน จึงได้ริเริ่มปรึกษาหารือกับธนาคารโลกในการปรับปรุงหรืออปปภรูปแบบระบบความคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทย ซึ่งธนาคารโลกได้เห็นชอบกับแนวคิดดังกล่าว จึงได้จัดทำความตกลงในการทำโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาประเทศ (Country Development Partnership – CDP) ในด้านความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection – SP) โดยเริ่มดำเนินโครงการในระยะที่ 1 ตั้งแต่ตุลาคม 2543 – พฤษภาคม 2545

โครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 เป็นโครงการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบความคุ้มครองทางสังคม โดยกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ และธนาคารโลกเป็นผู้ให้การสนับสนุนแบบให้เปล่า (Grant Aid) ด้านการเงินและผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ รูปแบบการดำเนินโครงการเป็นในลักษณะหุ้นส่วน หรือเรียกว่า ๆ CDP (Country Development Partnership) ระหว่างส่วนราชการไทยและธนาคารโลก ซึ่งเป็นรูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่ที่ธนาคารโลกเริ่มทดลองใช้เป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยดำเนินกิจกรรมใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การบริการจัดหางาน การประกันการว่างงาน การช่วยเหลือทางสังคมและระบบข้อมูลด้านความคุ้มครองทางสังคม และมีผลการดำเนินงานทั้งสิ้น 51 รายการ เป็นการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อศึกษา

ปรับปรุงงาน 18 รายการ จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม 33 รายการ โดยได้รับเงินช่วยเหลือ (ให้เปล่า) จากธนาคารโลก จำนวน 629,568 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 26.6 ล้านบาท ซึ่งมาจากเงินทุน Population and Human Resource Development (PHRD) ของรัฐบาลญี่ปุ่น จำนวน 394,215 เหรียญสหรัฐ และเงินกองทุน ASEM Fund จำนวน 235,353 เหรียญสหรัฐ

หลังจากการดำเนินงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 สิ้นสุดลง ธนาคารโลกได้สนับสนุนโครงการต่อเนื่องให้กระทรวงแรงงานดำเนินโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ต่ออีก โดยได้รับความช่วยเหลือจากกองทุน ASEM จำนวน 985,000 เหรียญสหรัฐ มีระยะเวลาในการดำเนินงานตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2546 – กุมภาพันธ์ 2549 ซึ่งแผนการดำเนินงานโครงการ CDP-SP ในระยะที่ 2 จะเป็นการศึกษาและให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคต่อหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเพื่อบรับปัจุจังหวะแผน ทดลอง อบรมหรือพัฒนาบุคลากรตามแนวทางข้อมูลที่ได้นำเสนอจากการศึกษาในระยะที่ 1 มีหน่วยงานที่ร่วมโครงการ 4 กระทรวง คือกระทรวงการคลัง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน

การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จะแตกต่างจากโครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 โดยข้อกำหนดของกองทุน ASEM ที่ให้โครงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากกองทุน จะต้องดำเนินการตามข้อกำหนดอัตราตรูนการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ (Standard Disbursement Percentage-SDP) ที่กำหนดให้รัฐบาลไทยจัดงบประมาณสมบทกิจกรรมการจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ในอัตรา 8 % และกองทุน ASEM สนับสนุน 92% ของค่าจ้างที่ปรึกษา ส่วนกิจกรรมประชุม สัมมนาฝึกอบรม กองทุน ASEM สนับสนุนค่าใช้จ่าย 100% การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จะเป็นการรับเงินสนับสนุนแบบได้เปล่าจากกองทุน ASEM ผ่านธนาคารโลกโดยมุ่งหวังให้มีการดำเนินโครงการแบบธรรมาภิบาล (Good governance) โปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งธนาคารโลกและกองทุน ASEM เองก็มีเงื่อนไขการดำเนินงานโดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างไปจากระเบียบราชการไทย ซึ่งนับเป็นเรื่องใหม่และไม่คุ้นเคยสำหรับผู้ปฏิบัติงานฝ่ายไทย ในขณะเดียวกันก็กำหนดให้มีการดำเนินการตามระเบียบของแหล่งเงินได้ในบางขั้นตอน ประกอบกับการที่โครงการจะต้องถูกตรวจสอบผลลัพธ์ของงาน และการบริหารการเงินทั้งจากสำนักงานตรวจสอบเงินแผ่นดิน ธนาคารโลก และกองทุน ASEM ทำให้บทบาทหน้าที่ในการบริหารโครงการและบริหารเงินกองทุน ASEM จำเป็นต้องมีความรอบคอบ และสามารถประยุกต์ทั้งระเบียบราชการไทยและกฎหมายที่เงื่อนไขของธนาคารโลกเข้าด้วยกัน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าเรียนรู้ว่า การบริหารโครงการในลักษณะนี้ มีวิธีการในการบริหารโครงการอย่างไร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร และข้อสรุปจากโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จะเป็นแนวทางและเป็นองค์ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานผู้รับผิดชอบจากการดำเนินโครงการความร่วมมือในลักษณะนี้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบลักษณะการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2

1.2.2 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2

1.2.3 เพื่อสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงในการบริหารโครงการในลักษณะนี้

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้จะศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ ลักษณะการบริหารโครงการ วิธีการดำเนินงานชั้งบริหารโครงการโดยกระทรวงแรงงาน ของโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 ในช่วงระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2546 – ธันวาคม 2548 เท่านั้น

1.4 วิธีการศึกษา

1.4.1 ศึกษารูปแบบลักษณะการบริหารโครงการ วิธีการดำเนินงานของโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 จากเอกสารวิชาการ เอกสารโครงการและเอกสารอื่น ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4.2 สรุปวิเคราะห์จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ศึกษาเองที่ร่วมปฏิบัติงานในโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.5.1 ทำให้เข้าใจวิธีการบริหารโครงการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

1.5.2 ทำให้เกิดเป็นองค์ความรู้ในการดำเนินโครงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศในลักษณะเดียวกันนี้ อันจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานและผู้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโครงการ (Project Management)
- 2.2 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโครงการ (Project Management)

2.1.1 ความหมายของการบริหารโครงการ

“โครงการ” (Project) เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลาย แต่ความเข้าใจในความหมายของ “โครงการ” แตกต่างกันไป มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและคำอธิบายไว้มากมาย คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะยกมากล่าวในที่นี้ได้ดังนี้

ประสิทธิ์ ตงอิงศิริ (2527 : 5) ให้คำจำกัดความ “โครงการ” ว่าคือ “กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าว จะต้องเป็นหน่วยงานอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติ พร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดเมื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้ได้สำเร็จเสร็จ สิ้นลง โครงการจึงเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และแผนปฏิบัติอย่างมี ระเบียบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ตั้งของโครงการ ช่วงระยะเวลาของโครงการ การผลิต การลงทุน ผลตอบแทน และรวมตลอดถึงการจัดรูปองค์การและการบริหารโครงการ เป็นต้น”

ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 5) ได้กล่าวว่า “โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้น อย่างมีระบบ โดยประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรม ที่ต้องใช้ทรัพยากรในการ ดำเนินงาน และคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า แผนงานนี้จะต้องมีจุดเริ่มต้นและ จุดสิ้นสุดในการดำเนินงาน จะต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน จะต้องมีพื้นที่ในการ ดำเนินงานเพื่อให้บริการและสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลในพื้นที่นั้น และจะต้องมี บุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน”

“โครงการเป็นกิจกรรมที่ได้รับการจัดทำขึ้น แล้วนำไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายของแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โครงการทุกโครงการที่กำหนดขึ้นจะต้องสอดคล้องและ สนับสนุนแผนงาน มีรูปแบบการดำเนินงานที่ได้จัดเตรียมไว้อย่างมีระบบ การดำเนินงานของ

โครงการจะต้องเป็นที่ตอกย้ำและรับรู้กันทุกฝ่าย โครงการทุกโครงการจะต้องมีผู้รับผิดชอบ สนับสนุนเอาใจใส่ดูแลจากผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญโครงการจะต้องได้รับการตรวจสอบและการประเมินผลอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของโครงการบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด”

เทอร์เนอร์ (Turner, 1993 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า “โครงการ” หมายถึง การดำเนินงานด้วยความพยายามที่มีลักษณะพิเศษ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใด อย่างหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนด และภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ ซึ่งวัตถุประสงค์ของโครงการมักมีลักษณะผสมผสานระหว่าง คุณภาพ ต้นทุน และทรัพยากรในการดำเนินงาน โครงการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสามด้าน ดังนี้เพื่อให้การดำเนินงานในทุกส่วนขององค์การ

สรุปได้ว่า “โครงการ” หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ งานแต่ละงานอาจประกอบด้วยโครงการหลายโครงการ และโครงการแต่ละโครงการจะสามารถดำเนินการไปด้วยดีและประสบกับความสำเร็จหรือบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีคุณภาพได้ ย่อมต้องขึ้นอยู่กับการบริหารโครงการอย่างมีคุณภาพ

“การบริหาร” (Management) หมายถึง ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต่างฝ่ายต่างทำแล้วไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี (Donnelly, 1987 : 17)

“การบริหารโครงการ” (Project Management) หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะพิเศษไม่ซ้ำแบบกัน ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ/การบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณและเวลา การบริหารโครงการจะประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-------------|---|
| ส่วนแรก | คือ การเตรียมหรือการวางแผนโครงการ |
| ส่วนที่สอง | คือ การสนับสนุนหรือการนำโครงการไปปฏิบัติหรือนำไปใช้ |
| ส่วนสุดท้าย | คือ การตรวจสอบ ควบคุมหรือประเมินผลโครงการ |

2.1.2 มโนทัศน์ของการบริหารโครงการ

โครงการมีความสำคัญมากที่สุดในขั้นตอนการนำเสนอแผนไปปฏิบัติหรือการนำเสนอไปใช้ เพราะโครงการจะแสดงถึงรายละเอียดในการดำเนินงานของแผนอย่างชัดเจน กล่าวคือ แสดงถึงเป้าหมาย แสดงถึงกิจกรรมของระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติ และแสดงถึงค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน จะนั้นจากล่าวได้ว่า การปฏิบัติตามแผนหมายถึงการแตกแผนเป็นโครงการ

หรือรายละเอียดในการปฏิบัติงาน แล้วนำโครงการเหล่านี้ไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของแผนในที่สุด

หลังจากโครงการได้รับการจัดเตรียมและได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการได้แล้ว การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อการบริหารโครงการจะได้รับการทำหนดขึ้น เช่น การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคคลและหน่วยงานรวมทั้งขอบเขตของการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในอกและภายนอกในโครงการ

นอกจากนี้การบริหารโครงการยังต้องเกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน หรือการให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานโครงการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่นี้ ซึ่งผู้นิเทศงานต้องปฏิบัติการอยู่กับโครงการอย่างใกล้ชิด และตลอดเวลา ก็ได้ ทั้งนี้เพื่อสามารถให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติงานโครงการแต่ละบุคคลและแต่ละส่วนได้ทันทีที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานโครงการเป็นไปโดยราบรื่น เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย และได้ผลงานตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

โครงการจะบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยของการบริหาร 4 ประเพณ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการหรือหลักการการบริหาร โดยคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์จะต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ส่วนการบริหารนั้นจะขึ้นอยู่กับคน เป็นสำคัญ กล่าวคือผู้บริหารโครงการ จะต้องมีความรู้และความสามารถในการบริหารงาน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของการบริหาร สามารถใช้ศาสตร์การบริหาร อย่างมีศิลป์ และมีเทคนิคิชีการอื่น ๆ ประกอบในการบริหารโครงการอื่น ๆ ประกอบในการบริหารโครงการด้วย จึงจะให้โครงการดำเนินไปตามขั้นตอนอย่างมีระบบ และบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

อย่างไรก็ฉก็ล่าวได้ว่า โครงการเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้กำลังหรือความพยายามในการกระทำและการบริหารโครงการก็คือ การกระทำกิจกรรมอย่างตั้งใจเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกิจกรรมนั้น โครงการแตกต่างกันทั้งขนาดและความ слับซับซ้อน โครงการบางโครงการมีขนาดใหญ่ ต้องใช้บุคคล ทรัพยากร และปัจจัยอื่นหลายชนิดเพื่อการดำเนินงาน เช่นโครงการส่งจรวดไปยังอวกาศเป็นต้น โครงการบางโครงการมีขนาดเล็กไม่ слับซับซ้อนในการดำเนินงาน บุคคลเพียงผู้เดียวก็สามารถดำเนินการได้ เช่น การเขียนรายงาน หรือการเขียนภาคินพน์เป็นต้น แม้โครงการจะด่างกันด้วยคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่คุณลักษณะอย่างหนึ่งของโครงการที่ไม่แตกต่างกัน คือ การบริหารโครงการ (Project management) ซึ่งจะต้องบริหารโดยวิธีที่มีลักษณะอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.1.3 กระบวนการวางแผนโครงการ

การที่จะทำโครงการใด ๆ ขึ้น ย่อมจะต้องมีการรวบรวมแนวคิดเพื่อการวางแผน และจัดทำโครงการ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ทรัพยากรที่จะใช้ และการดัดแปลงประเมินผล เป็นต้น หรือสรุปได้ว่าโครงการทุกโครงการ จะต้องประกอบด้วย ส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ การวางแผนหรือการจัดเตรียมโครงการ การนำโครงการไปปฏิบัติ และการดัดแปลงประเมินผลโครงการ ซึ่งแต่ละส่วนอาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป บ้าง อย่างไรก็ตาม โครงการแต่ละโครงการ จะมีกระบวนการวางแผนโครงการที่อาจจะ สรุปเป็นวงจรโครงการ (Project cycle) โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดโครงการ (Project Identification)

เป็นขั้นตอนการกำหนดแนวคิดโครงการ การชี้ถึงปัญหา หลักการหรือเหตุผล ตลอดจนชื่อ และวัตถุประสงค์ของโครงการ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นนั้น โดยจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติและของหน่วยงาน

2. การพัฒนาและจัดเตรียมโครงการ (Project Development and Preparation)

เป็นขั้นตอนการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้วางแผน โครงการและจัดทำร่างโครงการ ซึ่งจะต้องมีกระบวนการในการศึกษาความเป็นไปได้ของ โครงการ (Feasibility Study) การจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ตลอดจนการ วิเคราะห์คาดคะเนผลประโยชน์ตอบแทนและผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการในครั้งนี้

3. การประเมินค่าและอนุมัติโครงการ (Project Appraisal and Decision)

เป็นขั้นตอนการตัดสินของผู้บริหารระดับสูง ว่าจะรับโครงการนี้ไปปฏิบัติหรือไม่ โดยก่อนที่จะนำเสนอโครงการให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินผล การศึกษาตามขั้นตอนในข้อ 2 อย่างละเอียด ทั้งวัตถุประสงค์ หลักการและวิธีการเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจหรือไม่ หรือให้ผลประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อประกอบการตัดสินใจอนุมัติโครงการ หรือเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตามความจำเป็นและ เหมาะสมต่อไป

4. การนำโครงการไปปฏิบัติ (Project Implementation)

เป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมโครงการและทรัพยากร การกำหนดอำนาจหน้าที่ และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่หน่วยงาน การกำหนดบุคลากร และวิธีการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในและนอกองค์กร การนำโครงการไปปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน (Supervision) การดัดแปลง (Monitoring) การควบคุม (Controlling) การตรวจสอบและเสนอแนะเพื่อมีให้การดำเนินงานเกิด ความสำเร็จ หรือเกิดความผิดพลาดเสียหายอย่างรุนแรง สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย เป็นต้น

5. การประเมินผลและปิดโครงการ (Project Evaluation and Termination)

โครงการทุกโครงการย่อมต้องมีการกำหนดวันสิ้นสุดโครงการ ซึ่งหมายความว่าเป็นระยะเวลาที่โครงการได้ดำเนินงานเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว และเป็นวันที่โครงการนั้นได้ถูกโอนภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบจากหน่วยงานไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือจากการโอนไปสู่งานประจำตามปกติ

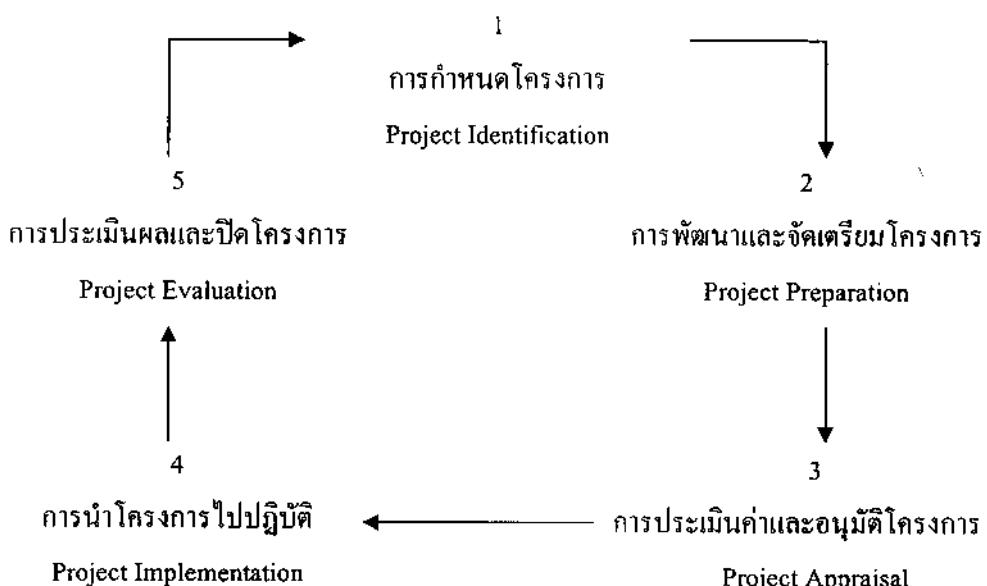
ก่อนที่จะถึงวันที่สิ้นสุดโครงการนั้น จะต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้าเพื่อถ่ายโอนงาน ทรัพย์สิน งบประมาณ กำลังคน และการปิดบัญชีโครงการ นอกจากนี้จะต้องมีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน และการประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการ หมายถึง การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการได้ทันท่วงที เพื่อการตัดสินใจว่าจะดำเนินการโครงการบรรลุหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการหรือไม่

ดังนั้น การประเมินผลโครงการจึงไม่ใช่กระบวนการในขั้นสุดท้าย และอาจประเมินผลได้หลายช่วง ซึ่งอาจจำแนกการประเมินผลออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การประเมินผลก่อนที่จะเริ่มทำการ (Pre Evaluation) เช่น การประเมินค่าโครงการ (Project Appraisal)
- 2) การประเมินผลกระทบดำเนินงานโครงการ (On-going Evaluation หรือ Monitoring)
- 3) การประเมินผลหลังจากการดำเนินโครงการ (Post Evaluation)

รูปที่ 2.1
วงจรโครงการ (Project Cycle)



2.1.4 กระบวนการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการเป็นงานชนิดหนึ่ง ที่ผู้มีความเกี่ยวข้องทุกคนจะต้องร่วมใจกันปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือตามเป้าหมายที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญหลายหลักการด้วยกัน เช่นการวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) เป็นต้น

การวางแผน (Planning) หมายถึง การดำเนินการในการรวมรวมแนวความคิดและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการจัดทำหรือร่างเป็นโครงการขึ้น และใช้ร่างโครงการนี้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ว่า จะทำอะไร ทำไปทำไม ทำเมื่อใด ทำที่ไหน ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร การวางแผนโครงการเป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องจัดทำขึ้น จึงจะทำให้การดำเนินงานหรือการบริหารโครงการเป็นไปด้วยดีและบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ

การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดรูปแบบในการบริหารโครงการรวมทั้งการจัดคนให้เข้ากับงานด้วย โดยจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า หน่วยงานใดทำหน้าที่รับผิดชอบอะไร และประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนเท่าใด เครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ความมีอยู่ในบ้าน การจัดหน่วยงานเป็นขั้นตอนที่แสดงถึงขอบข่ายงาน ระยะเวลาที่ต้องกระทำ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น และกลไกในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานหรือของโครงการ

การจัดหน่วยงานเพื่อการบริหารโครงการนั้นมีลักษณะคล้ายกับการจัดองค์การโดยทั่วไปคือ อาจจัดเป็นแบบการมีสายการบังคับบัญชาเพียงสายเดียว (Line-form of Structure) หรือเป็นแบบสายการบังคับบัญชา และสายงานที่ปรึกษา (Line & Staff form of Structure) หรือเป็นแบบอิสระทางวิชาการ (Collegiate Staff) ทั้งนี้เนื่องอยู่กับชนิดและขนาดของโครงการ เช่น ถ้าเป็นโครงการที่มีขนาดเล็ก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น อาจใช้การจัดหน่วยงานแบบการมีสายการบังคับบัญชาเพียงสายเดียวจะเหมาะสมกว่า เพราะมีคนไม่มาก และลักษณะของงานไม่สลับซับซ้อน เป็นต้น แต่ถ้าเป็นโครงการฝึกอบรมทางวิชาการ น่าจะมีการจัดหน่วยงานแบบอิสระทางวิชาการจะเหมาะสมกว่า ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้วิทยากรและผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นทางวิชาการ และเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมได้อย่างเสรี

อีก การจัดหน่วยงานเพื่อการบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้จัดแบ่งสายงานจะต้องคำนึงถึง hely ด้านด้วยกัน ก่อนว่าคือ จะต้องคำนึงถึงชนิดและขนาดของโครงการ ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ความสะดวกสบายในการดำเนินงานจะต้องมีบ้างตามสมควร รวมทั้งสถานที่ ซึ่งจะต้องใช้เป็นที่ดำเนินงานโครงการด้วย

การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การมobilหมายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินโครงการให้บุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงาน เพื่อให้ทราบว่ามีขอบเขตในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด มีกิจกรรมใดบ้างที่จะต้องกระทำ และอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ใดหรือหน่วยใด หากมีปัญหาอุปสรรคหรือมีเรื่องที่ต้องการการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ บุคคลใดหรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้กระทำหน้าที่นั้น นอกจากนี้ การอำนวยการ ยังครอบคลุมไปถึงการทำหนารายละเอียด และการอนุมัติการเบิกจ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานโครงการ ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการอำนวยการ เป็นกระบวนการที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อบริหารโครงการเป็นสำคัญ

การควบคุม (Controlling) หมายถึง การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการแต่ละกิจกรรม หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความสำเร็จของโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การควบคุมยังรวมไปถึงการจัดทำรายงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ และเป็นการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่โครงการไปในดัวด้าย

อนึ่งกระบวนการการบริหารโครงการ อาจมีขั้นตอนหรือวิธีการที่มีข้อเรียกต่างกัน แต่โดยสรุปแล้วจะมีความคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ เช่นในบางโครงการผู้บริหารโครงการอาจใช้กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การจัดคนให้เข้ากับงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การรายงาน และการงบประมาณ เป็นต้น ความปลิภัยอยู่ในรายละเอียดของกระบวนการ ดังที่กล่าวแล้ว อาจขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระของงาน ขนาดของโครงการ ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ และความรู้ความสามารถตลอดถึงประสบการณ์ ของผู้บริหารโครงการ

2.1.5 ระบบการบริหารโครงการ

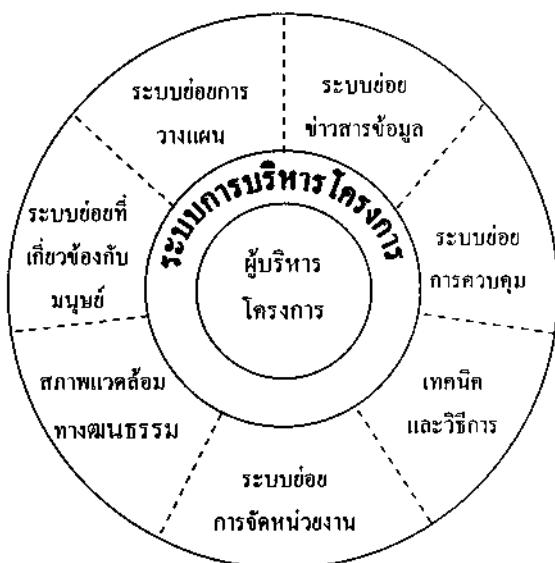
เมื่อโครงการได้โครงการหนึ่งได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการยอมรับให้ดำเนินการ ได้ การบริหารโครงการก็ย่อมเกิดขึ้น โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะต้องพยายามทำให้กิจกรรมทุกกิจกรรมของโครงการบรรลุความสำเร็จ โดยมุ่งถึงความสำเร็จใน 3 ลักษณะ คือ 1) โครงการสำเร็จภายในระยะเวลา (schedule) ที่กำหนดไว้ 2) โครงการสำเร็จภายใต้จำนวนงบประมาณ (budget) ที่จัดสรรให้ และ 3) วัตถุประสงค์โครงการบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

การบริหารโครงการจะเป็นไปด้วยดีขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ กล่าวคือ ประการแรก จะต้องมีทรัพยากร (resources) สนับสนุนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ประการที่สอง การดำเนินงานโครงการทั้งการวางแผนและการควบคุมแผนจะต้องทำร่วมกันเป็นกลุ่ม (team) และประการที่สาม ผู้บริหารโครงการ และผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ จะต้องมี

ความรู้ความเข้าใจในโครงการที่จะต้องกระทำเป็นอย่างตี โดยแต่ละคนมีจังหวะพื้นฐาน ทางวิชาการ (discipline) ต่างกัน แต่จะต้องเข้าใจโครงการไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้โครงการบรรลุถึงความสำเร็จด้วยตี

การบริหารโครงการ จะต้องดำเนินการเป็นระบบ (System) ที่จะต้องเกี่ยวพันกับระบบย่อย (subsystems) เป็นจำนวนมาก ซึ่ง ผู้บริหารโครงการ (Project Manager) จะต้องพยายามผสมผสานระบบย่อยต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพราะระบบย่อยเหล่านี้ จะเป็นตัวช่วยให้การดำเนินงานโครงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด และภายใต้จำนวนงบประมาณที่ได้รับ ระบบการบริหารโครงการมีลักษณะดังแผนภูมิที่ 2.2

แผนภูมิ 2.2 ระบบการบริหารโครงการ



แผนภูมิ 2.2 แสดงให้เห็นว่า การบริหารโครงการเป็นการดำเนินงานเชิงระบบ (System approach) ที่ประกอบด้วยระบบย่อย (Subsystem) หลายระบบ แต่ละระบบย่อยมีลักษณะพอสัมเข้าด้วยกัน

ระบบย่อยของการจัดหน่วยงาน (Facilitative Organizational Subsystem) เป็นการจัดโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และสายงานของกลุ่มผู้ดำเนินโครงการ (Team Project) เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการให้เป็นไปด้วยดี ตั้งแต่เริ่มดันดำเนินการจนกระทั่งโครงการนั้นแล้วเสร็จ

ระบบย่อยการควบคุมโครงการ (*Project Control Subsystem*) เป็นการเลือกสรรวิธีการดำเนินงานการจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการ ทั้งนี้เพื่อให้โครงการบรรลุถึงความสำเร็จตามกำหนดเวลา และภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ระบบย่อยการบริหารข้อมูลโครงการ (*Project Management Information Subsystem*) เป็นการรวบรวมและพิจารณาข้อมูล และรายงานต่าง ๆ จากสมาชิกแต่ละคนของกลุ่มผู้ดำเนินโครงการแล้วตัดสินใจร่วมกัน เพื่อการบริหารโครงการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

เทคนิคและวิธีการ (*Techniques and Methodology*) เป็นการใช้เทคนิคเช่น PERT, CPM หรือวิธีการบริหารอื่น ๆ ในการประเมินองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ไม่แน่นอน เพื่อการตัดสินใจในการดำเนินงานโครงการ

ระบบย่อยสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (*Cultural Ambience Subsystem*) เป็นการพิจารณาถึงความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อของสังคมหรือบุคคลในสังคมต่อวิธีการดำเนินงานโครงการ สภาพทางวัฒนธรรมของคนในสังคมดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการบริหารโครงการ กล่าวคือหากโครงการที่คิดขึ้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อของสังคมย่อมหมายถึงว่า โครงการนั้นจะไม่สามารถดำเนินการได้หรือดำเนินการได้โดยไม่ราบรื่นเป็นต้น

ระบบย่อยการวางแผน (*Planning Subsystem*) เป็นการดำเนินงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลา การจัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในลักษณะที่ว่า จะทำอะไร ทำไปท่าไม่ ควรทำอะไร จะใช้อะไรบ้าง ทำเมื่อใด เสร็จสิ้นเมื่อใด และทำได้อย่างไร นั่นเอง

ระบบย่อยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (*Human Subsystem*) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเข้าถึงสภาพและความต้องการของคน โดยจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการจูงใจคน การอยู่ และการกระทำการกิจกรรมกัน การติดต่อสัมพันธ์ รวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคมวิทยา จิตวิทยา มนุษย์วิทยา และอื่น ๆ ในอันจะนำมาซึ่งความเห็นอกเห็นใจ ความสามัคคีในการที่จะดำเนินโครงการร่วมกันโดยให้โครงการนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

อนึ่งเนื่องจากผู้บริหารโครงการเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานโครงการ ฉะนั้น ผู้บริหารโครงการจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบูรณาการและผสมผสานระบบย่อยต่าง ๆ ของโครงการให้ไปด้วยกัน และเข้ากันได้ดีซึ่งจะทำให้โครงการบรรลุถึงความสำเร็จตามกำหนดเวลา และภายใต้งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่กำหนดให้ โดยปกติแล้วผู้บริหารโครงการควรจะต้องมีบทบาทที่สำคัญ 3 บทบาทคือ บทบาทการให้คำแนะนำปรึกษาโดยตรง (direct

supervisory) บทบาทการอำนวยความสะดวก (facilitating capacity) ทั้งด้านวิธีการ ระเบียบ กฏหมาย สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในลักษณะต่าง ๆ และบทบาทความเป็นผู้นำในด้านการให้บริการ (Service) แก่บุคคลซึ่งเป็นคนทำงาน บทบาททั้ง 3 ประการของผู้บริหารโครงการ จะเป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญในการบริหารโครงการทุกชนิดและทุกประเภท

2.1.6 โครงสร้างการบริหารโครงการ

โครงการเป็นภารกิจหรือเป็นงานที่ต้องการทำหรือบริหารงานโดยคณะกรรมการโดยคณะกรรมการนี้ จะมีบุคคลหลายฝ่ายและหลายระดับรับผิดชอบ อย่างน้อยที่สุดอาจจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ ระดับผู้ประสานงานโครงการ และระดับผู้ปฏิบัติหรือระดับผู้บริหารงานโครงการ เป็นต้น

ระดับผู้กำหนดนโยบายโครงการ หมายถึง องค์คณะบุคคลในระดับสูง ซึ่งทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ควบคุม อำนวยการ เร่งรัด ตรวจสอบ ประชาชนสัมพันธ์ จัดสรรค่าใช้จ่าย ประเมินผล และกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ในการบริหารโครงการโดยส่วนรวมหรือโดยทั่ว ๆ ไป

ระดับผู้ประสานงานโครงการ หมายถึง องค์คณะบุคคล ซึ่งทำหน้าที่ในการนำนโยบาย และแนวคิดในระดับผู้กำหนดนโยบายกำหนดขึ้นไว้ แลกเปลี่ยนแผนหรือโครงการเพื่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้โครงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ควบคุม ดูแล กำกับดูแลตามและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ระดับผู้ปฏิบัติงานด้วย

ระดับผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์คณะบุคคลซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการ โดยอาจเป็นทั้งผู้เสนอโครงการหรือผู้เขียนโครงการและเป็นผู้ลงมือกระทำการนั้นด้วยตนเอง ทั้งนี้โครงการที่กำหนดขึ้น จะต้องสนองความต้องการหรือเกิดประโยชน์แก่ประชาชน หรือสังคมโดยส่วนรวม โครงการนั้นจึงจะได้รับการพิจารณาเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการจากหน่วยงานระดับประสานงาน และระดับกำหนดนโยบายโครงการ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป

อย่างไรก็ต้องมีบุคลากรผู้บริหารโครงการไม่ว่าจะมีระดับหรือมีจำนวนมากน้อยเพียงใด มิใช่เป็นสิ่งเดียวที่ชี้หรือประกันได้ว่า จะทำให้โครงการนั้นประสบกับความสำเร็จ ความสำเร็จอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพของโครงการ ขึ้นอยู่กับหลายสิ่งประกอบกัน กล่าวคือโครงการที่กำหนดขึ้น จะต้องมีความชัดเจน และผู้กำหนดโครงการเป็นผู้มีความรู้

ความสามารถ ผู้ประสานงานโครงการจะต้องเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมุ่งประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานโครงการจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำการนี้ให้บรรลุถึงผลสำเร็จ การบริหารโครงการจะประสบกับความล้มเหลว และองค์การจะมีแต่ความหมายนะ ถ้าผู้บริหารโครงการทุกระดับขาดความรู้ความสามารถ ไม่ว่า ร่วมมือประสานงานซึ่งกันและกัน ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และขาดความมุ่งมั่นในการดำเนินงานโครงการอย่างแท้จริง

2.1.7 การวิเคราะห์โครงการ

การวิเคราะห์โครงการ เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารโครงการ เพราหากโครงการไม่ได้รับการพิจารณาหรือวิเคราะห์อย่างดีพอแล้วย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารโครงการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจก่อให้เกิดความชงกันของแผนงานโดยส่วนรวมในที่สุด การวิเคราะห์โครงการหมายถึง กระบวนการในการศึกษาโครงการอย่างละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นประโยชน์ต่อแผนงานขององค์การได้อย่างแท้จริง

ก. การวิเคราะห์โครงการโดยองค์ประกอบ การวิเคราะห์โครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วนหลักคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบภายในโครงการ และการวิเคราะห์องค์ประกอบภายนอกโครงการ

องค์ประกอบภายนอกโครงการ หมายถึง สิ่งแวดล้อมซึ่งจะมีผลกระทบต่อโครงการทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง ทางสังคม และกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ ตลอดรวมไปถึงสภาพของดินฟ้าอากาศ ในขณะที่จะต้องดำเนินงานโครงการนั้นด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นสิ่งที่กระทำ แต่ก็เป็นสิ่งที่ผู้วิเคราะห์โครงการจะต้องกระทำ และจะต้องกระทำด้วยความรอบคอบเป็นอย่างมาก เพราะส่วนประกอบชนิดนี้มีอิทธิพลเหนือความสามารถที่ผู้บริหารโครงการจะแก้ไขได้ หากมีผลกระทบอย่างรุนแรง อาจทำให้โครงการต้องได้รับการรับประทานหรือยกเลิกโดยกะทันหัน หรือโครงการที่จะได้รับการลงทุนจากต่างประเทศ ยอมจะไม่ได้รับความไว้วางใจหรือไม่สนใจจากผู้ลงทุน เป็นต้น

องค์ประกอบภายนอกโครงการ เป็นการวิเคราะห์ส่วนประกอบของตัวโครงการซึ่งจะพิจารณาได้ 3 ลักษณะ หลักของโครงการคือ ความสอดคล้องสมบูรณ์ของโครงการ ความเหมาะสมและประโยชน์ของโครงการ และความเป็นไปได้ของโครงการ

1. ความสอดคล้องสมบูรณ์ของโครงการ พิจารณาจากส่วนประกอบของโครงการในเรื่อง

- วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- วิธีการดำเนินงาน
- ค่าใช้จ่าย

2. ความเหมาะสมและประโยชน์ของโครงการ พิจารณาจากส่วนประกอบของโครงการในเรื่อง

- เหตุผลและความจำเป็น
- ระยะเวลาการดำเนินงาน
- ความสมประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม
- ความสอดคล้องระหว่างรายจ่ายกับผลตอบแทน

3. ความเป็นไปได้ของโครงการ พิจารณาจากส่วนประกอบของโครงการในเรื่อง

- ความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ
- ฐานะการเงินของโครงการ
- ความสามารถของผู้ดำเนินงานและหน่วยงาน
- ความพร้อมทางด้านเทคนิค
- ข้อจำกัดต่าง ๆ

อ้างนี้เนื่องจากการจัดทำโครงการนี้โครงการใด ผู้เขียนหรือผู้จัดทำโครงการจะต้องคำนึงถึงคำถาม 6 ประการ อันเป็นที่เข้าใจกันโดยสัญญาณในกลุ่มผู้จัดทำโครงการว่า W₅H นั้นในฐานะที่เป็นผู้วิเคราะห์โครงการจึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ตามคำถามทั้ง 6 ประการดังกล่าวคือ

What (จะทำอะไร)	: จะต้องวิเคราะห์ว่า โครงการนี้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจนหรือไม่ วัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับนโยบายหลักมากน้อยเพียงใด
Why (ทำไม/ป่าม)	: จะต้องวิเคราะห์ว่า โครงการนี้มีเหตุผลอย่างที่จะต้องทำ จำเป็นอย่างไรจึงต้องทำโครงการนี้
When (จะทำเมื่อไหร)	: จะต้องวิเคราะห์ว่า โครงการนั้นจะเริ่มดำเนินการและสิ้นสุดแล้วเสร็จเมื่อใด ระยะเวลาและช่วงการดำเนินงานเหมาะสมหรือไม่
Where (จะทำที่ไหน)	: จะต้องวิเคราะห์ว่า สถานที่ของการปฏิบัติงานโครงการอยู่ที่ใด เป็นแหล่งหรือสถานที่ที่เหมาะสมหรือไม่
Who, Whom (ใครทำและทำเพื่อใคร)	: จะต้องวิเคราะห์ว่า ใครเป็นผู้ทำโครงการนั้น เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติและความเหมาะสมหรือไม่ และผู้ที่ได้ผลประโยชน์

จากโครงการเป็นผู้ที่เหมาะสมสมหรือไม่เป็นคนส่วนใหญ่หรือส่วนน้อยเป็นดังนี้

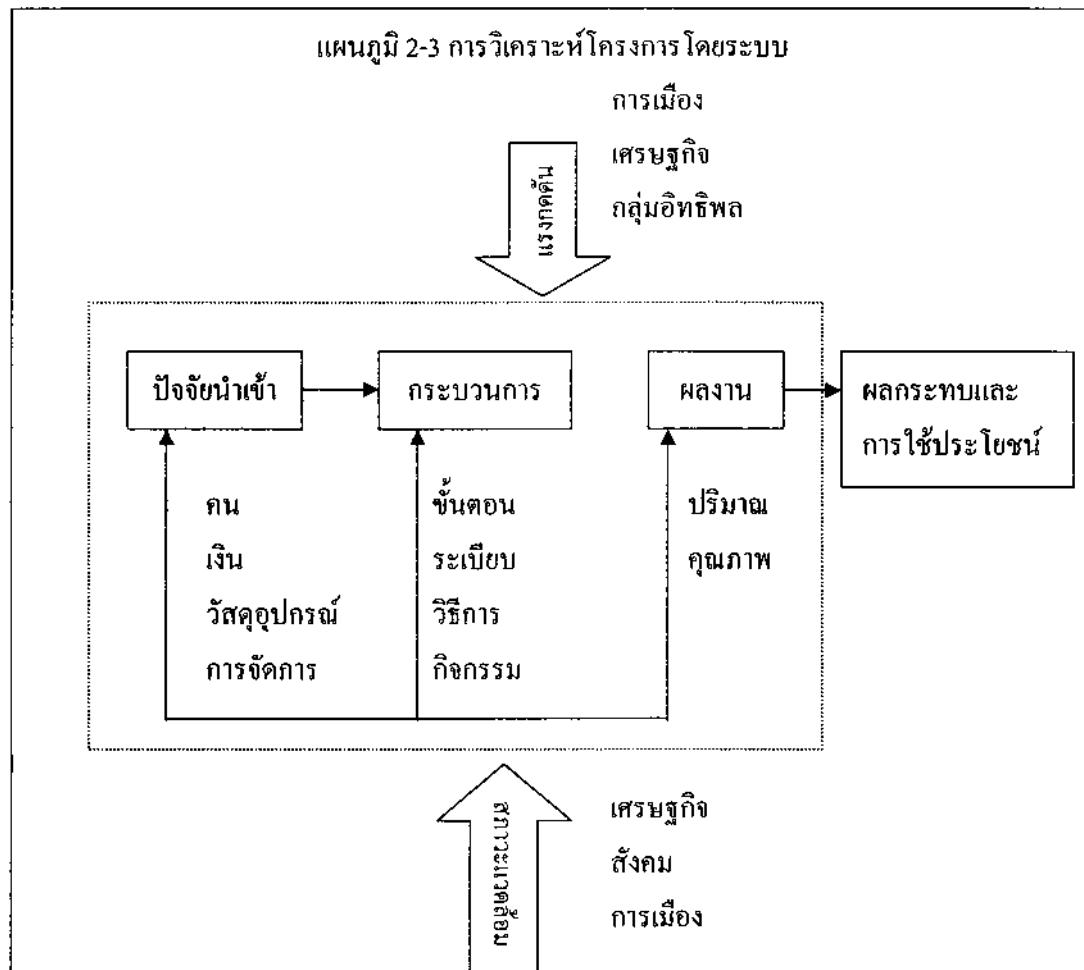
- How (ทำอย่างไร)** : จะต้องวิเคราะห์ว่า มีวิธีในการดำเนินงานหรือบริหารโครงการอย่างไรจึงจะบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบของโครงการ จะต้องดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบ และจะต้องทำให้แต่ละองค์ประกอบมีจุดเด่นที่เห็นโดยแจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อให้โครงการที่กำหนดขึ้นง่ายต่อการพิจารณา และมีเหตุผลควรแก่การอนุมัติดำเนินการ กล่าวคือ

- วัตถุประสงค์ต้องเฉพาะเจาะจงและชัดเจน
- โครงการต้องมีคุณค่าและให้ประโยชน์ต่องค์กรโดยส่วนรวม
- ช่วงเวลาในการดำเนินงานมีความเหมาะสมเพียงพอ
- มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถดำเนินการ และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง
- มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

หากผู้วิเคราะห์โครงการสามารถวิเคราะห์ค่าตามหัว 6 ประการอย่างละเอียดและได้ค่าตอบทุกคำถามด้วยความพึงพอใจ ย่อมถือได้ว่าโครงการนั้นควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นโครงการที่สามารถดำเนินการได้หรือเป็นโครงการที่ควรสนับสนุน

ช. การวิเคราะห์โครงการโดยระบบ อย่างไรก็ได้เนื่องจากโครงการเป็น ระบบ ฉะนั้นการวิเคราะห์โครงการจึงต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของระบบ คือ วิเคราะห์ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากร่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เป็นดังวิเคราะห์ กระบวนการ (Process) ซึ่งหมายถึงกรรมวิธีในการดำเนินงานโครงการ เช่น กิจกรรม วิธีการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และอื่น ๆ เป็นต้น และวิเคราะห์ ผลงาน (Outputs) ซึ่งหมายถึงผลผลิตที่เป็นทั้งปริมาณและคุณภาพเมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้จะต้องวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมและแรงกดดันต่าง ๆ ซึ่งอยู่นอกระบบ เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และกลุ่มอิทธิพลอื่น ๆ รวมทั้งจะต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบ (Impact) หรือการใช้ประโยชน์จากผลงาน (Result) ของบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ นั้นด้วย การวิเคราะห์โครงการโดยระบบอาจสรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



การวิเคราะห์โครงการดังกล่าวแล้ว เมื่อผู้วิเคราะห์โครงการได้ดำเนินการอย่างรอบคอบแล้ว จะต้องนำโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์แล้วมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจสั่งการคัดเลือกโครงการที่ดีที่เหมาะสมที่สุด บรรจุไว้ในแผนการปฏิบัติการขององค์กรหรือของหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้แผนปฏิบัติการเป็นแผนซึ่งมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2 แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

“การคุ้มครองทางสังคม” (Social Protection) ได้มีผู้เชี่ยวชาญและองค์กรระหว่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกัน ได้แก่

คำนิยามจากผู้เชี่ยวชาญของ ESCAP (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) ได้ให้ความหมายของการคุ้มครองทางสังคมว่า “หมายถึง การที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมมีกระباءองกัน เพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่ประชาชนให้ก้าวข้างหน้าที่สุด ทั้งที่เป็นความมั่นคงส่วนบุคคล และเป็นกลุ่ม ไม่เพียงเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง และการทหาร

เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวพันไปถึงการคุ้มครองผู้บุริโภค การป้องกันอาชญากรรม การป้องกันสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติ และความมั่นคงทางสังคม (ในความหมายของการประกันสังคมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง) สถาบันเหล่านี้ครอบคลุมถึงครอบครัว ชุมชน และกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ โดยจัดความมั่นคงทั้งในด้านความรู้สึก และด้วยให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงการยังชีพ และสถานที่ในสังคมด้วย" (Jurado อ้างถึงในรายงานการสัมมนาจะดับภัยภาคเรื่อง Strengthening Policies and Programmers on Social Safety Net. 2544 : 7)

ขณะที่ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank – ADB) ได้ให้ความหมายว่า "กลุ่มนโยบายและแผนงานที่จัดทำขึ้นเพื่อลดความยากจน และความอ่อนแอด้วยความเสี่ยงต่าง ๆ (Vulnerability) โดยการส่งเสริมขีดความสามารถในการคุ้มครองทางป้องกันตนของจากอันตรายต่าง ๆ และจากการขาด/สูญเสียรายได้ นโยบายและแนวทางการดำเนินงานการคุ้มครองทางสังคมของ ADB จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลัก 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและแผนงานด้านตลาดแรงงาน แผนงานด้านประกันสังคม ความช่วยเหลือด้านสังคม (หรือการสังคมสมเคราะห์) โครงการเชิงพื้นที่ขนาดเล็ก (Micro and Area-Based Schemes) และการคุ้มครองเด็ก"

สำหรับธนาคารโลก ความหมายของ "การคุ้มครองทางสังคม" มีความสัมพันธ์กับแนวคิดการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) และด้วยโครงการ CDP-SP เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงาน และธนาคารโลก การศึกษานี้จึงจะขอเน้นทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการคุ้มครองทางสังคมของธนาคารโลกเท่านั้น เนื่องจากเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์โครงการ CDP-SP ของธนาคารโลก และนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือแก่กระทรวงแรงงานในที่สุด

2.2.1 ความหมายและขอบเขตของการคุ้มครองทางสังคมของธนาคารโลก

ธนาคารโลกได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองทางสังคมในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเดิมงานด้านการคุ้มครองทางสังคมของธนาคารโลก จะประกอบด้วยงานด้านตลาดแรงงาน ระบบบำนาญ กองทุนเพื่อสังคม (Social Fund) และโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Nets) เท่านั้น แต่เมื่อระบบคอมมูนิตี้สัมஸยา ระบบรัฐสวัสดิการที่รัฐใช้เงินอุดหนุนสร้างหลักประกันทางสังคมแก่ประชาชนดังต่อไปนี้ได้ก็จะไม่อาจดำเนินอยู่ได้ต่อไป โลกประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจการเงินอย่างต่อเนื่อง จากละตินอเมริกา และเอเชียตะวันออก มาตรการทางด้านสังคมที่มีอยู่ ไม่อาจรองรับปัญหาได้ ธนาคารโลกต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลืออีกทั้งแนวโน้มที่ประชากรสูงอายุในประเทศไทยกำลังพัฒนาขึ้นอย่างตัวสูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและสภาพการณ์ของโลก และจากการที่แนวคิดนี้มีการมองปัญหาแบบ

องค์รวม ทำให้การวิเคราะห์ปัญหาและการเชื่อมโยงการคุ้มครองทางสังคมกับการแก้ไขปัญหา ความยากจนชัดเจนและรอบด้านมากขึ้น

แนวคิดใหม่ของการคุ้มครองทางสังคมของธนาคารโลกนี้ จะเน้นความสำคัญของแนวคิดในการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) ซึ่งจะประกอบด้วยวิธีการด้านนโยบายทางสังคมและการลดความยากจน เป็นกรอบความคิดในการดำเนินงานด้านการคุ้มครองทางสังคมของธนาคารโลก

ในความหมายของธนาคารโลก “ความคุ้มครองทางสังคม” หมายถึง “การแทรกแซงของรัฐในการช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และชุมชน ในการจัดการกับความเสี่ยงให้ดีขึ้น และให้ความช่วยเหลือแก่คนยากจน” ซึ่งธนาคารโลกเห็นว่าการคุ้มครองทางสังคมเป็นเสมือนกระดานหก (Springboard) และดาวร้ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Nets) แก่คนยากจนที่จะช่วยให้คนยากจนพัฒนาความสามารถให้หลุดพ้นจากความยากจน และช่วยให้มองเห็นถึงสาเหตุของความยากจน ซึ่งจะช่วยให้คนยากจนหลีกเลี่ยงกับดักของความยากจนได้ นับเป็นการลงทุนทางสังคม (Social Investment) และการลงทุนในมนุษย์ (Human Investment) อย่างหนึ่งไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่ายทางสังคม (Social costs) ซึ่งจะช่วยให้คนยากจนสามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมได้ ช่วยให้สามารถจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ได้ และยังเป็นการยอมรับข้อเท็จจริงที่ว่ามีประชากรโลกไม่ถึง 1 ใน 4 ที่ได้รับความช่วยเหลือจากระบบคุ้มครองทางสังคมของทางการ และมีประชากรไม่ถึง 5% ที่สามารถพึ่งพาทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่ตนเผชิญอยู่ได้ และการจัดซองว่างความยากจนของประเทศยากจนก็ไม่อ灸 ดำเนินการได้เนื่องจากปัญหาการเงินและงบประมาณของประเทศ (Social Protection Sector Strategy : From Safety Net to Springboard. 2001 : 9) ดังนั้น การจะเข้าใจการคุ้มครองทางสังคม จะต้องเข้าใจเรื่องความเสี่ยง (Risk) และแนวคิดในการจัดการความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management – SRM) ของธนาคารโลกด้วย

แนวคิดหลักของการจัดการความเสี่ยงทางสังคม คือการที่บุคคล ครอบครัวและชุมชน เพชชญ์กับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และความยากจน และการจัดการกับความเสี่ยงนั้น ขึ้นกับความสามารถของบุคคล ครอบครัว และชุมชน นั้น ๆ ตลอดจนการที่ภาครัฐเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนให้คนเหล่านั้น สามารถพัฒนาศักยภาพในการแก้ไขและจัดการความเสี่ยงนั้นได้

ระดับความเสี่ยงทางสังคม

ความเสี่ยงทางสังคม (Social Risks) หรือเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อประชาชนที่ธนาคารโลกเรียกว่า Shocks เกิดจากหลายแหล่งทั้งจากธรรมชาติ เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม และโรคภัยต่าง ๆ หรือที่เกิดจากมนุษย์ เช่น ภัยปลดอางงาน เศรษฐกิจตกต่ำ สภาวะแวดล้อมเสื่อมโทรม รัฐประหาร และสงคราม เป็นต้น ความเสี่ยงยังส่งผลกระทบต่อคนและกลุ่มบุคคลในหลายระดับ ขึ้นกับชนิดและแหล่งของความเสี่ยงนั้น ซึ่งพอกจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1) ความเสี่ยงที่ต่อระดับบุคคล (Micro) เช่น โรคภัย การบาดเจ็บ ความทุพพลภาพ การตาย อาชญากรรม และความรุนแรง ธุรกิจล้มเหลว หรือการกัดกันทางเชื้อชาติ เป็นต้น

2) ความเสี่ยงมีผลต่อกลุ่มคนหรือครอบครัวในระดับพื้นที่ (Micro) เช่น ฝนตก ดินถล่มภูเขา ไฟร้าย โรคระบาด การก่อการร้าย การว่างงาน พิชผลเสียหาย การ蛟าชล มวลภาวะหรือการตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น ซึ่งอาจกลายเป็นปัญหาระดับชาติได้

3) ความเสี่ยงที่มีผลต่อระดับประเทศ (Macro) เช่น แผ่นดินไหว พายุ น้ำท่วม ความแห้งแล้ง วิกฤติเศรษฐกิจ ความวุ่นวายทางการเมือง รัฐประหาร และสังคมเป็นต้น

ความเสี่ยงดังกล่าว หรือ Shocks มีผลกระทบต่อทุกระดับ โดยเฉพาะคนยากจน อ่อนแอลง และกลุ่มเสี่ยงต่าง ๆ (Vulnerable) ซึ่งจะได้รับผลกระทบมากกว่าคนทั่วไป เนื่องจากมีโอกาสที่จะได้รับการแก้ไขหรือความช่วยเหลือจากบริการของรัฐน้อยกว่าคนทั่วไป ความเสี่ยงจะทำให้คนยากจน อ่อนแอลง คนยากจนและกลุ่มเสี่ยง กลายเป็นคนยากจนยิ่งขึ้น และเป็นผู้ยากไร้ตลอดไป (Destitution) หากไม่ได้รับความช่วยเหลือเพิ่มเติม

การจัดการกับความเสี่ยง (Risk Arrangement)

กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากความเสี่ยงต่าง ๆ จะพยายามหาหนทาง หรือคิดค้น แนวทางแก้ไขปัญหา หรือปักป้องตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเก็บสะสมทรัพย์สินเงินทอง ไว้ในกรณีฉุกเฉิน หรือการระดมความช่วยเหลือในระดับชุมชนต่าง ๆ แต่ในบางกรณีความเสี่ยง เหล่านี้รุนแรงมากจนไม่อาจพึ่งพาแก้ไขได้ด้วยตนเอง รัฐจึงจำเป็นต้องเข้าให้ความช่วยเหลือ ซึ่งความช่วยเหลือหรือมาตรการการจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่บุคคล ครอบครัว ชุมชน หรือรัฐ ได้ดำเนินการนั้น อาจจะแบ่งเป็นระดับได้ 3 ระดับ เช่นกัน ดังนี้

1) การจัดการความเสี่ยงแบบไม่เป็นทางการ (Informal Arrangement) เป็นการจัดการความเสี่ยงที่มีมาช้านาน และเป็นการจัดการกับความเสี่ยงที่สำคัญของคนส่วนใหญ่ ของโลก เป็นการแก้ไขปัญหาแบบพึ่งพาตนเอง เช่น การขายทรัพย์สินต่าง ๆ (วัว ควาย ที่ดิน ทอง ฯลฯ) การถ่ายทอดความรู้ การปลูกพืชที่มีความเสี่ยงน้อย หรือการเก็บรากษาพืชผลไว้ในยังคง เป็นต้น

2) การจัดการความเสี่ยงด้วยกลไกการตลาด (Market – based Arrangement) เป็นการดำเนินการด้วยชุมชน หรือกลไกการตลาดที่มีอยู่ เช่น ธนาคาร บริษัท ประกัน เป็นต้น แต่ก็มีความเสี่ยงเช่นกัน เนื่องจากเป็นระบบที่ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและ กลไกการตลาด

3) การจัดการความเสี่ยงโดยภาครัฐ (Public Arrangement) เป็นการจัดการ ความเสี่ยงโดยรัฐ เช่น การประกันสังคมต่าง ๆ การประกันการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ทุพพลภาพ ชราภาพ และการว่างงาน และโครงการสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

กลยุทธ์ในการจัดการกับความเสี่ยง (Risk Management Strategies)

นอกจากนี้ การจัดการความเสี่ยงต่าง ๆ นั้น ธนาคารโลกยังได้จำแนกให้เห็นกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยง (Risk Management Strategies) ที่บุคคล ชุมชน รัฐ กลุ่มและองค์กรอื่น ๆ (Actors) ได้ใช้ดำเนินการ ดังนี้

1) การลดความเสี่ยง (Risk Reduction)

เป็นมาตรการการป้องกันก่อนที่จะเกิดความเสี่ยง โดยการลดปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่าง ๆ ลง ทำให้ประชาชนเข้มแข็ง และสามารถพึ่งตนเองได้ เช่น การพัฒนาระบบเศรษฐกิจ ทำให้เศรษฐกิจโดยรวมดี ประชาชนมีงานทำ มีการศึกษา มีการกำหนดนโยบาย ตลาดแรงงานที่เหมาะสม กำหนดมาตรฐานแรงงาน และการฝึกอบรม เป็นต้น

2) การบรรเทาความเสี่ยง (Risk Mitigation)

เป็นการลดผลกระทบของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการป้องกันไว้ก่อน โดยให้กลุ่มประชากรที่มีปัจจัยหรือทรัพยากรเพียงพอที่จะช่วยตันเองได้ ให้มีหลักประกันในการบรรเทาความเสี่ยงนั้น ๆ โดยการระดม (Pool) ทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันความเสี่ยง เช่น การลงทุนในทรัพย์สิน การประกันสังคมรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ว่างงาน และชราภาพ เป็นต้น

3) การรองรับความเสี่ยง (Risk Coping)

เป็นมาตรการรองรับเพื่อการจัดการหรือบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น แล้วเช่น การขายทรัพย์สิน การกู้ยืม และการช่วยเหลือทางสังคม หรือการสังคมสงเคราะห์ (Social assistance) ของภาครัฐ และองค์กรเอกชน และโครงสร้างความคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets)

จากการอนแนวความคิดของธนาคารโลกข้างต้น สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความเสี่ยง โดยการพิจารณาจากแหล่ง และลักษณะของความเสี่ยง กลวิธีและการจัดการความเสี่ยง และผู้มีบทบาท (Actor) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความช่วยเหลือ และระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเดิมแสดงเป็นตาราง (Matrix) ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2
กลยุทธ์และการดำเนินการเพื่อการจัดการเสี่ยงทางสังคม
(Strategies and Arrangement of Social Risk Management)

การจัดการและกลยุทธ์ Arrangement & Strategies	ภาคไม่ทางการ (Informal)	กลไกการตลาด (Market-based)	ภาครัฐ (Public)
การลดความเสี่ยง (Risk Reduction)			
	<ul style="list-style-type: none"> - การผลิตที่มีความเสี่ยงน้อย - การอพยพ - การเลี้ยงดูทารกที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรมระหว่างประจำการ - การเรียนรู้ตลาดการเงิน - มาตรฐานแรงงานตามกลไกตลาด 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานแรงงาน - การฝึกอบรมก่อนน้อมถ่อมตน - นโยบายติดตามแรงงาน - มาตรการด้านแรงงานด้านเด็ก - นโยบายต่อคนทุกเพศ - นโยบายเศรษฐกิจมหาภาคที่ดี - การป้องกัน AIDS และโรคอื่น ๆ - การออกกฎหมายเพื่อขัดความไม่เท่าเทียมทางเพศในเรื่องสิทธิในทรัพย์สิน การได้งาน และการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

การจัดการและกลยุทธ์ Arrangement & Strategies	ภาคไม่ทางการ (Informal)	ภาคไกการตลาด (Market-based)	ภาครัฐ (Public)
การบรรเทาความเสี่ยง (Risk Mitigation)			
หลักทรัพย์การลงทุน	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานหลายด้าน - การลงทุนในมนุษย์ ทางวัฒนธรรม และหลักทรัพย์ - การลงทุนในทุนทางสังคม (Social capital) เช่น พิธีกรรม การให้ของขวัญ การแลกเปลี่ยน 	<ul style="list-style-type: none"> - การลงทุนในหลักทรัพย์การเงินต่าง ๆ - กองทุนขนาดเล็ก (Microfinance) 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบบำเหน็จบำนาญ - การถ่ายโอนทรัพย์สิน - การคุ้มครองสิทธิของคนยากจน (โดยเฉพาะผู้หกยูง) - การขยายตลาดเงินให้แก่คนจน
การประกัน	<ul style="list-style-type: none"> - การแต่งงาน/ครอบครัว - การดำเนินการโดยชุมชน - การถือครองร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - เงินรายได้ผู้สูงอายุ - การประกันทุพพลภาพ อุบัติเหตุ และอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกันการว่างงาน, ชราภาพ, ทุพพลภาพ, ผู้อดชีวิต, เจ็บป่วย ฯลฯ
การรองรับความเสี่ยง (Risk Coping)	<ul style="list-style-type: none"> - การขายหลักทรัพย์ - การยืมจากเพื่อนบ้าน - การถ่ายโอนภัยในชุมชน/การก่อสร้าง - การส่งเด็กไปทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การขายหลักทรัพย์ การเงิน - การกู้ยืมจากธนาคาร 	<ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนช่วยเหลือทางสังคม - การอุดหนุนงานสาธารณะ

ที่มา : Social Protection Sector Strategy from Safety Net to Springboard, The World Bank Group

จากการอบรมแนวคิดและตารางการวิเคราะห์การจัดการความเสี่ยงทางสังคมดังกล่าว ธนาคารโลกได้ใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของธนาคารโลก ทั้งในด้านเงินกู้ และความช่วยเหลือในการอborgานการคุ้มครองทางสังคมของภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก โดยได้มีการวิเคราะห์ประเมินสภาพการจัดการความเสี่ยงของประเทศไทยนั้น ๆ ในแต่ละดับ สถานภาพของการดำเนินงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เช่น สถานภาพตลาดแรงงาน การประกันสังคม เป็นต้น จากนั้นได้กำหนดบทบาทการให้ความช่วยเหลือ การแทรกแซง (Intervention) ในแต่ละด้านที่ยังขาดอยู่ ซึ่งงานโครงการ CDP-SP ก็มีการวิเคราะห์สภาพการคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทยในแนวทางนี้เช่นกัน โดยธนาคารโลกได้จัดกิจกรรมของโครงการ CDP-SP ได้แก่ งานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน และการบริการจัดหางาน เป็นกลยุทธ์ในการลดความเสี่ยง (Risk Reduction Strategies) งานกองทุนเงินทดแทนแม้จะอยู่ภายใต้งานอาชีวอนามัย แต่ก็จัดเป็นกลยุทธ์การบรรเทาความเสี่ยง (Risk Mitigation Strategies) การประกันการว่างงานจัดเป็นกลยุทธ์การบรรเทาความเสี่ยงเช่นกัน และการช่วยเหลือทางสังคม จัดเป็นกลยุทธ์รองรับความเสี่ยง (Risk Coping Strategies)

2.2.2 การคุ้มครองทางสังคมในบริบทของกระทรวงแรงงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนทุกหมู่เหล่า ทั้งคนในวัยทำงาน เด็กเยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส โดยให้การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในมาตรา 80 ได้กำหนดแนวทางนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐว่า “รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชนส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รัฐต้องส่งเสริมคุณธรรมชีวิตที่ดีและเพื่คนเองได้” อีกทั้งในมาตรา 86 ยังกำหนดว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานให้มีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดการพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา 1 ใน 7 ยุทธศาสตร์ “ที่มุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมทั้งด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงาน สวัสดิการสังคม ความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและทั่วถึง เพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดช่วงอายุ โดยท่านนี้ถึงการคุ้มครองกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อย

โอกาส ทั้งนี้ เน้นการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพคนควบคู่ไปกับการปรับปรุงวิธีการบริหาร จัดการของระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ ให้มีเอกสารในการดำเนินงาน ลดความซ้ำซ้อนในการใช้ประโยชน์และรับบริการ รวมทั้งให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อให้เกิดการประยุกต์รับประทานและมีประสิทธิภาพสูงสุด”

ในด้านการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ยังได้ขยายความโดยมุ่งเน้นการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

1. ปฏิรูประบบบริหารจัดการด้านสุขภาพ เพื่อนำไปสู่บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ

2. ปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการดำเนินโครงการช่วยการคุ้มครองกลุ่มคนยากจน และผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ โดยเน้นบทบาทครอบครัวและชุมชนเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน

3. ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการหลักประกันทางสังคม เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนบำเหน็จบำนาญชราภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฯลฯ

4. สร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่แรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานภาคเกษตร ฯลฯ

5. ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นบทบาทครอบครัว ชุมชน และองค์กรท้องถิ่นในการเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยและแก้ปัญหาภัยในชุมชนด้วยตนเอง โดยเฉพาะปัญหาเสพติดและอาชญากรรม

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าระบบการคุ้มครองทางสังคมไทย เกี่ยวข้องกับการกิจหน้าที่ของหลายกระทรวง ซึ่งรวมถึงกระทรวงแรงงานมีบทบาทหน้าที่ทั้งในด้านการบริหารแรงงาน สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส สำหรับงานสวัสดิการสังคมนั้น ต่อมาได้แยกไปเป็นการกิจข่องกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในด้านของกระทรวงแรงงาน วิสัยทัศน์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกระทรวงได้แสดงให้เห็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานในด้านการบริหารแรงงาน การพัฒนาแรงงาน การคุ้มครอง และความมั่นคงของแรงงานที่ตอบสนอง และรองรับต่อนโยบายของรัฐตามรัฐธรรมนูญ และยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 โดยเฉพาะด้านการคุ้มครองทางสังคม ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีงานทำ มีศักยภาพสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี

2. พันธกิจของกระทรวงแรงงาน มี 5 ประการ คือ

1) สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้ และความสามารถของกำลังแรงงาน

2) ส่งเสริม ขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและมีงานทำ ของประชาชน รวมทั้งจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและคุ้มครองคนหางาน

3) คุ้มครองดูแลให้แรงงานมีความมั่นคง มีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทน การทำงานที่เป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

4) บริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง

5) พัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ

3. ยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้กำหนดยุทธศาสตร์กระทรวงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของชาติดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและ การมีงานทำ เพื่อขัดความยากจน

2) ยุทธศาสตร์การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม

3) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน

4) ยุทธศาสตร์การจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว

5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ

โดยสรุป กระทรวงแรงงานมีพันธกิจที่รับผิดชอบกับการคุ้มครองทางสังคม ใน ด้านแรงงานโดยตรง และกิจกรรมที่กระทรวงแรงงานเสนอในโครงการความร่วมมือเพื่อ พัฒนาการคุ้มครองทางสังคม CDP-SP ได้แก่ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการบริการจัดหางานและข้อมูลตลาดแรงงาน ด้านการประกันการว่างงาน ด้าน ความช่วยเหลือทางสังคมแรงงานนอกระบบ ด้านประเมินความเสี่ยงทางสังคมและ แนวโน้มความคุ้มครองทางสังคม และด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม นับเป็นงานที่มี ความสำคัญสอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของกระทรวง ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กระทรวง และเป็นภารกิจที่กระทรวงแรงงานจะต้องรับผิดชอบและ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2

3.1 ความเป็นมาของโครงการ

วิกฤตทางการเงินที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ปี 2540 มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ทำให้ประชาชนจำนวนมากต้องสูญเสียแหล่งรายได้ และเสียโอกาสในการทำมาหากิน เลี้ยงชีพ รัฐบาลในขณะนั้นจึงเป็นจะต้องดำเนินมาตรการเร่งด่วนหลายประการ เช่น โครงการมิยาซาวา(Miyazawa) โครงการลงทุนเพื่อสังคม (Social Investment Project – SIP) เป็นต้น เพื่อให้ความช่วยเหลือลดผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจที่มีต่อประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่ยากจน และต้องโภคภัณฑ์

ประสบการณ์จากการพยายามแก้ไขปัญหาจากวิกฤตดังกล่าวได้ซึ่งให้รัฐบาลโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในขณะนั้น เห็นว่าระบบความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ทั้งที่เป็นระบบทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ของประเทศไทยที่มีอยู่นั้น ไม่เพียงพอที่จะปกป้องคุ้มครองและให้การสนับสนุนต่อประชาชน โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ (Shock) ที่มีผลกระทบต่อสวัสดิภาพในการดำเนินชีวิตประชาชน เช่น เจ็บป่วย ถูกปลดออกจากร้าน กัยธรรมชาติ ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เป็นต้น ในปี 2543 กระทรวงแรงงานจึงได้ริเริ่มปรึกษาหารือกับธนาคารโลกในการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบความคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทย ซึ่งธนาคารโลกได้เห็นชอบกับแนวคิดดังกล่าว จึงได้จัดทำความตกลงในการทำโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาประเทศ (Country Development Partnership – CDP) ในด้านความคุ้มครองทางสังคม (Social Protection – SP) ในเดือนธันวาคม 2543 และเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2544

โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (Country Development Partnership – Social Protection (CDP – SP)) เป็นโครงการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบความคุ้มครองทางสังคม โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ และธนาคารโลกเป็นผู้ให้การสนับสนุนแบบให้เปล่า (Grant Aid) ด้านการเงิน และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบความคุ้มครองทางสังคม ให้สามารถรองรับความเสี่ยงทางสังคมได้อย่างเพียงพอ ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานต่าง ๆ

ในระยะที่ 1 นั้น โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ได้พิจารณาให้การสนับสนุนการดำเนินงานระบบความคุ้มครองทางสังคม ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านความช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) ดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์
2. ด้านบริการจัดหางาน (Employment Service) ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน
3. ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health) ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม
4. ด้านการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) ดำเนินการโดยสำนักงานโครงการประกันการว่างงาน / มีงานทำ
5. ด้านข้อมูลแรงงาน เศรษฐกิจและสังคม (Social and Economic Data and Information) ดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

โครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 มีระยะเวลาการดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2544 ถึงเดือนพฤษภาคม 2545 มีการจัดทำกิจกรรมทั้งหมด 51 รายการ แบ่งเป็นการจ้างที่ปรึกษา 18 รายการ และสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) 33 รายการ โดยได้รับเงินช่วยเหลือ (ให้เปล่า) จากธนาคารโลก จำนวนรวมประมาณ 629,568 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 26.6 ล้านบาท ซึ่งมาจากเงินทุน Population and Human Resource Development (PHRD) ของรัฐบาลญี่ปุ่น จำนวน 400,000 เหรียญสหรัฐ และเงินกองทุน ASEM Trust Fund จำนวนประมาณ 235,354 เหรียญสหรัฐ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบคุ้มครองทางสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน โดยมีการเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ ในสากล และมีการจัดสัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อตรวจสอบข้อมูลและสรุประการความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเมื่อโครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 ได้สิ้นสุดลง ในเดือนพฤษภาคม 2545 หลังจากพิจารณาความสำเร็จ และความจำเป็นต่อเนื่องของการปฏิรูปกระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและธนาคารโลกได้เห็นชอบร่วมกันที่จะดำเนินงานโครงการ CDP-SP ต่อไปในระยะที่ 2 จึงได้เริ่มดำเนินโครงการในระยะที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2546 ไปจนถึง 31 ธันวาคม 2547 และต่อมาได้มีการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมออกไปอีก 2 ครั้ง จากเดิมสิ้นสุดโครงการเดือนธันวาคม 2547 เป็นเดือนสิงหาคม 2548 และขอขยายไปจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2549

โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 นี้ ได้รับการสนับสนุนเงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าจากกองทุน ASEM Trust Fund ผ่านธนาคารโลก ให้ดำเนินการต่อเนื่องในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2546-2549) ภายใต้ชื่อเสนอ "Strengthening Social Protection for the Working Population the poor and The Vulnerable in Thailand" ในวงเงิน 985,000 เหรียญสหรัฐ มีหน่วยงานเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 4 กระทรวง 7 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

กระทรวงการคลัง ส้านักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ
กรรมการจัดทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส้านักงานประกันสังคม และส้านักงาน
ปลดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน และมีขอบเขตกิจกรรมการดำเนินงานใน 7 ด้าน คือ
ด้านความช่วยเหลือทางสังคม ด้านระบบบำนาญ ด้านระบบข้อมูลการคุ้มครองทาง
สังคม ด้านบริการจัดทำงาน ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการประกัน
การว่างงาน และด้านประสานโครงการและเผยแพร่องค์กร

รูปแบบการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จะมีเพียง
2 ลักษณะ คือ การจัดจ้างที่ปรึกษา (Consulting Service) และการจัดประชุมสัมมนา
(Workshop) โดยค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างที่ปรึกษา จะสามารถเบิกได้จากเงินช่วยเหลือ จำนวน
92% ของค่าจ้างที่ปรึกษา ส่วนที่เหลืออีก 8% จะต้องมาจากเงินสมทบของรัฐบาล ส่วนค่าใช้จ่าย
ในการจัดประชุม สัมมนา สามารถเบิกจากเงินช่วยเหลือได้ 100%

วงเงินช่วยเหลือในแต่ละด้านที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ถือเป็นการประมาณการ ซึ่ง
สามารถยืดหยุ่นได้ตามความจำเป็น ส่วนแผนการดำเนินงานของโครงการ จะมีลักษณะเป็น
"Rolling Project" กล่าวคือ มีการทำแผนงาน การปฏิบัติงาน ควบคุณ และประเมินผล ในระยะ
สั้น ๆ เป็นรอบ ๆ ไป ทั้งนี้เพื่อให้โครงการมีความยืดหยุ่นสูงสามารถตอบสนองต่อ ปัญหา
ความจำเป็น และความพร้อมของหน่วยงานที่ร่วมโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (Country Development
Partnership – Social Protection หรือ CDP – SP) ระยะที่ 2 นี้ เป็นโครงการความร่วมมือที่
ธนาคารโลกให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแบบให้เปล่า เพื่อสนับสนุนรัฐบาลให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ในการปรับปรุงระบบความคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทย ที่ดำเนินการ
ต่อเนื่องจากการในระยะที่ 1 โดยกำหนดระยะเวลาการดำเนินโครงการตั้งแต่ เดือน
สิงหาคม 2546 จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2549

3.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงระบบการให้ความ
คุ้มครองทางสังคมของประเทศไทย ให้สามารถรองรับความเสี่ยงทางสังคมได้อย่างพอเพียง
ครอบคลุม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นต่อเนื่องจากโครงการระยะที่ 1 ทั้งในด้านการ
มีงานทำ ความมั่นคงในการทำงาน และการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาส โดยการ

- (1) ส่งเสริมการปฏิรูปที่ได้ดำเนินการในโครงการระยะที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (2) ให้มีการใช้เครื่องมือทางเทคนิคและการวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้น
- (3) จัดทำแผนงานเพื่อดำเนินการปรับปรุงบริการต่าง ๆ

3.3 ขอบเขตการดำเนินโครงการ

โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีหลักการในการดำเนินงานโครงการพอสรุปเป็น ประเด็น 2 ประการ คือ

1) เป็นโครงการความช่วยเหลือทางวิชาการ (Technical Assistance)

เป็นโครงการที่เน้นเรื่องความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้การดำเนินงานที่ดี (Best Practice) จากผู้เชี่ยวชาญหรือโครงการต่าง ๆ จากของไทยและนานาประเทศ ในรูปแบบของการศึกษาวิจัย การประชุม การสัมมนาและการฝึกอบรม และไม่ใช่โครงการช่วยเหลือเพื่อการลงทุนในด้านต่าง ๆ

2) เป็นโครงการในลักษณะหุ้นส่วน (Partnership)

เป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานและธนาคารโลก โดยกระทรวงแรงงาน จะมีบทบาทนำประเด็นด้านนโยบาย การปฏิรูปหรือการปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคม ส่วนธนาคารโลกจะเน้นบทบาทการสนับสนุนการพัฒนากรอบการปฏิรูปในภาพรวม การวิเคราะห์ วิจัยความช่วยเหลือทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพ ระดมการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ และการสนับสนุนทางการเงินเป็นระยะ ๆ ตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานในลักษณะที่เรียกว่า Rolling Project และภายใต้หลักการในการดำเนินงานในลักษณะหุ้นส่วนนี้ ธนาคารโลกยังได้ดำเนินงานร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ในลักษณะสนับสนุนเชิงกันและกันมิให้ข้าร้อนกัน

การดำเนินงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จะเป็นการดำเนินงานต่อเนื่องจากโครงการในระยะที่ 1 โดยกระทรวงแรงงาน ธนาคารโลกและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดขอเบ็ดการดำเนินโครงการใน 7 ด้านดังนี้

1) ด้านการช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) ดำเนินการโดย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2) ด้านการบริการจัดหางาน (Employment Service) ดำเนินการโดย กรมการจัดหางาน

3) ด้านการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) ดำเนินการโดย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

4) ด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Data) ดำเนินการโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

5) ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health) ดำเนินการโดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและสำนักงานประกันสังคม

6) ด้านระบบบำเหน็จบำนาญ (Pension) ดำเนินการโดยสำนักงานเศรษฐกิจ การคลัง กระทรวงการคลัง

7) ด้านการประสานโครงการและเผยแพร่ (Coordination and Dissemination) ดำเนินการโดย PCU ซึ่งดังขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน

3.4 วิธีการบริหารและการดำเนินโครงการ

โครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาประเทศ หรือภาษาอังกฤษที่เรียกว่า Country Development Partnership หรือ CDP เป็นเครื่องมือ (CDP Instrument) หรือรูปแบบการดำเนินงานรูปแบบหนึ่งของธนาคารโลกที่ได้ดำเนินการกับหลาย ๆ โครงการในประเทศไทยโดย การบริหารงานแบบ CDP จะเป็นการดำเนินงาน บนพื้นฐานความรู้ (Knowledge-based Partnership) มีองค์ประกอบที่ผสมผสานระหว่างงานวิจัยและงานปฏิบัติการ เช่น การเสริมสร้างชีดความสามารถในการปรับปรุงหรือปฏิรูปการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการบริหารงานแบบ CDP ของธนาคารโลกจะเน้นการดำเนินงานที่มีความสำคัญในเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศและของหน่วยงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะรวมปฏิบัติงานตัวกัน โดยเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ จุดเด่นของ CDP อีกประการหนึ่ง คือ ความสมัครใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งทั้งรัฐบาลไทยและธนาคารโลกต่างไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะสั่งการซึ่งกันและกัน และหันมองฝ่ายสามารถที่จะยกเลิกแผนงานได้ ถ้าหากอีกฝ่ายไม่สามารถทำงานบรรลุผลตามที่คาดหวังได้ หรือเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ไม่มีความสำคัญอีกต่อไป และการดำเนินงานในลักษณะนี้ยังสะท้อนให้เห็นกระบวนการดำเนินงานที่มีฉันทามติร่วมกันมากขึ้น (Consensual Process) ในการแก้ไขหรือปรับปรุงแผนงานดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบ CDP นี้ ธนาคารโลกได้นำมาใช้ดำเนินการกับประเทศไทยเป็นประเทศแรก และโครงการ CDP-SP นับเป็นโครงการที่ดำเนินการแบบ CDP เป็นโครงการที่ 2 ของประเทศไทย การดำเนินโครงการรูปแบบ CDP นี้ ธนาคารโลกจะพิจารณานำไปเป็นโครงการต้นแบบในการบริหารงานโครงการของธนาคารโลกต่อไป

3.4.1 วิธีการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้มีการกำหนดวิธีการบริหารโครงการไว้ในข้อตกลงความช่วยเหลือ (Grant Agreement) ว่าผู้รับความช่วยเหลือจะต้องดำเนินการผ่านคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ CDP-SP ดังนี้ ในช่วงการจัดเตรียมโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จึงได้มีการหารือเกี่ยวกับกรอบและรูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนโครงสร้างการบริหารโครงการ โดยมีหน่วยงานระดับกระทรวงเข้าร่วมดำเนินงานเพิ่มขึ้น รวมเป็น 4 กระทรวง

ได้แก่ กระทรวงการคลัง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นฝ่ายบริหารโครงการ โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้จัดทำโครงสร้างการบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ให้เป็นรูปคณะกรรมการและหน่วยงานด้านการดำเนินการและประสานงานดังนี้

- 1) คณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ (Policy Steering Committee หรือ PSC)
- 2) คณะกรรมการบริหารโครงการ (Project Executive Committee หรือ PEC)
- 3) หน่วยประสานการดำเนินงานโครงการ (Project Coordination Unit หรือ PCU)
- 4) หน่วยดำเนินงานโครงการ (Project Implementation Unit หรือ PIU) ของแต่ละกระทรวง
- 5) คณะกรรมการทำงาน (Working Group) ของแต่ละหน่วยงาน

1. คณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ (Policy Steering Committee หรือ PSC)

คณะกรรมการประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน มีกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) สำนักงบประมาณ สำนักบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม โดยมีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) กำหนดและกำกับนโยบายของโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนงานของกระทรวงแรงงาน และกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำกับการดำเนินงานของโครงการด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้
- 3) อนุมัติกรอบการจัดสรรเงินช่วยเหลือของโครงการ
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
(ที่มา : คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 42/2546 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2546)

2. คณะกรรมการบริหารโครงการ (Project Executive Committee)

คณะกรรมการประกอบด้วย รองปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน หัวหน้าคณะกรรมการโครงการจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานเศรษฐกิจ

การคลัง กระทรวงการคลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้แทนธนาคารโลก กรุงเทพฯ กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม เป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) บริหารโครงการให้เป็นไปตามกรอบและแนวทางที่คณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ CDP-SP กำหนด

- 2) ให้ความเห็นชอบแผนงาน แผนเงิน ค่าใช้จ่ายกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
(ที่มา : คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 34/2546 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2546)

3. หน่วยประสานการดำเนินงาน (Project Coordination Unit – PCU)

เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานโครงการเงินกู้ด่างประเทศ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการและคณะกรรมการบริหารโครงการ หน้าที่ประสานการดำเนินงานโครงการ ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการและการจัดซื้อจัดจ้าง แก่หน่วยงานดำเนินงานโครงการ (PIU) เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนงานของโครงการ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษาโครงการ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้สำนักงานโครงการเงินกู้ด่างประเทศ หรือ สกต. หน้าที่เป็น PCU ของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

หน่วยประสานการดำเนินงาน (PCU) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ประสานการดำเนินงานและการจัดทำแผนงาน กิจกรรมกับ PIU และคณะกรรมการด่าง ๆ และจัดทำแผนงานรวมของโครงการ
- 2) ประสานที่ปรึกษาโครงการ เพื่อสนับสนุนทางวิชาการกับ PIU และคณะกรรมการด่าง ๆ
- 3) ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ
- 4) ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ทำสัญญาจ้างที่ปรึกษา ประสานและจัดการประชุมสัมมนาและฝึกอบรมด่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงาน ให้เป็นไปตามระเบียบของราชการไทย และตามเงื่อนไขของธนาคารโลก
- 5) บริหารเงินช่วยเหลือและการจัดทำบัญชีโครงการ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบของราชการไทย และธนาคารโลก
- 6) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ และคณะกรรมการบริหารโครงการ

7) ประสานงานกับธนาคารโลก และหน่วยงานสนับสนุนของฝ่ายไทย เช่น สำนักบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง เป็นต้น

ผู้จัดการโครงการ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1) กำกับและดูแลการบริหารโครงการทั้งด้านแผนงานและการเงินให้เป็นไปตามนโยบายของโครงการ คณะกรรมการกำกับนโยบายและคณะกรรมการบริหารโครงการ

2) รับผิดชอบประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่ร่วมโครงการธนาคารโลก และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

3) กำกับการดำเนินงาน PCU ให้เป็นหน่วยประสานและสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ CDP-SP

4) ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการและคณะกรรมการบริหารโครงการ CDP-SP

5) กำกับดูแลการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานของโครงการแก่ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการโครงการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษาโครงการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1) ช่วยเหลือคณะกรรมการ ในการกำหนดแผนงานและจัดทำแผนงานด้านการคุ้มครองทางสังคมทั้ง 6 ด้าน

2) ช่วยเหลือคณะกรรมการ จัดทำ TOR งานการศึกษา และงานอื่น ๆ ของโครงการ

3) ช่วยเหลือคณะกรรมการสรุหาและจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินงานศึกษาช่วยวิจัย

4) ช่วยเหลือคณะกรรมการให้คำแนะนำกำกับการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญ

5) ช่วยเหลือคณะกรรมการในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา การฝึกอบรม

6) ช่วยเหลือคณะกรรมการในการประสานกิจกรรมโครงการกับหน่วยงานต่าง ๆ

7) ช่วยเหลือคณะกรรมการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการติดตามผลที่ได้รับจากการปฏิรูปงานของโครงการ CDP-SP

8) ช่วยเหลือคณะกรรมการจัดทำรายงานความก้าวหน้าประจำเดือนทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อเสนอต่อกระทรวงแรงงาน ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ธนาคารโลก และหน่วยงานความช่วยเหลือต่าง ๆ

(ที่มา : TOR การจ้างที่ปรึกษาโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2)

4. หน่วยดำเนินงานโครงการ (Project Implementation Unit หรือ PIU)

เป็นหน่วยงานที่ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการแต่ละหน่วยได้มอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานโครงการ และติดตามการทำงานของคณะทำงานโครงการของหน่วยงานนั้น ซึ่งประกอบด้วย

- 1) PIU กระทรวงการคลัง
- 2) PIU กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 3) PIU กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) PIU กระทรวงแรงงาน

PIU กระทรวง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ประสานงานระหว่าง PCU และคณะทำงานในด้านต่าง ๆ
- 2) ประสานกับคณะทำงานภายในการตรวจของตนในการจัดทำแผนงานโครงการ
- 3) ประสานกับคณะทำงานภายในการตรวจของตนในการจัดทำ TOR การจัดจ้างที่ปรึกษา การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม และกิจกรรมอื่น ๆ
- 4) ประสานการติดตามความก้าวหน้าของโครงการ ของหน่วยงาน

สำหรับกระทรวงแรงงานนั้นได้มอบให้สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ทำหน้าที่ในฐานะ PIU ด้วย

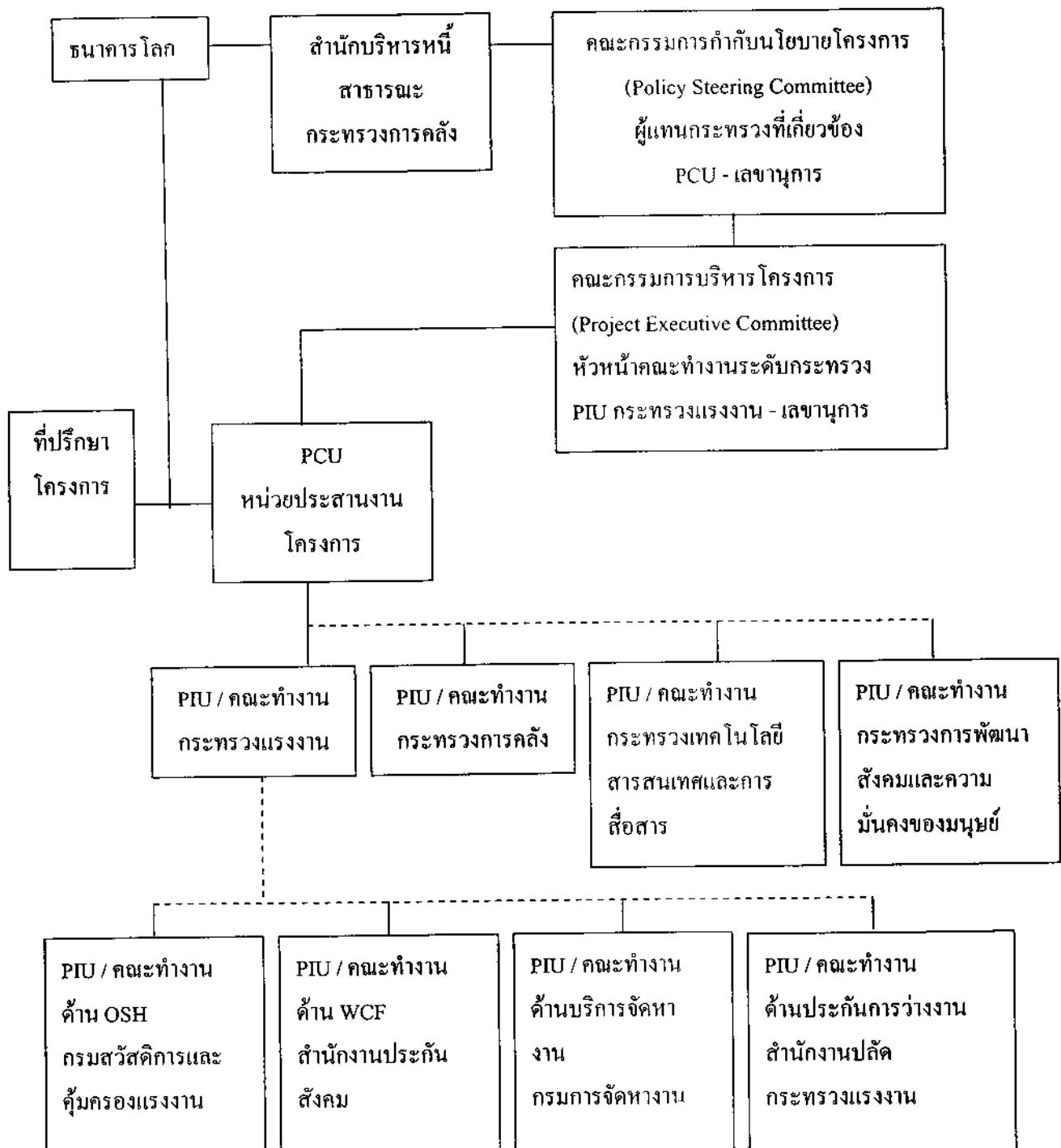
5. คณะทำงานโครงการ (Working Group)

เป็นคณะทำงานที่หน่วยงานที่ร่วมโครงการได้จัดตั้งขึ้น เพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานกิจกรรมโครงการ CDP-SP โดยมีผู้แทนของหน่วยงานระดับกองที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม เป็นคณะทำงานและหน่วยงานระดับกองที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานประสานงานโครงการ ทำหน้าที่เลื่อน屆การคณะทำงาน ซึ่งคณะทำงานโครงการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) เสนอและกำหนดแผนงานกิจกรรมโครงการที่จะขอรับความช่วยเหลือ
- 2) จัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ตลอดจน TOR การจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอต่อโครงการ
- 3) ประสาน ดำเนินการและติดตามผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงานทั้งการศึกษาวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ การจัดประชุมสัมมนา หรือโครงการนำร่องต่าง ๆ เป็นต้น
- 4) รายงานผลการดำเนินงาน และนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก การศึกษา หรือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน

รูปที่ 3.1

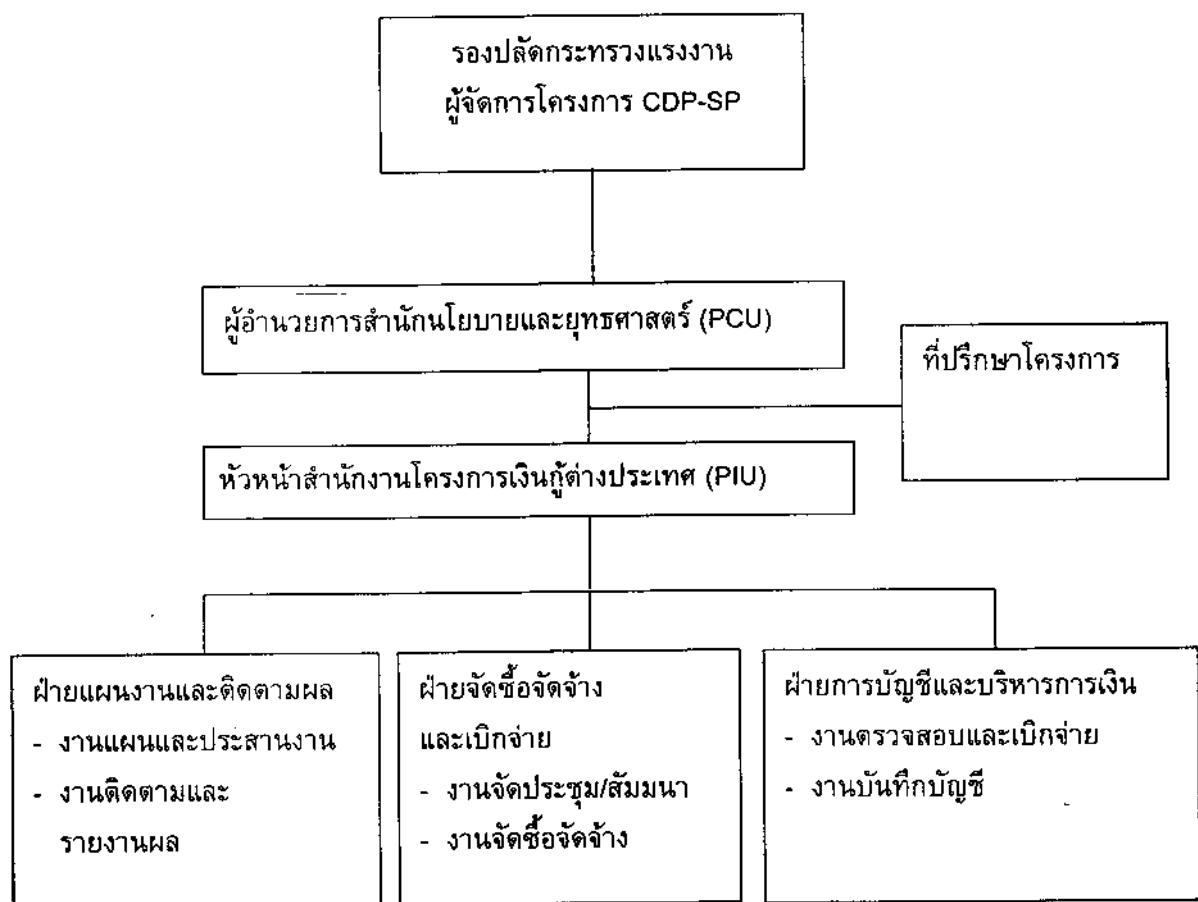
โครงสร้างการบริหารงานโครงการ CDP-๘๗ ระยะที่ 2



หมายเหตุ ที่มา PCU = Project Coordinating Unit PIU = Project Implementation Unit

- คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 42/2546 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม
- คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 43/2546 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม

รูปที่ 3.2
โครงสร้างการบริหารงานหน่วยประสานการดำเนินงาน (PCU และ PIU)
ของกระทรวงแรงงาน



ที่มา : คำสั่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ 215/2544 เรื่องการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.4.2 การดำเนินกิจกรรมโครงการ

การดำเนินกิจกรรมโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีแผนงานและขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน จำแนกตามลักษณะกิจกรรม ดังนี้

1. การจัดจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
2. การจัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม
3. การบริหารการเงินและเบิกจ่ายเงิน

1. การจัดจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างของแต่ละหน่วยงาน จะเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 (กระทรวงแรงงานมอบอำนาจให้ PIU แต่ละหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ) จัดจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยภายใต้โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 โดยจะต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของธนาคารโลกที่กำหนดไว้ในท้ายหนังสือตกลงเงินช่วยเหลือและคู่มือการคัดเลือกที่ปรึกษาของธนาคารโลก และตามระเบียบพัสดุฯ กำหนดวิธีการจัดจ้างที่ปรึกษาไว้ 2 วิธี คือ

- 1) วิธีดกลง
- 2) วิธีคัดเลือก

ส่วนโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นั้น ธนาคารโลกได้กำหนดวิธีการจัดจ้างที่ปรึกษาไว้ดังนี้ (จาก Letter Agreement)

1. บริษัทที่ปรึกษา

- การคัดเลือกตามคุณภาพและราคา (Quality and Cost-Based Selection – QCBS)
- การคัดเลือกตามคุณสมบัติของที่ปรึกษา (Selection Based on Consultants' Qualification – SBCQ)
 - การคัดเลือกจากแหล่งเดียว (Single Source Selection – SSS)

2. ที่ปรึกษารายบุคคล

- การคัดเลือกจากคุณสมบัติของที่ปรึกษา (เปรียบเทียบอย่างน้อย 3 ราย)
- การคัดเลือกจากแหล่งเดียว

อนึ่งการจัดจ้างที่ปรึกษาภายใต้โครงการ CDP-SP ส่วนใหญ่คาดว่าวงเงินจะไม่เกิน 100,000 เหรียญสหรัฐ สามารถดำเนินการโดยวิธี SBCQ และ SSS ได้

สำหรับการจัดจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีแนวทางและขั้นตอนวิธีดำเนินงาน ดังนี้

1) เมื่อโครงการศึกษาวิจัยและTOR จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ ได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโครงการและธนาคารโลกแล้ว ให้หน่วยงานเตรียมการสรรหาและทابทางผู้เชี่ยวชาญ โดยแจ้งเงื่อนไขจาก แผนงาน สัญญา และการหักภาษี เป็นต้น ให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบในขั้นต้นด้วย

2) การสรรหาบริษัทที่ปรึกษาหรือที่ปรึกษารายบุคคล คณะทำงาน หรือ PCU หรือธนาคารโลกจะช่วยสรรหาที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานในเบื้องต้นก่อน แต่การดำเนินการจัดจ้างให้ดำเนินการตามระเบียบพัสดุฯ และให้สอดคล้องกับระเบียบของธนาคารโลก

ที่กล่าวแล้ว ซึ่งโดยทั่วไปการโกลประสงค์จะให้มีการจัดจ้างโดยมีการเปรียบเทียบอย่างน้อย 3 ราย

อนึ่งหากที่ปรึกษารายบุคคลเป็นชาวไทย ขอให้เป็นที่ปรึกษาที่จดทะเบียนกับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาระบบทรั่งการคลังด้วย หากไม่ได้จดทะเบียนกับศูนย์ข้อมูลฯ จะต้องขอยกเว้นไปยังคณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุ (กwp.) ในกรณีที่มีที่ปรึกษาไทย แต่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะไม่จ้างที่ปรึกษาไทย ให้ขออนุมัติ กwp. (ระเบียบพัสดุฯ ข้อ 75)

3) หน่วยงานเสนอเรื่องขอจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญมายัง PCU โดยผ่านความเห็นชอบของหัวหน้าหน่วยงาน เรื่องที่เสนอขอจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญจะต้องประกอบด้วย

- TOR (ฉบับภาษาอังกฤษ และภาษาไทย) และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่จะจ้าง

- วิธีการจัดจ้างและเหตุผลประกอบ

- กำหนดระยะเวลาเสร็จของงาน

- แผนการชำระเงินค่าจ้าง (เช่น แบ่งการชำระเงินเป็นกี่งวด เปิดจ่ายจากเงิน ASEM และเงินบประมาณส่วนลงทะเบ่าไร เป็นต้น)

- รายชื่อบุคคลที่เสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการจัดจ้างและกรรมการตรวจการจ้างจะต้องมีผู้แทนหน่วยปฏิบัติอย่างน้อย 3 คน รวมเป็นกรรมการและฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการทั้ง 2 ชุด และกรรมการทั้ง 2 ชุด ควรเป็นบุคคล適當เดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความต่อเนื่องของงาน และไม่ขัดต่อระเบียบพัสดุฯ โดยกรรมการแต่ละชุดควรประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 5 ท่าน และเป็นข้าราชการดังแต่ระดับ 6 หรือเทียบเท่าขึ้นไปอย่างน้อย 2 คน

4) PCU ดำเนินการขออนุมัติต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีดกลงหรือวิธีคัดเลือก พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดจ้างและคณะกรรมการตรวจการจ้างตามที่หน่วยงานเสนอ

คณะกรรมการดำเนินการจัดจ้างมีหน้าที่พิจารณาข้อเสนอทั้งด้านเทคนิคและราคากลางและเจรจาต่อรองกับผู้เชี่ยวชาญตลอดจนพิจารณารายละเอียดของสัญญาจ้าง

ส่วนคณะกรรมการตรวจการจ้างมีหน้าที่ตรวจสอบผลงานของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างและตามกรอบ TOR ที่กำหนดไว้

5) เมื่อได้รับอนุมัติดำเนินการ ให้คณะกรรมการจัดจ้างอนุมัติตามวิธีการที่ได้รับอนุมัติ (วิธีการดกลงหรือวิธีการคัดเลือก) ดังนี้

การจัดจ้างด้วยวิธีการดกลง

6) ประชุมคณะกรรมการจัดจ้างด้วยวิธีการดกลง (หรือตามวิธีจัดจ้างจากแหล่งเดียวของธนาคารโลก) เพื่อพิจารณาข้อเสนอของหน่วยงานที่จะจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญรายหนึ่งรายใด

- 7) คณะกรรมการจัดซั่งมีหนังสือเชิญชวนถึงที่ปรึกษาให้ยื่นข้อเสนอ
- 8) คณะกรรมการจัดซั่งจะเจรจาต่อรองกับที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ โดยแจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบว่า จะต้องได้รับความเห็นชอบจากธนาคารโลกก่อน

9) คณะกรรมการจัดซั่งที่มารายงานเสนอปลัดกระทรวงแรงงานผ่าน PCU เห็นควรอนุมัติให้จ้างผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากธนาคารโลก พร้อมทั้ง PCU มีหนังสือขอความเห็นชอบจากธนาคารโลก โดยให้เหตุผลในการจัดซั่งด้วยวิธีดักลังหรือจัดซั่งจากแหล่งเดียว รายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการ และร่างสัญญาที่จะซั่ง

สำหรับเหตุผลในการจัดซั่งจากแหล่งเดียวของธนาคารโลก ได้แก่ เป็นงานต่อเนื่อง เป็นความจำเป็นเร่งด่วน เป็นงานขนาดเล็ก หรือเมื่อมีบริษัทเดียวที่มีคุณสมบัติ หรือประสบการณ์เหมาะสมกับงาน

ในส่วนของหน่วยปฏิบัติ เมื่อได้อัตราค่าจ้างที่ปรึกษาที่ชัดเจนแล้ว ให้ดำเนินการลงประมูลตามทบทวน 8% ของค่าจ้างผู้เชี่ยวชาญไปยังสำนักงบประมาณ

10) เมื่อธนาคารโลกให้ความเห็นชอบ (No Objection) ให้ทำสัญญาจัดซั่งที่ปรึกษาได้

อนึ่ง “การจัดซั่งโดยวิธีดักลังจะต้องมีเหตุผลว่า เป็นการจ้างเพื่อทำงานต่อเนื่อง 从งานที่ได้ทำอยู่แล้ว หรือเป็นการจ้างในกรณีที่ทราบแน่ชัดว่าผู้เชี่ยวชาญในงานที่จะให้บริการ ตามที่ต้องการมีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมที่จะดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือก และเป็นการจ้างที่มีค่า งานการจ้างไม่เกิน 2,000,000 บาท หากเป็นการจ้างเกินกว่าวงเงินขั้นสูงกำหนด หัวหน้าส่วน ราชการจะต้องทำรายงานชี้แจงเหตุผลต่อ กวพ. เพื่อทราบก็ได้ (ระเบียบพัสดุฯ ข้อ 83)

การจัดซั่งด้วยวิธีการคัดเลือก

วิธีคัดเลือกที่ปรึกษารายบุคคลตามคุณสมบัติหรือ SBCQ

11) PCU และหน่วยปฏิบัติทางatham และหารายชื่อที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมโดยดำเนินการดังนี้

- ที่ปรึกษาต่างประเทศให้รายชื่อจากสถาบันการเงิน หรือองค์กร ระหว่างประเทศ หรือประกาศในหนังสือพิมพ์ เป็นดัง

- ที่ปรึกษาไทยให้รายชื่อจากศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาของกระทรวงการคลัง

- หากส่วนราชการได้มีรายชื่อที่ปรึกษาที่เหมาะสมอยู่แล้ว อาจพิจารณา คัดเลือกให้เหลือน้อยราย โดยไม่ต้องขอรายชื่อจากสถาบัน/องค์กรระหว่างประเทศหรือ ประกาศก็ได้

อนึ่ง ตามระเบียบธนาคารโลก (SBCQ) ได้กำหนดให้มีการเชิญชวนที่ปรึกษาให้แสดงความจำแนกและส่งข้อมูลประสบการณ์ ความสามารถก่อนจัดทำ Shortlist

12) ประชุมคณะกรรมการจัดซั่งเพื่อพิจารณาคัดเลือกให้เหลือน้อยราย (Shortlist) จำนวน 3-6 ราย และกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติ

เหมาะสม เมื่อได้ Shortlist แล้ว ให้รายงานหัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวงแรงงาน) เพื่อพิจารณา

13) ปลัดกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบกับ Shortlist

14) คณะกรรมการจัดซื้อจ้างพิจารณาจัดลำดับที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่สุด

15) ส่วนราชการ (PIU ของแต่ละหน่วยงาน) ออกหนังสือเชิญที่ปรึกษาที่ได้คัดเลือกไว้ว่าเหมาะสมที่สุดให้ยื่นข้อเสนอด้านเทคนิคและราคา (ระเบียบพัสดุฯ ให้ยื่นเฉพาะข้อเสนอราคา แต่ระเบียบธนาคารโลก SBCQ ให้ยื่นข้อเสนอทั้งด้านเทคนิคและราคา)

โดยทั่วไปหนังสือเชิญชวนให้ยื่นข้อเสนอจะประกอบด้วย

- หนังสือเชิญ ที่มีข้อมูลดัง ๑ เช่น แหล่งเงิน กำหนดการยื่นข้อเสนอเป็นต้น

- TOR

- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณา ลักษณะงาน หรือ input ต่าง ๆ เป็นต้น

- สัญญาที่จะใช้จัดซื้อ

16) ที่ปรึกษาจัดทำข้อเสนอเทคนิคและราคายื่นต่อคณะกรรมการฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

17) คณะกรรมการจัดซื้อจ้าง พิจารณาข้อเสนอเทคนิคและราคา และเชิญที่ปรึกษามาเจรจาต่อรอง หากเป็นกรณีที่ปรึกษาช้าว่าด้วยประเทศ และคณะกรรมการจะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการเจรจาต่อรองกับที่ปรึกษาเป็นหนังสือ หรืออีเมล์ก็ได้ เมื่อเจรจาต่อรองได้ราคาที่เหมาะสมแล้ว ให้พิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จะกำหนดในสัญญา จากนั้นให้คณะกรรมการรายงานหัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวงแรงงาน) เพื่อขออนุมัติจัดซื้อ และขอ No Objection จากธนาคารโลก ก่อนทำสัญญา

18) เมื่อรานาการโลกให้ความเห็นชอบแล้ว PCU จะเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวงแรงงาน) ลงนามในสัญญาจ้าง ต่อไป

วิธีคัดเลือกบริษัทที่ปรึกษา ตามระเบียบพัสดุฯ และตามวิธี SBCQ

19) PCU และหน่วยปฏิบัติทางatham และหารายชื่อบริษัทที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามวิธีการในข้อ (11)

20) คณะกรรมการจัดทำ Shortlist และขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแรงงาน ตามวิธีการในข้อ (12) และ (13)

21) ส่วนราชการ (กระทรวงแรงงาน) ออกหนังสือเชิญชวนที่ปรึกษาตาม shortlist ให้ยื่นข้อเสนอเทคนิค และราคา

22) ที่ปรึกษาจัดทำข้อเสนอเทคนิคและราคา และยื่นต่อคณะกรรมการฯ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

23) คณะกรรมการประเมินข้อเสนอด้านเทคนิค และจัดลำดับข้อเสนอทางเทคนิค ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และให้เปิดซองข้อเสนอด้านราคาก่อนที่ปรึกษาที่มีข้อเสนอด้านเทคนิคที่ดีที่สุด

24) คณะกรรมการเชิญที่ปรึกษา ที่มีข้อเสนอเทคนิคดีที่สุดมาเจรจาต่อรองให้ได้ราคาเหมาะสม หากเป็นที่ปรึกษาต่างประเทศ คณะกรรมการจะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการเจรจาต่อรองกับที่ปรึกษาเป็นหนังสือหรืออีเมล์ก็ได้ เมื่อเจรจาต่อรองได้ราคามาเหมาะสมแล้ว ให้พิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดในสัญญา จากนั้นให้คณะกรรมการรายงานหัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวงแรงงาน) เพื่อขออนุมัติจัดจ้างและขอ No Objection จากธนาคารโลกก่อนทำสัญญาจ้าง

25) เมื่อธนาคารโลกให้ความเห็นชอบแล้ว PCU จะเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวงแรงงาน) ลงนามในสัญญาจ้างต่อไป

การทำสัญญา

26) แจ้งที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญทราบเพื่อลงนามในสัญญา หากเป็นผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศให้เสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนามในสัญญาก่อนก็ได้ และให้ผู้เชี่ยวชาญลงนามในสัญญามือเดินทางมาปฏิบัติงานแล้ว

สัญญาจะทำเป็นภาษาอังกฤษตามแบบสัญญามาตรฐานของธนาคารโลกและฉบับแปลเป็นภาษาไทย ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของแบบสัญญามาตรฐานของธนาคารโลก ต้องขอความเห็นชอบจากธนาคารโลกก่อนทำสัญญา เมื่อทำสัญญาระยะยาวแล้ว PCU จะส่งคุณสัญญาให้ผู้เชี่ยวชาญและส่งสำเนาให้ธนาคารโลกทราบ

27) หากที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเป็นชาวต่างประเทศ ให้หน่วยปฏิบัติประสานแผนการเดินทาง การจัดทำวีซ่า การจัดใบอนุญาตทำงานของชาวต่างประเทศ การจ่ายค่าตราสารแบบท้ายสัญญา การจัดทำใบประจำตัวผู้เสียภาษี การหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย เป็นต้น ซึ่ง PCU จะช่วยอำนวยความสะดวกให้

28) ในการทำสัญญากับที่ปรึกษาชาวต่างประเทศ ที่ปรึกษาจะต้องทำ VISA ประเภท Non – Immigrant ไม่ใช่ประเภทนักท่องเที่ยวหรือประเภทอื่น ๆ (Tourist & Other) ก่อนเดินทางเข้าประเทศไทย เพื่อยื่นขอทำ Work permit ต่อกระทรวงแรงงานและขอเลขที่ประจำตัวผู้เสียภาษี และจัดทำตราสารท้ายสัญญากับกรมสรรพากร ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ PCU จะช่วยอำนวยความสะดวกให้

ในการที่ใช้วีซ่านักท่องเที่ยว กระทรวงแรงงานจะมีหนังสือขอความร่วมมือไปยังสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขอเปลี่ยนวีซ่าเป็นประเภทชั่วคราว (Non-Immigrant) ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญก่อนยื่นทำ Work permit โดยจะต้องมีเอกสารประกอบคำขอเปลี่ยนวีซ่า ดังนี้

- แบบหนังสือการจ้างของกระทรวงแรงงาน
- สัญญาจ้าง
- วุฒิการศึกษา

29) การทำใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ตามแบบ ตท. 2 จะประกอบด้วยเอกสารดังนี้

- หนังสือรับรองจากหน่วยงาน
- ในคำขอรับใบอนุญาตทำงาน (ตท. 2)
- รูปถ่ายขนาด 5x6 ซม. จำนวน 3 รูป (ไม่เกิน 6 เดือน)
- สำเนาสัญญาจ้าง
- สำเนาหนังสือเดินทาง
- หนังสือมอบอำนาจ
- สำเนาบัตรประชาชนของผู้รับมอบอำนาจทำการแทน
- แบบหนังสือรับรองวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
- ใบรับรองแพทย์
- แบบแจ้งการรับเข้าทำงาน (แบบ ตท. 10)

30) การทำตราสารท้ายสัญญา ที่ปรึกษาชาวไทยและชาวต่างประเทศจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย จะประกอบด้วยเอกสาร ดังนี้

- แบบขออนุมัติให้เสียอาการแสดงมีเป็นเงิน (แบบ อ.ส. 4)
- สัญญาจ้าง (ฉบับจริง) 1 ฉบับ
- สำเนาสัญญาจ้าง 1 ฉบับ
- เงินค่าตราสารอัตรา 1,000 บาท ต่อ 1 บาท

การตรวจสอบผลงานและการเบิกจ่ายเงินค่าจ้าง

32) คณะกรรมการ CDP-SP ระยะที่ 2 ทำหน้าที่ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตาม TOR และแผนงาน โดยประสานกับที่ปรึกษาโครงการและ PCU

33) ในการที่มีการขยายระยะเวลาสัญญาจ้าง ให้คณะกรรมการตรวจสอบการจ้างมีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการต่อไป

34) เมื่อผู้เชี่ยวชาญดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ส่งผลงานให้หน่วยปฏิบัติเพื่อพิจารณาและนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบการจ้าง เมื่อคณะกรรมการฯ พิจารณาตรวจสอบผลงานโดยขอความเห็น / คำแนะนำจากที่ปรึกษาโครงการแล้ว และเห็นควรให้เบิกจ่ายค่าจ้างแก่ผู้เชี่ยวชาญได้ ให้คณะกรรมการรายงานถึงปลัดกระทรวงแรงงานโดยผ่านหัวหน้าหน่วยงาน พร้อมทั้งแนบผลงานของผู้เชี่ยวชาญที่ส่งมอบในวดนั้น ๆ และจัดทำใบเบิกค่าจ้างและค่าใช้จ่ายของที่ปรึกษาส่งให้ PCU ดำเนินการขออนุมัติตรวจผลงานและเบิกจ่ายตามขั้นตอนต่อไป ในเบิกค่าจ้างและค่าใช้จ่ายของที่ปรึกษา ประกอบด้วยเอกสารดังนี้

- บันทึกอนุมัติตรวจสอบผลงานและการอนุมัติให้เบิกจ่ายเงินค่าจ้างได้
- ใบแจ้งหนี้ค่าจ้างในงวดนั้น ๆ จากที่ปรึกษา
- หลักฐานค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของที่ปรึกษา (ฉบับจริง) ที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามสัญญา เช่น กากตัวเครื่องบิน ในเสริจและ Folio แสดงค่าโรงแรมที่พัก ค่าอาหาร พาหนะ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

35) PCU จะขออนุมัติรับผลงานและขอเบิกค่าจ้างให้แก่ผู้เชี่ยวชาญตามเงื่อนไขของสัญญา โดยการเบิกจ่ายเงินแต่ละงวดจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เบิกจ่ายจากเงินกองทุน ASEM จำนวน 92% ของค่าจ้างในงวดนั้น ๆ โดย PCU จะเป็นผู้ดำเนินการเบิกจ่าย และหักภาษี ณ ที่จ่าย และนำส่งสรรพากร

ส่วนที่ 2 เบิกจ่ายจากเงินบประมาณสมทบ 8% ของค่าจ้างแต่ละงวดที่หน่วยงานตั้งไว้ โดยหน่วยปฏิบัติจะเป็นหน่วยเบิกจ่าย และหักภาษี ณ ที่จ่าย และนำส่งสรรพากร

สำหรับการคำนวณหักภาษี ณ ที่จ่าย เนื่องจากเป็นการคำนวณรวมจากเงินทั้ง 2 ส่วน PCU จะคำนวณความสะดวกในการคำนวณการหักภาษีและแจ้งให้หน่วยปฏิบัติทราบ เพื่อหักภาษีในส่วนของบประมาณสมทบ

36) เมื่อหน่วยปฏิบัติจ่ายค่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากงบประมาณสมทบพร้อมหักภาษี ณ ที่จ่ายแล้ว ให้หน่วยปฏิบัตินำส่งสำเนารายการเบิกจ่ายเงิน สำเนารับเงินของผู้เชี่ยวชาญ สำเนารหักภาษี ณ ที่จ่าย และสำเนาสั่งภาษีแก่สรรพากรทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินส่งให้ PCU เพื่อทำการบันทึกบัญชี แจ้งธนาคารโ Lok และผู้เชี่ยวชาญทราบด้วย

การหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย

37) การหักเงินค่าจ้างผู้เชี่ยวชาญ PCU จะหักภาษี ณ ที่จ่าย ในอัตราดังนี้
ภาษีเงินได้

- บุคคลธรรมดารือคณะบุคคลที่เป็นชาวต่างชาติ คำนวณหักภาษีในอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมด้า (ตาม งด. 90 หรือ งด. 91) กรณีที่อยู่ในประเทศไทยเกินกว่า 180 วัน

- บุคคลธรรมดารือคณะบุคคลที่เป็นชาวต่างชาติ คำนวณการหักภาษีในอัตราเรียล 15 กรณีที่อยู่ในประเทศไทยไม่ถึง 180 วัน

- กรณีเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐหรือเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย

อย่างไรก็ตามหากบุคคลหรือนิติบุคคลนั้นอยู่ในประเทศไทยที่มีข้อตกลงหรืออนุสัญญาเพื่อยกเว้นการเก็บภาษีช้อนกับประเทศไทย การจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคล/นิติบุคคลนั้น จะต้องพิจารณาดึงอนุสัญญาภาษีช้อนนั้น ๆ ด้วย

- เงินได้จากวิชาชีพอิสระ หรือวิชาภูมาย การประกอบโรคศิลปะ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม การบัญชี ประกันศิลปกรรม หรือวิชาชีพอิสระอื่น ๆ ให้คำนวนหักภาษีในอัตรา ร้อยละ 1

- บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยหรือตามกฎหมายต่างประเทศและประกอบกิจการในประเทศไทย ให้คำนวนหักภาษีเงินได้ในอัตรา ร้อยละ 1 ของเงินได้เพิ่งประเมิน

- บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายของต่างประเทศ แต่มิได้ประกอบกิจการในประเทศไทย ให้คำนวนหักภาษีเงินได้ในอัตรา ร้อยละ 15 ของเงินได้เพิ่งประเมิน

ในการน้อนสัญญาภาษีซ้อนที่สามารถนำภาษีที่ถูกหักในประเทศไทยไปลดภาษี ในประเทศของผู้เชี่ยวชาญเอง หากผู้เชี่ยวชาญประสงค์จะนำหลักฐานไปขอลดภาษีในประเทศของผู้เชี่ยวชาญเอง ให้ผู้เชี่ยวชาญยื่นคำขอ tax certificate ที่กรมสรรพากร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จะต้องยื่นด้วยตัวเอง หรือมีหนังสือมอบอำนาจให้ดำเนินการแทนก็ได้ (ดูรายชื่อประเทศที่ลงนามในอนุสัญญาภาษีซ้อนกับประเทศไทยในภาคผนวก)

การหักภาษีมูลค่าเพิ่ม

- บุคคลหรือนิติบุคคลในประเทศไทย ที่หากจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มให้หักภาษีมูลค่าเพิ่ม 7% ในส่วนของค่าจ้างที่จ่ายจากเงินงบประมาณ ส่วนค่าจ้างที่จ่ายจากเงินช่วยเหลือจะเสียภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตรา ร้อยละ 0 ตามประกาศอธิบดีกรมสรรพากร ฉบับที่ 28

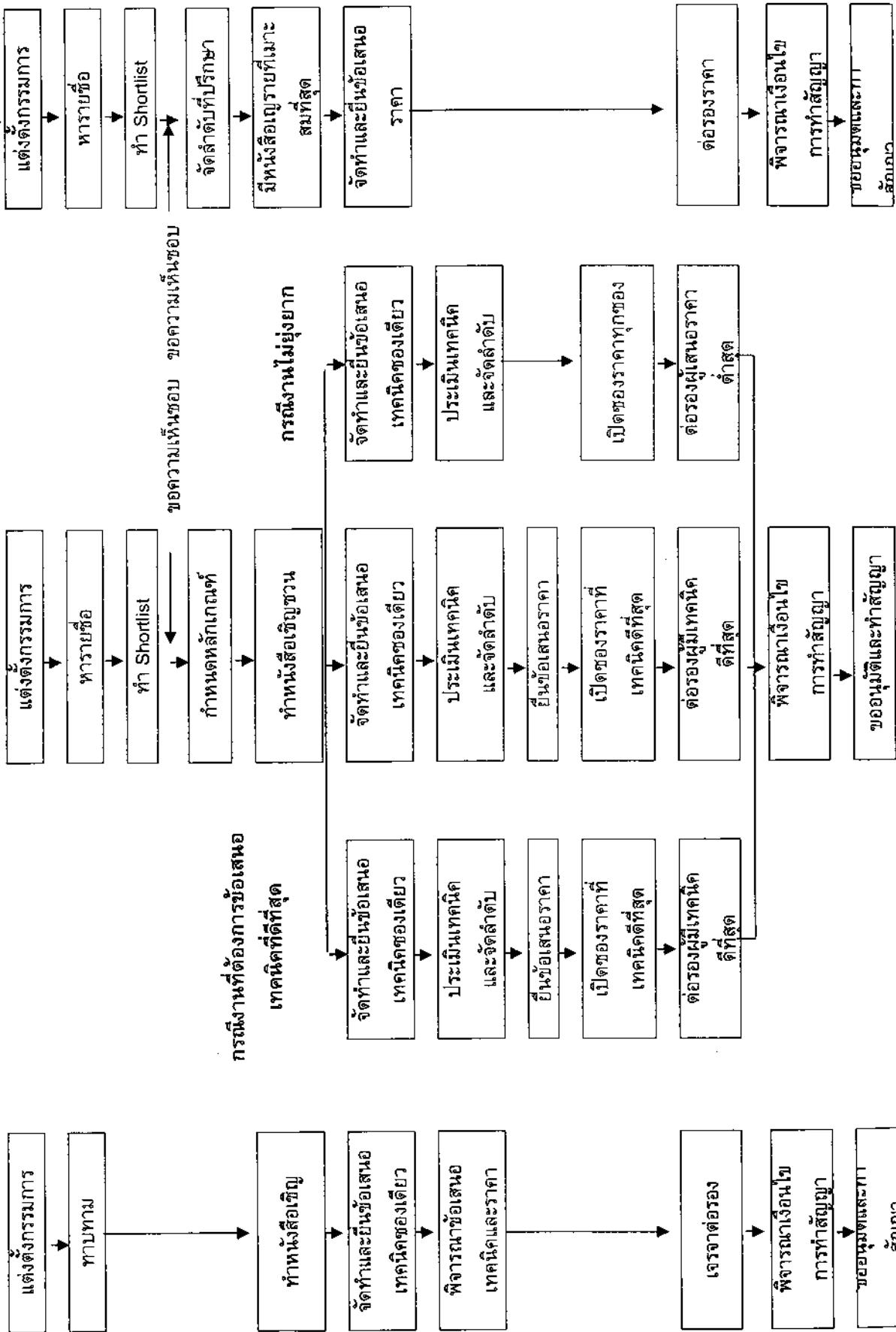
- ผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ ให้หักภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตรา ร้อยละ 7 ทั้งที่จ่ายจากเงินช่วยเหลือและจากเงินงบประมาณสมทบของหน่วยงาน

38) เมื่อ PCU หักภาษีเงินได้และภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว จะออกใบรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ

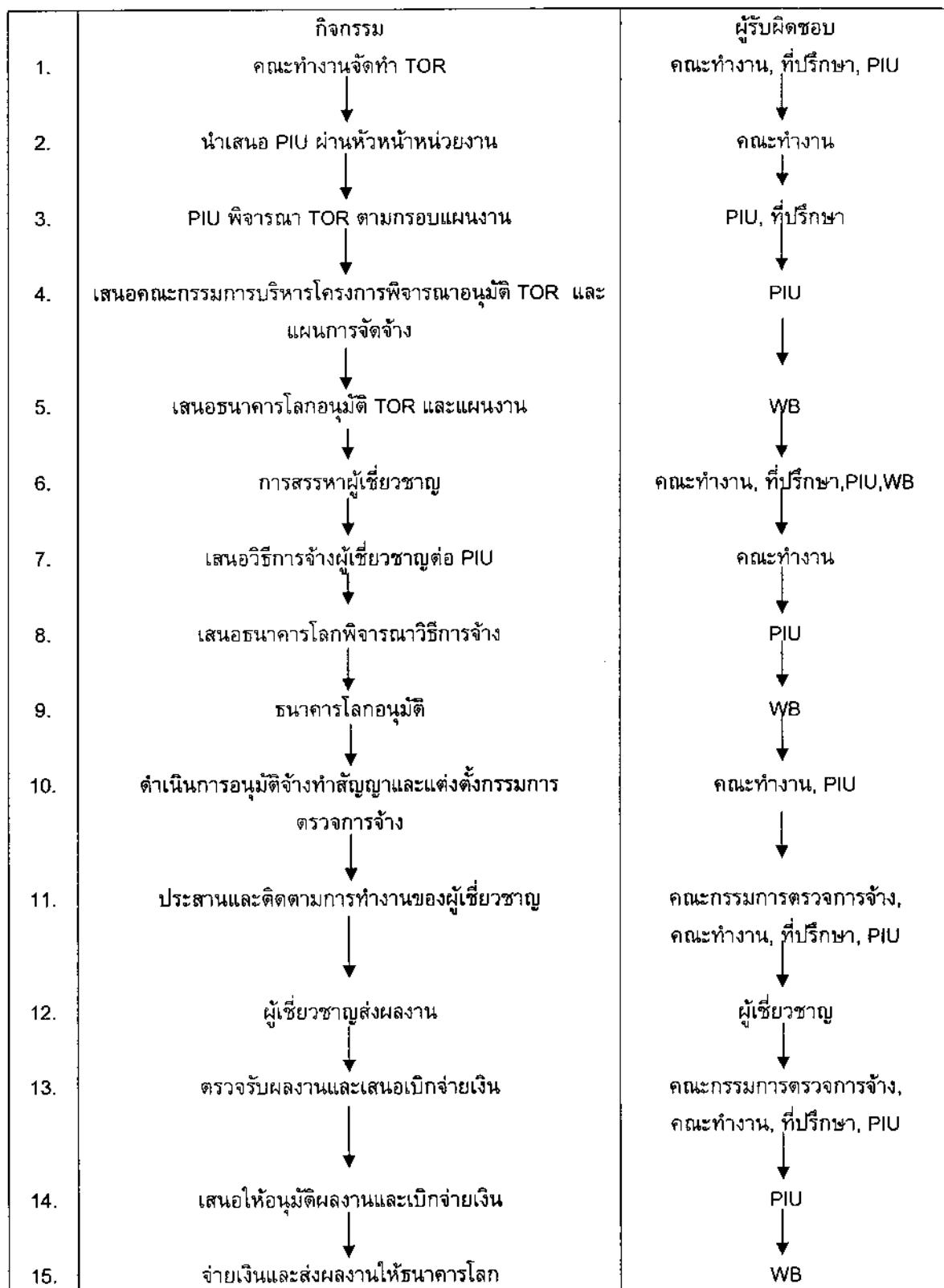
“ ចាប់ពីនាមខ្លាត់របស់ខ្លួន / ក្រោមបណ្តុះបណ្តុះបណ្តុះបណ្តុះ

กิตติกรรม

วิธีการตัดเลือก CDP-SP



รูปที่ 3.4
การจัดจ้างที่ปรึกษา / ผู้เชี่ยวชาญ



รูปที่ 3.5

วิธีการจัดจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ตาม Letter Agreement
ตามโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

	การคัดเลือกตาม คุณภาพและราคา (QCBS)	การคัดเลือกตาม คุณสมบัติของที่ ปรึกษา (SBCQ)	การคัดเลือก จากแหล่ง เดียว (SSS)	ที่ปรึกษารายบุคคล		หมายเหตุ
	วิธีเปรียบเทียบ คุณสมบัติ อย่างน้อย 3 ราย	คัดเลือก จากแหล่ง เดียว				
ด้านความช่วยเหลือ ทางสังคม		✓	✓	✓	✓	
ด้านการบริการ จัดทำงาน		✓	-	-	✓	
ด้านการประกัน การว่างงาน		✓	✓	✓	✓	
ด้านข้อมูลด้านการ คุ้มครองทางสังคม		✓	✓	✓	-	
ด้านด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ในการทำงาน และ กองทุนเงินทดแทน		✓	-	✓	-	
ด้านระบบบำเหน็จ บำนาญ		✓	✓	-	✓	
ด้านการประสานงาน และเผยแพร่		-	-	-	✓	

- หมายเหตุ 1. สรุปจากหนังสือข้อตกลง (Letter Agreement – Attachment 1) การจัดซื้อ
จัดหา Part C
2. การคัดเลือกแบบ QCBS ไม่ได้ระบุชัดเจนว่าให้กิจกรรมใดดำเนินการจัดจ้าง
ด้วยวิธีนี้

2. การจัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม

เพื่อให้การจัดประชุมสัมมนา และการฝึกอบรมภายใต้โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจสอบแผ่นดิน และหน่วยตรวจสอบของธนาคารโลกได้ ตลอดจนธนาคารโลกเองไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายในการประชุม สัมมนา และฝึกอบรมไว้แน่นอน โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการจัดการประชุมฯ โดยยึดตามระเบียบราชการไทยที่สำคัญเป็นหลัก ดังนี้

1. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ พ.ศ. 2545

2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2545

ขั้นตอนการจัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม

1) เมื่อข้อเสนอโครงการฝึกอบรมสัมมนา ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการและธนาคารโลกแล้ว ให้หน่วยงานจัดทำรายละเอียดโครงการจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดหัวข้อ วัตถุประสงค์ กำหนดการ ผู้เข้าร่วมประชุม สถานที่ และรายละเอียดค่าใช้จ่าย โดยหารือกับที่ปรึกษาโครงการ และ PCU

2) เมื่อจัดทำรายละเอียดโครงการแล้วให้เสนอขอจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม ผ่านหน้าหน้าส่วนราชการของหน่วยปฏิบัติ สองถึง PCU เพื่อขออนุมัติจัด ต่อผู้จัดโครงการ และหน้าหน้าส่วนราชการ (กระทรวงแรงงาน) ตามลำดับ

การเสนอขออนุมัติจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม ขอให้มีรายละเอียดค่าใช้จ่ายแต่ละรายการและเอกสารประกอบ เพื่อการขออนุมัติค่าใช้จ่ายและขออนุมัติจัดซื้อจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ เช่น ใบเสนอราคาค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม ที่พักของโรงแรม รายการและราคาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

กรณีที่มีค่าใช้จ่ายบางรายการที่จำเป็นและสูงเกินกว่าหลักเกณฑ์ของระเบียบราชการไทย PCU จะขอความเห็นชอบในค่าใช้จ่ายนั้น ๆ จากธนาคารโลก ก่อนเสนอปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติดำเนินการ เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบของ สตง.

3) เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้ดำเนินการได้ ให้หน่วยปฏิบัติเป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมการสัมมนาต่าง ๆ เช่น การติดต่อสถานที่ การทำห้องวิทยาการ การเชิญผู้เข้าร่วมประชุม การจัดเตรียมการทางวิชาการ ทางพิธีการและธุรการต่าง ๆ การติดตอร้านค้าจัดซื้อวัสดุ ตลอดจนจัดเตรียมเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงิน

ในบางกรณี หน่วยปฏิบัติอาจขอร้องเพื่อใช้ในการดำเนินการได้

4) หน่วยปฏิบัติดำเนินการจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม โดยมีผู้แทนจาก PCU และที่ปรึกษาโครงการเข้าร่วมด้วย เพื่อติดตามผลการดำเนินงานและความคืบหน้าโครงการ ตลอดจนประสานงานในด้านต่าง ๆ

สำหรับค่าใช้จ่ายของที่ปรึกษาโครงการ และผู้แทน PCU จะรวมอยู่ในค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรมด้วย

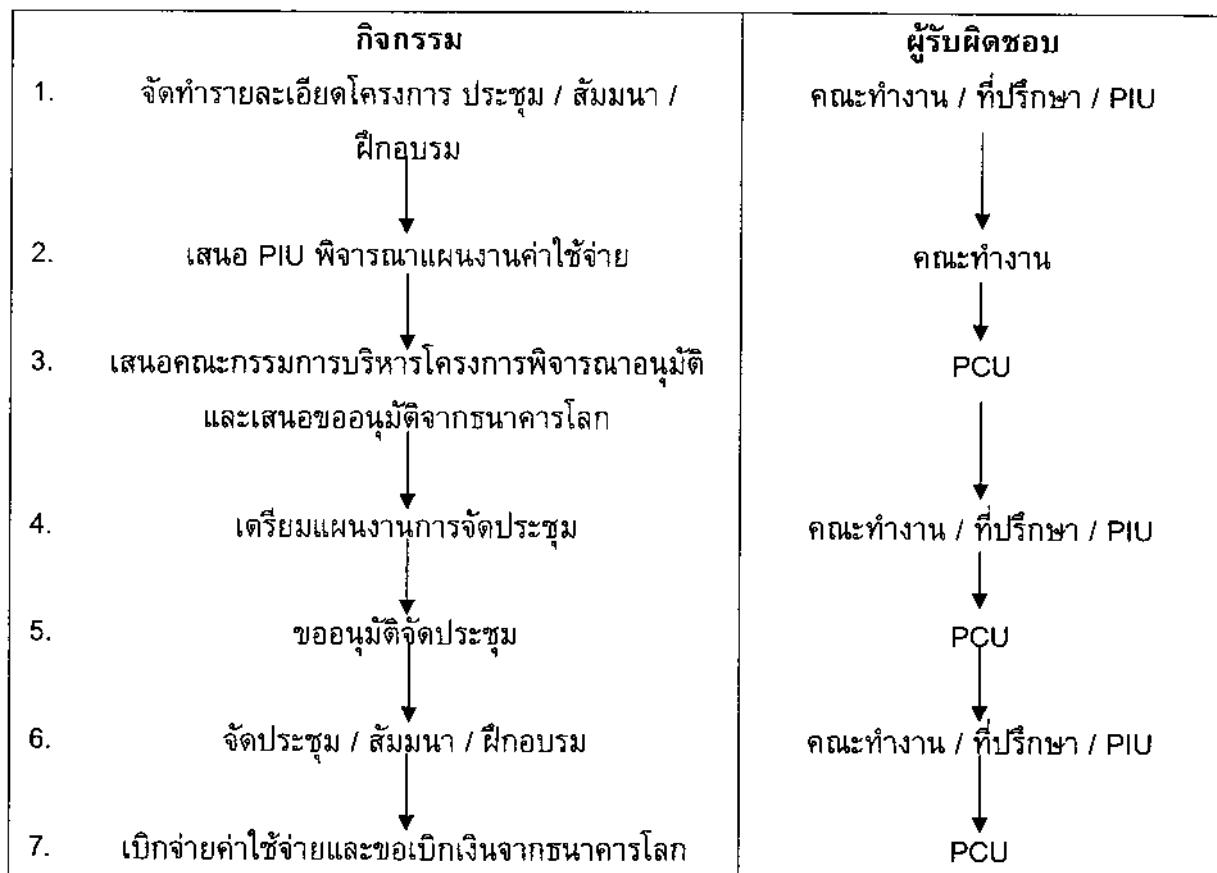
5) หน่วยปฏิบัติจะด้องรวบรวมเอกสารใบสำคัญ และจัดทำใบเบิกค่าใช้จ่ายในการประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม ตามแบบฟอร์มของระเบียบราชการไทย และตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติไว้ ส่งให้ PCU เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขออนุมัติเบิกเงินเพื่อจ่ายให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

6) PCU รวบรวมใบเบิก เพื่อขอเบิกเงินจากธนาคารโดยมาเพิ่มเติมใช้ หมุนเวียนในกิจกรรมต่อไป และ PCU จะส่งสำเนาเอกสารการขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายกิจกรรมนั้น ๆ จากธนาคารโดยให้หน่วยปฏิบัติได้ทราบทุกครั้ง

7) หน่วยปฏิบัติสรุปรายงานผลการจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม ส่งให้ PCU รวบรวมเป็นผลงานของโครงการในภาพรวม และนำเสนอผู้จัดการโครงการ ปลัดกระทรวง แรงงาน และธนาคารโดยทราบ

8) ปิดกิจกรรมโครงการ

รูปที่ 3.6
ขั้นตอนการจัดประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม



3. การบริหารการเงินและการเบิกจ่าย

หน่วยประสานโครงการ (PCU) โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน เป็นผู้รับผิดชอบ การบริหารและการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ซึ่งมีแนวทางและ ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

1) การเปิดบัญชีพิเศษ (Special Account) เป็นเงินสกุลдолลาร์สหรัฐ กับ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในนามของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 โดย มีเงื่อนไขดัง ๆ ตามที่ธนาคารโลกกำหนด เพื่อรับโอนเงินช่วยเหลือจากธนาคารโลกสำนักงาน ใหญ่มาเข้าบัญชี พร้อมทั้งขอยกเว้นการเสียค่าธรรมเนียมการโอนเงินช่วยเหลือจาก ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

2) เสนอแต่งตั้งผู้มีอำนาจลงนามในใบเบิก และตัวอย่างลายเซ็นแจ้งให้ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และธนาคารโลกทราบโดยผ่าน

กระทรวงการคลัง พร้อมขอเบิกเงินช่วยเหลือล่างหน้าเพื่อใช้เงินหมุนเวียน จำนวน 100,000 เหรียญสหรัฐ เข้าบัญชีพิเศษ

3) เปิดบัญชีกระแสรายวันของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 กับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาถนนสุก-ดินแดง เพื่อรับโอนเงินหรือยุสหารัฐที่เบิกจากบัญชีพิเศษเปลี่ยนมาเป็นเงินบาท (Conversion Account) เพื่อสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการ เช่น ค่าจ้างที่ปรึกษาที่รับจ้างเป็นเงินบาท หรือเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนา หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น ค่าโรงแรม ค่าอาหาร เครื่องดื่ม หรือค่าวัสดุอุปกรณ์จัดประชุม เป็นต้น

4) การโอนเงินจากบัญชีพิเศษมาบัญชีกระแสรายวัน จะโอนเงินในจำนวนเงินตามแผนการใช้จ่ายเงินในช่วงนั้นเท่านั้น เพื่อป้องกันความแตกต่างของค่าเงินบาทในแต่ละช่วง ในการณ์ที่ค่าเงินบาทไม่มั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว อาจทำให้ห้ามที่สุดเมื่อมีการปิดบัญชีโครงการจะต้องมีการส่งเงินที่เหลือคืนธนาคารโลก และหากมีการขาดดุลอัตราแลกเปลี่ยน PIU จะต้องหาเงินบาทมาสมทบเพิ่มเติมเพื่อให้มีมูลค่าเท่ากับเงินหรือยุสหารัฐที่เหลืออยู่

5) ในการบริหารเงินช่วยเหลือนี้ โดยทั่วไปจะเป็นการขอเครดิตจากโรงรับจำนำ หรือร้านค้าก่อน และจะเบิกจ่ายเงินได้ต่อเมื่อได้จัดส่งสิ่งของหรือจัดบริการให้แล้ว ซึ่งเงินหมุนเวียนในบัญชีพิเศษจะช่วยให้การเบิกจ่ายเงินให้แก่ห้างร้านหรือผู้เชี่ยวชาญได้เร็วขึ้นกว่าการเบิกจ่ายจากธนาคารโลก สำนักงานใหญ่โดยตรง ส่วนในการที่จำเป็นต้องมีการจ่ายทันที เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าyanพาหนะ เป็นต้น สามารถยืมเงินทดรองจากโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ซึ่งหากเป็นเงินก้อนใหญ่ จะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารการเงินเป็นอย่างมาก ซึ่งจะอธิบายรายละเอียดในบทสรุปและข้อเสนอแนะต่อไป

6) การเบิกเงินค่าใช้จ่าย เบิกจ่ายได้ใน 2 รายการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ค่าจ้างผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อฝ่ายบัญชีฯ ได้รับเรื่องการอนุมัติหลักการตรวจรับงานของผู้เชี่ยวชาญ และอนุมัติให้จ่ายเงินค่าจ้างได้ ฝ่ายบัญชีฯ จะด้องจัดทำใบเบิกและตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของเอกสารประกอบ ว่าเป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างและตามระเบียบราชการไทยและธนาคารโลกหรือไม้อีครั้ง เสนอขออนุมัติต่อผู้จัดการโครงการหรือปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเบิกจ่ายเงินค่าจ้าง พร้อมลงนามในใบเบิกเงินจากบัญชีพิเศษมาบัญชีกระแสรายวัน ในจำนวนเงินที่ต้องการและลงนามสั่งจ่ายจากบัญชีพิเศษมาบัญชีกระแสรายวันให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ

ในการณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญเป็นชาวต่างประเทศ และจ่ายเงินค่าจ้างเป็นเงินหรือยุสหารัฐ ก็สามารถเบิกจ่ายจากบัญชีพิเศษโอนเข้าบัญชีของผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ ได้โดยตรง

ในการณ์ที่ค่าจ้างและค่าใช้จ่ายของผู้เชี่ยวชาญเป็นเงินคนละสกุลกัน กล่าวคือ เมื่อมาปฏิบัติงานในประเทศไทย มีค่าใช้จ่ายเป็นเงินไทย แต่ต้องเบิกจ่ายคืนให้แก่

ผู้เชี่ยวชาญเงินสกุลเดียวกับข้อตกลงในสัญญา ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินจะต้องเทียบค่าใช้จ่ายในเงินสกุลอื่นให้เป็นเงินสกุลเดียวกันที่จะต้องจ่ายตามสัญญา โดยใช้อัตราแลกเปลี่ยนณ วันที่โอนเงิน

ในการนี้ที่ใกล้ปิดโครงการ เงินในบัญชีพิเศษไม่เพียงพอจ่าย เพราะไม่มีการเบิกเงินมาเติมบัญชี (Replenishment) และธนาคารโลกทอยเรียกเงินที่จ่ายเป็นเงินหมุนเวียนคืน (Recovery) PIU อาจจะขอให้ธนาคารโลกเบิกจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้เชี่ยวชาญโดยตรง โดยธนาคารโลกจะกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนเป็นเงินหรือคูปอง ณ วันที่โอนเงินนั้น

การจ่ายเงินค่าจ้างผู้เชี่ยวชาญ PIU จะต้องหักเงินภาษี ณ ที่จ่าย เพื่อนำส่งกรมสรรพากรตามระเบียบราชการ และแจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ ส่วนอัตราภาษีรายได้ที่หัก ณ ที่จ่ายนั้นเป็นไปตามระเบียบของประมาณวัฒนธรรม และระเบียบของอนุสัญญาภาษีซ้อน (ดูภาคผนวก)

2. ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม

เมื่อฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบการจัดฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ก็จัดทำใบเบิกตามระเบียบของราชการไทยเป็นเกณฑ์ โดยใช้อัตราเบิกจ่ายตามระเบียบราชการไทย ยกเว้นแต่จะขอตกลงค่าใช้จ่ายในบางรายการกับธนาคารโลกไว้ก่อน และนำส่งใบเบิกให้ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายจากผู้จัดการโครงการหรือปลัดกระทรวงแรงงาน พร้อมขอเบิกเงินจากบัญชีกระแสรายวันเป็นเช็คสั่งจ่ายให้แก่ผู้นั้นโดยตรง หรือจ่ายเป็นเช็คเพื่อหักล้างเงินยืมที่รอง หรือจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาในกรณีที่ไม่มีการจ่ายทันทีจากเงินที่รองราชการ

7) เมื่อการเบิกจ่ายเงินมีจำนวนมากพอสมควรตามที่ธนาคารโลกกำหนดให้ ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินจัดทำหนังสือขอเบิกเงินค่าใช้จ่าย พร้อมเบิกเงินมาเติมบัญชีพิเศษ (Replenishment) จากธนาคารโลก ซึ่งใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ และมีเอกสารประกอบดังนี้

1. หนังสือขอเบิกเงินของ PIU กระทรวงแรงงาน
2. ใบเบิกเงิน (Application for Withdrawal)
3. เอกสารแสดงรายการค่าใช้จ่ายที่เบิกจ่ายไปแล้ว (Statement of Expenditures – SOE)

8) เมื่อกฎค่าใช้จ่ายในแต่ละครั้ง ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน จะต้องบันทึกรายการในบัญชีต่าง ๆ ดังนี้

1. ทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงินจากบัญชีพิเศษ
2. ทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกระแสรายวัน

3. ทະเบียนคຸມໃນເບີກ (Application) ໂດຍແຍກເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດາມໝາດເງິນ (Category) ໄດ້ແກ່ ມາວດຄ່າຈ້າງຜູ້ເຂົ້າວ່າງ ແລະ ມາວດຄ່າປະສຸມສັມນາ

ນອກຈາກນີ້ ໃນຂັ້ນການທຳໃນເບີກແລະບັນທຶກມັງສື ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈະຕ້ອງທຽບວ່າ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບາງຮາຍກາຮອງທີ່ປັບປຸງ ເຊັ່ນ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນກາງໄປສັມນານັ້ນ ຈະເບີກຈາກ ມາວດໄດ້ ທີ່ໃນຂັ້ນຄອນກາຮອງອຸນຸມຕົກຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຈະຮັບນຸ່ວ່າເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເບີກຈາກສັນຄູາຈ້າງ ຜູ້ເຂົ້າວ່າງ ອົບຈາກມາວດຄ່າປະສຸມສັມນາ

3.5 ຮະຢະເວລາກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ

ໂຄຮງກາຣ CDP-SP ຮະຢະທີ່ 2 ແມ່ງຮະຢະກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣເປັນ 2 ຂັ້ນຄອນ ຄືອ

1. ຂັ້ນກາຮັດເຕີມໂຄຮງກາຣ (ພຖະຈິກາຍນ 2545 – ສິງຫາຄມ 2546) ດືອນນັບຕັ້ງແຕ່ ວັນເຮີມເຕີມແຜນງານໂຄຮງກາຣ ຈົນຖື່ງວັນລົງນາມໃນໜັ້ງສື່ອຂ້ອຕກລົງຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກກອງທຸນ ASEM ແລະເຮີມເປີດໂຄຮງກາຣ

2. ຂັ້ນດຳເນີນງານໂຄຮງກາຣ ແປ່ງກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣເປັນ 3 ຂ່ວງ ຄືອ

- ຂ່ວງທີ່ 1 ເປັນກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ CDP-SP ຮະຢະທີ່ 2 ໃນຂ່ວງຕັ້ງແຕ່ 13 ສິງຫາຄມ 2546 – 31 ຊັນວາຄມ 2547 ດືອນນັບຕັ້ງແຕ່ເປີດໂຄຮງກາຣຍ່າງເປັນກາງການ ຕື່ງວັນ ສິ້ນສຸດຮະຢະເວລາກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣໃນຂ່ວງທີ່ 1

- ຂ່ວງທີ່ 2 ເປັນກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ CDP-SP ຮະຢະທີ່ 2 ໃນຂ່ວງຂອງ ຂໍາຍຮະຢະເວລາກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ ຕັ້ງແຕ່ 31 ຊັນວາຄມ 2547 – 31 ສິງຫາຄມ 2548 ເນື່ອຈາກກາຮັດ ດຳເນີນງານໂຄຮງກາຣໄດ້ສໍາເລັກວ່າກໍາທັດໃນກາຮັດຈາກນາມ Grant Agreement

- ຂ່ວງທີ່ 3 ເປັນກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ CDP-SP ຮະຢະທີ່ 2 ໃນຂ່ວງຂອງ ຂໍາຍຮະຢະເວລາກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣອອກໄປເອີກ ຕັ້ງແຕ່ 31 ສິງຫາຄມ 2548 ຈົນຖື່ງ 28 ຖຸນກາພັນນີ້ 2549 ເນື່ອຈາກຍັງຄົມມີເງິນຂ່ວຍເຫຼືອຈາກ ASEM ເຫຼືອອູ່ເອີກ 161,845 ເທິງຄູ່ສຫວັນ ໂດຍຮ່ານາຄາລົກ ແລະ ກະທຽວແຮງການໄດ້ຫາວີ່ອຮ່ວມກັນແລະມີຄວາມເຫັນວ່ານ່າຈະນໍາເອາເງິນທີ່ເຫຼືອອູ່ນີ້ມາກຳ ກົງກົງຮ່າງເພີ່ມເຕີມ ເພື່ອຕ່ອຍອົດແລະຂໍາຍຸດຜົນຂອງໂຄຮງກາຣຍ່ອຍຕ່າງ ຖ້າ ທີ່ໄດ້ດຳເນີນກາຮັດມາແລ້ວ

ອ່າຍ່າງໄຮັກຕາມ ກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ ຈະມີຂອບເວດເພາະກາຮັດໃຫ້ໂຄຮງກາຣ CDP-SP ໃນ ຮະຢະທີ່ 2 ເທັ່ນນັ້ນ

3.6 แหล่งเงินช่วยเหลือ

โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้กำหนดแหล่งเงินที่จะสนับสนุนการดำเนินงานโครงการดังนี้

1) เงินช่วยเหลือจากกองทุนอาเซม (ASEM Trust Fund) ในการอุดหนุน 985,000 เหรียญสหรัฐ มีหลักเกณฑ์การใช้เงินเพื่อจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ในการอุดหนุน 770,760 เหรียญสหรัฐ โดยสามารถเบิกเงินช่วยเหลือได้ 92% ของค่าจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนที่เหลืออีก 8% จะต้องเบิกจากเงินสมทบของรัฐบาล ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนา ในกรอบวงเงิน 214,240 เหรียญสหรัฐ สามารถเบิกจากเงินช่วยเหลือได้ 100%

2) งบประมาณฝ่ายไทย เป็นเงินค่าใช้จ่ายสมทบ 8% ของค่าจ้างที่ปรึกษา / ผู้เชี่ยวชาญ

3) งบประมาณของธนาคารโลก เป็นค่าใช้จ่ายสนับสนุนการดำเนินงานด้าน ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดตามงานของธนาคารโลก

3.7 ข้อตกลงความช่วยเหลือและระเบียบรากการไทยที่เกี่ยวข้อง

3.7.1 ข้อตกลงและหลักเกณฑ์ที่ธนาคารโลกกำหนด

การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 แม้จะมีแหล่งเงินทุนจาก 3 แหล่งดังกล่าว แต่แหล่งเงินช่วยเหลือหลักของโครงการจะมาจากกองทุน ASEM ที่ธนาคารโลกได้ลงนามในหนังสือข้อตกลง (Letter Agreement) ให้กระทรวงแรงงานเป็นผู้บริหารเงินช่วยเหลือ จำนวน 985,000 เหรียญสหรัฐ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และกรอบการดำเนินงานโครงการ ซึ่งในหนังสือข้อตกลงได้มีข้อตกลงและหลักเกณฑ์ของธนาคารโลกที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อตกลงได้กำหนดกิจกรรมความช่วยเหลือ ออกเป็น 7 ด้าน คือ

1) ด้านการช่วยเหลือทางสังคมหรือการสังคมเศรษฐี ในวงเงิน 260,000 เหรียญสหรัฐ

2) ด้านการบริการจัดหางาน ในวงเงิน 115,000 เหรียญสหรัฐ

3) ด้านการประกันการว่างงาน ในวงเงิน 165,000 เหรียญสหรัฐ

4) ด้านข้อมูลด้านการคุ้มครองทางสังคม ในวงเงิน 115,000 เหรียญสหรัฐ

5) ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และกองทุนเงินทดแทน ในวงเงิน 155,000 เหรียญสหรัฐ

6) ด้านระบบบำเหน็จบำนาญ ในวงเงิน 115,000 เหรียญสหรัฐ

7) ด้านการประสานโครงการ CDP-SP และการเผยแพร่ ในวงเงิน ๑๐,๐๐๐ เหรียญสหรัฐ

2. ค่าใช้จ่ายตามกิจกรรมข้างต้นสามารถเบิกจ่ายได้ เป็น 2 ประการ คือ

1) ค่าจ้างที่ปรึกษา ในวงเงิน 770,760 เหรียญสหรัฐ คิดเป็น 92% ของเงินช่วยเหลือ

2) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนา ในวงเงิน 214,240 เหรียญสหรัฐ คิดเป็น 100% ของเงินช่วยเหลือ

อย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายในแต่ละหมวด สามารถขอจัดสรรงเงินใหม่ได้ตามความเหมาะสมกับแผนงานและค่าใช้จ่ายที่เป็นจริง หากได้หารือเหตุผลความจำเป็นและได้รับความเห็นชอบจากธนาคารโลก

3. กิจกรรมใดที่สามารถเบิกจ่ายจากเงินช่วยเหลือได้ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนวันปิดโครงการ (Closing Date) คือภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2547 (2004) และการเบิกจ่ายดังกล่าวจะสิ้นภายใน 3 เดือนหลังจากนั้น และเงินช่วยเหลือที่เหลือจะถูกยกเลิกไปวันปิดบัญชีหากจะมีการขอขยายเวลาออกไปได้ หากได้รับความเห็นชอบจากธนาคารโลก ซึ่งต่อมากระทรวงแรงงานได้ขอขยายเวลาปิดบัญชีโครงการออกไปถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549

4. กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยบริหารโครงการ (PCU) จะต้องเปิดบัญชีพิเศษ (Special Account) ไว้ที่ธนาคารพาณิชย์ของไทย โดยธนาคารโลกจะโอนเงินสกุลเหรียญสหรัฐเข้าบัญชีพิเศษไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้หมุนเวียนเบิกจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นเงิน 100,000 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 10% ของวงเงินช่วยเหลือที่ได้รับ

5. การเบิกจ่ายเงินจากบัญชีพิเศษทุกครั้ง PIU จะต้องส่งเอกสารหลักฐานแสดงค่าใช้จ่าย (Statement of Expenditures – SOE) ให้ธนาคารโลกพิจารณา ว่าถูกต้องตามรายการที่กำหนดให้เบิกจ่ายได้หรือไม่ พร้อมทั้งขอเบิกเงินช่วยเหลือมาซดเชยคืน (Replenishment) บัญชีพิเศษด้วย

6. PIU จะต้องจัดทำระบบการบริหารการเงิน การบันทึกข้อมูล การทำบัญชีและรายงานการเงินที่ธนาคารโลกยอมรับ และแจ้งผลการตรวจสอบให้ธนาคารโลกทราบ

7. การจัดจ้างบริการจากที่ปรึกษา เพื่อดำเนินกิจกรรมตามขอบเขตของโครงการนั้น ธนาคารโลกได้กำหนดให้ดำเนินการตามภาคผนวกท้ายข้อตกลง และคู่มือการคัดเลือกที่ปรึกษาตามโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 โดยกำหนดวิธีการคัดเลือกที่ปรึกษาทั้งบริษัทที่ปรึกษาและที่ปรึกษาประเภทบุคคล (Individual Consultant) ไว้ 4 แบบ สรุปได้ดังนี้

1) การคัดเลือกที่ปรึกษาตามคุณภาพและราคา (Quality and Cost based Selection หรือ QCBS) เป็นวิธีการสรรหาที่ปรึกษาที่ใกล้เคียงกับวิธีการจัดจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือกตามระเบียบสากล ของไทย โดยจะต้องมีการจัดทำ TOR ราคากลาง คัดเลือก

ที่ปรึกษาให้เหลือน้อยราย (Short List) ประกาศเชิญชวนให้ยื่นข้อเสนอทั้งทางเทคนิคและราคา มีการพิจารณาให้คะแนนกับข้อเสนอทั้ง 2 ช่อง ที่ปรึกษาที่มีคะแนนรวมสูงสุดจะได้รับการเชิญมาเจรจาต่อรอง

2) การคัดเลือกตามคุณสมบัติของที่ปรึกษา (Selection based on Consultant's Qualification หรือ SBCQ) เป็นการคัดเลือกที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตามที่ต้องการกับงาน โดยจะต้องเป็นงานขนาดเล็กมากที่มีมูลค่าไม่เกิน 100,000 เหรียญสหรัฐ จะคัดเลือกโดยการหาผู้สนใจจัดทำ Short List และเลือกที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด และขอให้ยื่นข้อเสนอทางเทคนิคและการเงินเป็นของเดียว แล้วเชิญมาเจรจาต่อรอง

3) การคัดเลือกจากแหล่งเดียว (Single Source Selection หรือ SSS) วิธีนี้ เป็นวิธีการที่ใช้ในการดึงเงิน เนื่องจากไม่มีการเปรียบเทียบ โดยจะใช้กับงานที่มีขนาดเล็กมาก ไม่เกิน 100,000 เหรียญสหรัฐ เป็นงานต่อเนื่องหรือเป็นงานเร่งด่วน และเป็นงานที่มีที่ปรึกษาที่ มีคุณสมบัติเหมาะสมเฉพาะงานนั้น ๆ เพียงบริษัทเดียว

4) ที่ปรึกษาประเภทบุคคล (Individual Consultant) เป็นวิธีที่ใช้จ้างที่ ปรึกษาบุคคลที่ไม่ต้องการจ้างบริษัทที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษา โดยจะใช้การพิจารณา เปรียบเทียบจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานของที่ปรึกษาคนนั้น ๆ เป็นหลัก

8. การตรวจสอบการคัดเลือกที่ปรึกษา โดยธนาคารโลกมีขั้นตอน โดยสรุปคือ

1) การวางแผนการคัดเลือก

PIU จะต้องเสนอแผนงานที่จะจ้างที่ปรึกษาให้ธนาคารโลกตรวจสอบและ พิจารณาเห็นชอบก่อนดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วย ประมาณการมูลค่าสัญญา สัญญา และ เอกสารประกอบ วิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือก ซึ่งจะต้องส่งให้ธนาคารโลกได้พิจารณา และอนุมัติก่อนออกหนังสือเชิญชวนที่ปรึกษาให้ยื่นข้อเสนอ

2) การพิจารณา ก่อนการคัดเลือก

ในการนี้ที่สัญญาจ้างบริษัทที่ปรึกษาที่มีมูลค่า 100,000 เหรียญสหรัฐ หรือมากกว่า ในการดำเนินการคัดเลือกที่ปรึกษาทุกขั้นตอน เช่นการกำหนดขั้นตอนการคัดเลือก การประกาศเชิญชวน การพิจารณาผลด้านเทคนิค การพิจารณาด้านราคา ผลการเจรจาต่อรอง และการทำสัญญา หน่วยงานจะต้องขอความเห็นชอบจากธนาคารโลกทุกขั้นตอนการดำเนินการ

สำหรับสัญญาจ้างที่ปรึกษาบุคคลที่มีมูลค่า 50,000 เหรียญสหรัฐ หรือมากกว่า จะต้องส่งรายงานการเปรียบเทียบคุณสมบัติและประสบการณ์ของที่ปรึกษา ขอบเขต รายละเอียดของงาน (TOR) และเงื่อนไขการจ้างที่ปรึกษาให้แก่ธนาคารโลกได้พิจารณาและ อนุมัติก่อน และจะทำสัญญาได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากธนาคารโลกแล้วเท่านั้น

3) การพิจารณาหลังการคัดเลือก

หากสัญญาใดที่ไม่เข้าข่ายข้อที่ด้องพิจารณามา ก่อนการคัดเลือกข้างต้น (คือ สัญญาที่มีมูลค่าต่ำกว่า 50,000 เหรียญสหรัฐ) ให้สามารถทำสัญญาจ้างได้ แต่ต้องส่งผลการพิจารณาคัดเลือกที่ปรึกษาและสำเนาสัญญาให้ธนาคารโลกทันที

อนึ่ง นอกจากรูปแบบการจัดจ้างที่ปรึกษาทั้ง 4 รูปแบบที่ธนาคารโลกได้กำหนดไว้แล้วนั้น ในการจัดจ้างที่ปรึกษา ธนาคารโลกได้กำหนดเงื่อนไขว่า ไม่ให้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาที่เป็นหน่วยงานของรัฐ แต่อาจเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นภายใต้หน่วยงานของรัฐได้ และจะต้องมีการบริหารงานที่เป็นอิสระ ใช้บประมาณของตนเอง จึงจะสามารถดำเนินการจัดจ้างได้

3.7.2 ระเบียบของราชการไทยที่เกี่ยวข้อง

จากข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของธนาคารโลก จะเห็นได้ว่าธนาคารโลกกำหนดแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างไว้เฉพาะด้านการจัดหาบริการจากที่ปรึกษาเท่านั้น ส่วนด้านการจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมนั้น ธนาคารโลกไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่แนบท้ายไว้ PCU ในฐานะหน่วยงานบริหาร จึงได้ใช้ระเบียบราชการไทยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารเงินช่วยเหลือ ASEM ควบคู่ไปกับหลักเกณฑ์ของธนาคารโลก ดังนี้

1. การจัดจ้างที่ปรึกษา

ให้ใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 โดยเฉพาะในส่วนที่ 3 ว่าด้วยการจ้างที่ปรึกษาข้อความในระเบียบพัสดุ ดังกล่าวได้กำหนดให้ใช้ระเบียนนี้กับเงินงบประมาณ เงินกู้ และเงินช่วยเหลือ

2. การจัดประชุม สัมมนา และการฝึกอบรม

การจัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรมมีระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการนี้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อวัสดุ หรือการจัดจ้างบริการต่าง ๆ ในการจัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม

บทที่ 4

การบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2

การบริหารงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนและเป็นวงจร เชื่อมโยงการดำเนินงานฝ่ายแผนงานและติดตามผล ฝ่ายจัดซื้อจ้างและเบิกจ่าย และฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินเข้าด้วยกัน โดยมีแนวทางและขั้นตอนวิธีการบริหารงาน ดังนี้

- 4.1 การจัดทำแผนงานโครงการ
- 4.2 การดำเนินกิจกรรมโครงการ
- 4.3 การประสานงานโครงการ
- 4.4 การติดตามและรายงานผล

4.1 การจัดทำแผนงานโครงการ

1) การดำเนินงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 เริ่มจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนการดำเนินงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ในระหว่างวันที่ 17 – 19 สิงหาคม 2546 ณ โรงแรมรอยัลเจดดิน จังหวัดนครปฐม โดยมีคณะทำงานซึ่งเป็นผู้แทนจากหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ 4 กระทรวง 7 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่ปรึกษาโครงการ และผู้แทนจากธนาคารโลก ร่วมประชุมหารือในการจัดทำกรอบแผนงานโครงการ ตลอดจนรายละเอียดของแผนงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำเสนอต่อกคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการพิจารณาอนุมัติ ซึ่งกรอบนโยบายการจัดทำโครงการ แผนงานที่คณะทำงานจะเสนอให้มาจากการอบรมนโยบายการจัดทำโครงการแผนงานที่คณะทำงานได้เสนอไว้ใน Concept Paper ในช่วงที่ธนาคารโลกและหน่วยงานได้ร่วมกันจัดทำโครงการในระยะเริ่มเตรียมโครงการ ตามตารางที่

Trust Fund Number:
Title:

TF 023261
Strengthening Social Protection for the Working
Population, the Poor, and the Vulnerable in Thailand

Grant Start Date: Oct-02
Task Manager: John D. Blomquist
Procurement Accredited Staff: Olikhip Mongkolsawat

Grant End Doc-04

Component/Activity	Consultant's Expertise	Firm or Individual	Method of Selection	No. of Consultants/ No. of Workshops	Duration (Months)	Travel and Subsistence	Consulting Fees	Estimated Cost (\$ Incl. SDP)	92% \$	Excess \$
A. Social Assistance										
1. International	Risk and vulnerability assessment, knowledge in social assistance areas.	Individual	Single-Source	1	2	\$ 11,000.00	\$ 30,000.00	\$ 41,000.00		
2. International	Social risk monitoring and warning system	Firm	Single-Source	1	2	\$ 14,000.00	\$ 37,000.00	\$ 51,000.00		
3. Local	Budgeting system	Individual	Individual	1	2.4	\$ 7,200.00	\$ 16,800.00	\$ 24,000.00		
4. Local	Social assistance programs and legislative issues	Firm	SBQC	1	2.32	\$ 5,600.00	\$ 22,000.00	\$ 27,600.00		
5. Local	Public and private services for social assistance, service delivery.	Firm	SBQC	1	2.3	\$ 5,600.00	\$ 20,240.00	\$ 25,840.00		
Consulting Cost									\$ 169,440.00	
Workshop Cost									\$ 90,560.00	
Sub-Total									\$ 260,000.00	
B. Employment Services										
1. International	Labor policy and regulations	Individual	Single-Source	1	1.5	\$ 8,500.00	\$ 14,000.00	\$ 22,500.00		
International	Labor market analysis, statistics	Firm	Fixed Budget	1	1	\$ 9,500.00	\$ 19,000.00	\$ 28,500.00		
International	Individual and management reforms in the employment services	Firm	SBQC	1	1	\$ 9,500.00	\$ 18,720.00	\$ 28,220.00		
4. Local	Management and delivery of employment services	Firm	SBQC	1	1	\$ 3,500.00	\$ 9,000.00	\$ 12,500.00		
Consulting Cost									\$ 91,720.00	
Workshop Cost									\$ 23,280.00	
Sub-Total									\$ 115,000.00	
C. Unemployment Insurance										
1. International	Administrative issues for implementation of unemployment insurance	Individual	Individual	1	1	\$ 8,000.00	\$ 17,000.00	\$ 25,000.00		
International	Regulation for unemployment insurance	Individual	Single Source	1	1.2	\$ 9,000.00	\$ 18,360.00	\$ 27,360.00		
International	Financial sustainability for the implementation of unemployment insurance	Firm	Single Source	1	1.5	\$ 9,000.00	\$ 21,000.00	\$ 30,000.00		
4. Local	Informational technology for implementation of unemployment insurance	Firm	SBQC	1	2	\$ 5,000.00	\$ 20,000.00	\$ 25,000.00		
Consulting Cost									\$ 107,360.00	
Workshop Cost									\$ 57,640.00	
Sub-Total									\$ 165,000.00	

- 60 -

7,235.6

8,588.8

98,711.2

D. Social Protection Data						92% \$	8% (\$)
1. International	Statistical database management system, data warehouse technology	Firm	Single Source	1	2	\$ 9,000.00	\$ 28,000.00 \$ 37,000.00
2. International	Standard data classification and coding	Individual	Individual	1	1.4	\$ 12,000.00	\$ 20,880.00 \$ 32,680.00
3. Local	Information management and service	Firm	SBCCQ	1	1	\$ 3,800.00	\$ 10,000.00 \$ 13,600.00
Consulting Cost							\$ 82,680.00
Workshop Cost							\$ 76,985.6
Sub-Total							\$ 6,694.4
E. Occupation Safety and Health							
1. International	Reforms of the workmen's compensation scheme	Individual	Individual	1	1	\$ 7,500.00	\$ 15,000.00 \$ 22,500.00
2. International	Institutional framework to manage OSH services	Firm	SBCCQ	1	1	\$ 9,000.00	\$ 20,000.00 \$ 26,500.00
3. Local	OSH Institutional framework especially on standards and regulations	Firm	SBCCQ	1	1.2	\$ 4,000.00	\$ 11,000.00 \$ 15,000.00
4. Local	Information system for OSH	Firm	SBCCQ	1	1.5	\$ 4,300.00	\$ 12,880.00 \$ 17,160.00
Consulting Cost							\$ 76,985.6
Workshop Cost							\$ 6,694.4
Sub-Total							\$ 115,000.00
F. Pension							
1. International	Regulatory institution to oversee the pension system	Individual	Single Source	1	1.4	\$ 10,000.00	\$ 22,840.00 \$ 32,540.00
2. International	Institutional arrangement of the pension multi pillar system	Firm	SBCCQ	1	1.4	\$ 10,000.00	\$ 23,000.00 \$ 33,300.00
3. International	Financial literacy for the pension system	Firm	Single Source	1	1.45	\$ 10,000.00	\$ 25,000.00 \$ 35,000.00
Consulting Cost							\$ 92,772.8
Workshop Cost							\$ 6,067.2
Sub-Total							\$ 14,160.00
							\$ 115,000.00
G. Coordination and Dissemination							
1. Local	Extensive experience in project management with labor and social economic background	Individual	Individual	1	12	\$ 27,600.00	\$ 27,600.00 \$ 27,600.00
Consulting Cost							\$ 25,392
Workshop Cost							\$ 2,208
Sub-Total							\$ 27,600.00
TOTAL CONSULTING SERVICES (subject to SDP)							
TOTAL WORKSHOP COST							
TOTAL ASEM IF							

ที่มา : เอกสารชี้แจงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างโครงการ CDP-SP ระบบที่ 2

2) หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำเสนอกรอบแผนงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 รอบแรก เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2546 เพื่อให้พิจารณาอนุมัติ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาอนุมัติกรอบแผนงานโครงการ ดังนี้

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ด้านความช่วยเหลือทางสังคม ในกรอบวงเงิน 260,000 เหรียญสหรัฐฯ

1. โครงการศึกษาเพื่อประเมินความเสี่ยงทางสังคมและความไม่มั่นคงทางสังคม สำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

2. โครงการนำร่องเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ

3. โครงการทดสอบประสิทธิภาพหลักสูตรผู้เชี่ยวชาญในงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กระทรวงการคลัง

ด้านระบบบำเหน็จบำนาญ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง) ในกรอบวงเงิน 115,000 เหรียญสหรัฐฯ

1. โครงการศึกษาระบบบำเหน็จบำนาญสำหรับแรงงานนอกระบบ

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ) ในกรอบวงเงิน 115,000 เหรียญสหรัฐฯ

1. โครงการจัดทำผังรวมและแผนสถิติของประเทศไทย และการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารจัดการระบบสถิติ

2. โครงการพัฒนาระบบการใช้คอมพิวเตอร์ในการให้รหัสข้อมูล

กระทรวงแรงงาน

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

1. โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (OSH)

2. โครงการศึกษาเปรียบเทียบการจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กรอิสระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานนานาชาติ

3. โครงการเปรียบเทียบการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของนานาชาติ

ด้านกองทุนเงินทดแทน (สำนักงานประกันสังคม)

1. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยต่อเนื่องจากระยะที่ 1
2. โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแบบจำลองกองทุนเงินทดแทน
3. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และกองทุนเงินทดแทนจะอยู่ในกรอบวงเงิน 155,000 เหรียญสหรัฐฯ

ด้านบริการจัดหางาน (กรมการจัดหางาน) ในกรอบวงเงิน 115,000 เหรียญสหรัฐฯ

1. โครงการพัฒนาชีวิตความสามารถด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
2. โครงการปรับปรุงกฎหมายจัดหางานฯ วิธีปฏิบัติราชการและคำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย พรบ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 และพรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

ด้านประกันการว่างงาน ในกรอบวงเงิน 165,000 เหรียญสหรัฐฯ

1. โครงการศึกษาผลการบทของ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ
2. โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตลาดแรงงาน

ด้านการประสานและการเผยแพร่ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ในกรอบวงเงิน 60,000 เหรียญสหรัฐฯ

1. โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเปิดโครงการ
2. โครงการจ้างที่ปรึกษาโครงการ CDP-SP
- 3) หน่วยประสานการดำเนินโครงการ (PCU) คือ สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ โดยฝ่ายแผนงานและติดตามผล ได้นำกรอบแผนงานโครงการต่าง ๆ ที่คณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการพิจารณาอนุมัติแล้ว เสนอต่อธนาคารโลกให้ความเห็นชอบ (No objection)

4.2 การดำเนินกิจกรรมโครงการ

4) หน่วยงานต่าง ๆ เมื่อได้รับอนุมัติกรอบแผนงานโครงการแล้ว จะกลับไปจัดทำรายละเอียดของแผนงาน กิจกรรมหรือกรอบงานการจ้างผู้เชี่ยวชาญ (Terms of Reference หรือ TOR) ที่จะศึกษางานนั้นให้ชัดเจน หรือทำรายละเอียดโครงการฝึกอบรม/สัมมนา โดยที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัสดันติวงศ์) จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโครงการพิจารณาแล้วนัดหมายรายละเอียดแผนงานโครงการให้เป็นไปตามเงื่อนไขตามกรอบนโยบายที่ได้อนุมัติแล้วตามข้อ 2

5) ในช่วงที่หน่วยงานต่าง ๆ กำลังดำเนินการจัดทำรายละเอียดแผนงาน กิจกรรมโครงการ การจัดทำ TOR เพื่อจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ หรือกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา นัดหมายในระหว่างวันที่ 6 – 16 ตุลาคม 2546 เจ้าหน้าที่จากธนาคารโลก (Mr.John

Blomquist) ได้เดินทางมาร่วมหารือเกี่ยวกับการจัดสรรงเงินช่วยเหลือกองทุน ASEM เพื่อรองรับในแต่ละกิจกรรมของโครงการด้วย

6) หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำเสนอแผนงาน กิจกรรม โครงการ ตลอดจน TOR ที่จะจ้างผู้เชี่ยวชาญ และวงเงินที่จะต้องใช้ในแต่ละกิจกรรม เสนอผ่านหัวหน่วยงานของตนและนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการ เพื่อให้พิจารณาอนุมัติ TOR และแผนการจัดจ้าง เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2546 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการได้พิจารณาอนุมัติและเห็นชอบแผนงาน กิจกรรม โครงการของแต่ละหน่วยงานทั้ง 7 หน่วยงานที่เสนอมาตามข้อ 2) โดยที่ประชุมได้ให้แต่ละหน่วยงานคำนึงถึงระเบียบวิธีการจัดซื้อจ้าง ของธนาคารโลก และระเบียบการจัดซื้อจ้างของไทยประกอบกันด้วย ตลอดจนวิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือจากธนาคารโลก

7) หน่วยประสานงานโครงการ (PCU) โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ ได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงขั้นตอน และระเบียบวิธีปฏิบัติในการจัดจ้างและการจัดประชุมสัมมนาภายใต้โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2546 โดยมีประเด็นคือ

1. PCU จะบริหารการจัดซื้อจ้างและ การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือจากธนาคารโลก ตามระเบียบราชการไทยและตามเงื่อนไขของธนาคารโลก

2. การจัดจ้างที่ปรึกษาจะดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ ปฏิบัติตาม Letter Agreement และคู่มือการจัดจ้างที่ปรึกษาของธนาคารโลก

3. การจัดประชุม/สัมมนา จะดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8) เมื่อคณะกรรมการบริหารโครงการได้พิจารณาอนุมัติกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานเสนอมาแล้ว หน่วยงานจะกลับไปดำเนินการสรรหาผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม ซึ่งในขั้นแรกจะให้หน่วยงานเป็นผู้เสนอรายชื่อ หากหน่วยงานไม่มีชื่อที่ปรึกษาเหมาะสมก็จะขอความช่วยเหลือจากธนาคารโลก จากรายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ธนาคารโลกมีอยู่ และช่วยประสานในรายละเอียดให้ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เทืนควรจ้าง Dr.Kazutaka Kogi ซึ่งเคยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และของหน่วยงานรัฐบาลญี่ปุ่น หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานสหภาพของประเทศไทยเดิน ซึ่งสำนักงานสหภาพแห่งชาติเคยเห็นผลงานและพอใจในผลงานนั้น จึงประสงค์จะจ้างในลักษณะคัดเลือกจากแหล่งเดียว (Sole Source Selection) ในช่วงการสรรหาได้มีการหารือกับธนาคารโลก และที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัสดุวงศ์)

9) เมื่อได้ผู้เชี่ยวชาญที่ประสงค์จะจ้าง หน่วยงานและ PCU โดยความช่วยเหลือของธนาคารโลกและที่ปรึกษาโครงการ ได้ประสานหากาทามผู้เชี่ยวชาญในเบื้องต้น ทั้งแผนงาน

เงื่อนไขการจ้าง พันเวลา ค่าจ้าง และอื่น ๆ ก่อนที่จะเสนอให้ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการจัดจ้างตามขั้นตอนต่อไป

10) หน่วยงานต่าง ๆ จะทำเรื่องเสนอวิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือขออนุมัติดำเนินโครงการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ตลอดจนขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดจ้างที่ปรึกษา คณะกรรมการตรวจสอบการจ้าง คณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ ตามระเบียบพัสดุเสนอต่อปลัดกระทรวงโดยผ่านสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ (PCU)

11) สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ (PCU) ดำเนินการขออนุมัติดำเนินโครงการตามที่หน่วยงานขออนุมัติมา เสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะผู้บริหารโครงการพิจารณาอนุมัติ และสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศจะทำหนังสือขอความเห็นชอบ (No objection) ไปยังธนาคารโลก

12) เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้ดำเนินโครงการจัดจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ หรือโครงการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาแล้ว สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศจะมีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานดำเนินการ เพื่อให้ดำเนินการในขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบของไทยและเงื่อนไขของธนาคารโลก (โดยกระทรวงแรงงานจะมอบอำนาจการจัดซื้อจัดจ้างให้หน่วยงานดำเนินการเป็นผู้ดำเนินการเอง) ทันทีโดยไม่ต้องรอ No objection จากธนาคารโลก เพราะจะเสียเวลา ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว ธนาคารโลกจะให้ความเห็นชอบ เพราะได้อนุมัติในการอบรมแผนงานไว้แล้ว

13) หน่วยงานต่าง ๆ เมื่อได้รับหนังสืออนุมัติให้ดำเนินโครงการจัดจ้างที่ปรึกษาหรืออนุมัติดำเนินโครงการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาแล้ว จะดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาสรุปที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการคัดเลือก หรือวิธีการคัดเลือก ก็ได้ ขึ้นอยู่กับเหตุผลความจำเป็นและการพิจารณาของคณะกรรมการจัดจ้างเป็นหลัก เมื่อได้ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญแล้ว คณะกรรมการจัดจ้างดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ จะจัดทำรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานโดยผ่านสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ เพื่อให้พิจารณาอนุมัติและลงนามในสัญญาจ้างต่อไป

14) สำหรับโครงการจัดฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา นั้น เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติให้ดำเนินโครงการจัดฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาแล้ว หน่วยงานก็สามารถดำเนินการได้ทันที แต่หากในโครงการจัดฝึกอบรม/ประชุมสัมมนานั้นจะต้องมีการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ การเช่ารถยนต์ การจ้างทำเอกสาร หน่วยงานก็จะต้องดำเนินการขออนุมัติดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุด้วย ซึ่งหน่วยงานสามารถขออนุมัติต่อหัวหน้าส่วนราชการของตนเองได้เลย ไม่ต้องเสนอรายจังกระทรวงแรงงาน (กระทรวงแรงงานได้มอบอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้างให้แล้วตอนอนุมัติโครงการ ตามข้อ 12) สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน นั้นหากหน่วยงานมีความจำเป็นจะต้องยืมเงินทุดรองจากโครงการ CDP-SP เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย

ดังกล่าว ก็สามารถทำได้โดยหน่วยงานทำเรื่องขออนุมัติยืมเงินทบทร่องจากการ CDP-SP ผ่านหัวหน้าหน่วยงานของตน เสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงาน PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน จะทำการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน เหตุผล ความจำเป็นในการขอยืมเงิน หากมีเงินในบัญชีพิเศษ (Special Account) เพียงพอ ก็จะเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาอนุมัติให้ยืมเงินได้ แต่หากมีเงินในบัญชีพิเศษไม่เพียงพอ ก็จะทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานให้ทราบ และให้ส่งใบแจ้งหนี้มาขอเบิกเงินภายหลัง

15) สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ เมื่อได้รับรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ จากหน่วยงานแล้ว จะทำเรื่องขออนุมัติจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญรายนั้น ๆ ตามรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญของคณะกรรมการการจัดจ้างที่ปรึกษา พร้อมทั้งจัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ (โดยผ่านกสุ์มงานกฎหมายพิจารณาตรวจสอบสัญญาจ้างก่อน) เสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาอนุมัติและลงนามในสัญญาจ้าง ซึ่งขั้นตอนนี้หน่วยงานที่ปรึกษาโครงการ และที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องติดต่อประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

16) เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติและลงนามในสัญญาจ้างแล้ว สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ จะมีหนังสือแจ้งหน่วยงานพร้อมทั้งส่งสัญญาจ้างคู่ฉบับให้กับที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญดำเนินงาน และปฏิบัติตามสัญญา

17) เมื่อที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาดำเนินงาน สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ โดยฝ่ายแผนงานฯ และที่ปรึกษาโครงการจะติดตามและประสานงานกับหน่วยงานดำเนินการเพื่อดูดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามแผนงานหรือกรอบของงานตามที่กำหนดไว้ใน TOR และตามความต้องการของหน่วยงานเอง โดยที่ปรึกษาโครงการจะมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ และชี้แนะแก่ผู้เชี่ยวชาญที่มาศึกษาด้วย

18) ในขั้นตอนของการดำเนินการศึกษาวิจัย อาจจะต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาระหว่างการศึกษาวิจัย หรือเพื่อรассดความคิดหรือเพื่อนำเสนอร่างผลการศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ โดยฝ่ายแผนงานฯ จะประสานกับหน่วยงานในเรื่องแนวคิดและแนวทางในการจัดประชุม/สัมมนา และรายละเอียดต่าง ๆ จัดทำเป็นโครงการให้หน่วยงานเสนอขอรับการสนับสนุนจากโครงการ CDP-SP เสนอผ่านหัวหน้าหน่วยงานของตน ซึ่งสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ โดยฝ่ายแผนงานและที่ปรึกษาโครงการจะกลั่นกรองแผนงานดังกล่าวเพื่อขอความเห็นชอบในหลักการจากคณะกรรมการบริหารโครงการและเสนอขออนุมัติปลัดกระทรวงแรงงานก่อน จากนั้นจะส่งเรื่องดอให้หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการจัดการประชุม/สัมมนา โดยประสานกับหน่วยงานเจ้าของเรื่องต่อไป

19) ในการตรวจสอบผลงานของผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานดำเนินงานจะต้องเป็นหน่วยงานหลักในการติดตามงานของผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบผลงานโดยคณะกรรมการตรวจสอบการจ้าง ซึ่ง

เมื่อคณะกรรมการฯ ตรวจรับผลงานดังกล่าว จะแจ้งเรื่องให้ สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศทราบ โดยฝ่ายแผนงานฯ ซึ่งเป็นฝ่ายดิตตามมาโดยตลอดได้พิจารณาเสนอเรื่องขอความเห็นชอบด่อปลัดกระทรวงแรงงาน ให้รับผลงานและจ่ายค่าจ้างได้ จากนั้นส่งต่อให้ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินได้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานอีกครั้ง ก่อนขออนุมัติเบิกจ่ายค่าจ้างแก่ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญด่อไป

20) สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ ได้เสนอเรื่องข้อเปลี่ยนแปลงกรอบวงเงินของกิจกรรมโครงการโดยโอนเงินจากด้านประกันการว่างงาน มาไว้ที่งานด้านการประสานและเผยแพร่ จำนวน 100,000 เหรียญสหรัฐ เนื่องจากกิจกรรมการประสานและเผยแพร่องบประมาณไม่เพียงพอในการใช้ดำเนินการเสริมสิ่นโครงการ และโครงการจ้างที่ปรึกษาโครงการยังมีความจำเป็นต้องจ้างต่อ และขอขยายระยะเวลาสิ้นสุดโครงการจากเดิมวันที่ 31 ธันวาคม 2547 ออกไปเป็นวันที่ 31 สิงหาคม 2548 ต่อคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ CDP-SP เพื่อให้พิจารณาอนุมัติ เนื่องจากโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้กำหนดแผนงานและงบประมาณไว้สำหรับการดำเนินงานในระยะเวลาประมาณ 2 ปี (ตั้งแต่กุมภาพันธ์ 2546 – 31 ธันวาคม 2547) แต่มีความล่าช้าในการลงนามในหนังสือข้อตกลง (Grant Agreement) (ลงนามเมื่อ 13 สิงหาคม 2546) ทำให้ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมโครงการล่าช้าออกไปประมาณ 8 เดือน ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติและให้ท่านผู้อำนวยการเปลี่ยนแปลงกรอบวงเงินและขอขยายระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินงานไปยังกระทรวงการคลังและธนาคารโลก ซึ่งต่อมากระทรวงการคลังได้มีหนังสือแจ้งกระทรวงแรงงานว่า ธนาคารโลกได้มีหนังสือแจ้งตอบรับการแก้ไขข้อตกลงต่อๆ โดยกระทรวงการคลังได้ลงนามแก้ไขข้อตกลง (Grant Agreement) แล้ว เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2547

21) ต่อมาสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ ได้เสนอเรื่อง

1. ข้อเปลี่ยนแปลงกรอบวงเงินของกิจกรรมโครงการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

	กรอบวงเงินเดิม	ข้อเปลี่ยนแปลงใหม่
- ด้านการซ่อมแซมทางสังคม	260,000 US\$	163,500 US\$
- ด้านการบริการจัดหางาน	115,000 US\$	133,000 US\$
- ด้านประกันการว่างงาน	65,000 US\$	28,500 US\$
- ด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม	115,000 US\$	151,500 US\$
- ด้านอาชีวอนามัย	155,000 US\$	155,000 US\$
และความปลอดภัยในการทำงาน		
- ด้านการคุ้มครองทางสังคม	115,000 US\$	115,000 US\$
สำหรับแรงงานอกระบบท		
- ด้านการประสานโครงการ	160,000 US\$	239,000 US\$
CDP-SP และการเผยแพร่		

2.ขอแก้ไขสัดส่วนของงบประมาณระหว่างโครงการจ้างที่ปรึกษากับโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา จากเดิม 692,740 และ 292,260 เหรียญสหรัฐ ตามลำดับเป็น 770,760 และ 214,240 เหรียญสหรัฐ ซึ่งการขอแก้ไขกรอบวงเงินและสัดส่วนดังกล่าวตามข้อ 1 และข้อ 2 เนื่องจากพบว่ามีเงินเหลือจากการต่าง ๆ อีก 161,845 เหรียญสหรัฐ และเห็นว่า น่าจะนำเงินที่เหลืออยู่นี้มาทำกิจกรรมเพิ่มเติมและจัดสรรงบประมาณใหม่เพื่อจัดทำกิจกรรมเพิ่มเติม และ

3.ขอขยายระยะเวลาสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการออกไปอีก 6 เดือน จากวันที่ 31 สิงหาคม 2548 เป็นวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549 เพื่อให้มีเวลาเพียงพอที่จะจัดทำกิจกรรมโครงการเพิ่มเติมในวงเงินที่เหลือ โดยได้เสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ CDP-SP เพื่อให้พิจารณาอนุมัติเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2548 ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติและให้กำหนดสิ้นเชิงเปลี่ยนแปลงกรอบวงเงินและขยายระยะเวลาไปยังกระทรวงการคลังและธนาคารโลก ซึ่งก็ได้รับอนุมัติงานมาก่อนแล้ว เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2548

22) หน่วยงานต่าง ๆ ได้เสนอขอต่อเนินการกิจกรรมโครงการเพิ่มเติมมายังกระทรวงแรงงาน จากการกรอบวงเงินที่เหลือและกรอบวงเงินที่ขอเปลี่ยนแปลงใหม่ ดังนี้

1.กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- โครงการศึกษานโยบายการจัดการความเสี่ยงทางสังคม
- โครงการเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคม
- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายโครงการคุ้มครองทางสังคม
- โครงการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสนอผลการศึกษาความเสี่ยงทางสังคม

2.กรมการจัดหางาน

- โครงการศึกษาการอนุญาตผู้หางานไปทำงานต่างประเทศ
- โครงการศึกษาการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทย
- โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้าน IT
- โครงการพัฒนานักจัดหางานยุคใหม่
- โครงการจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษากฎหมาย 3 เรื่อง

3.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- โครงการจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษาค่าจ้างขั้นต่ำ
- โครงการศึกษาการพัฒนาศักยภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด

4.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- การศึกษา OSH APO, การใช้กฎหมาย ระบบข้อมูล และองค์กรของประเทศไทย
- โครงการจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษาประสบการณ์นานาชาติ OSH
- โครงการจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษา OSH ของประเทศไทย

5. สำนักงานประกันสังคม

- โครงการจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษา WCF Simulation

6. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

- โครงการจัดทำกรอบผังรวมประชากรสำหรับการสำรวจสถานประกอบการระยะที่ 1 และระยะที่ 2

- โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดระบบบริหารงานสถิติตามแผนแม่บทสถิติด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

7. กระทรวงการคลัง

- โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจนักศึกษาครัวเรือน และรายบุคคล

- โครงการศึกษาความเหมาะสมในการจัดระบบการออมเพื่อสวัสดิการและการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกชุมชน

- โครงการศึกษาความเสี่ยงและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ

- โครงการนำร่องการสร้างกองทุนสวัสดิการและการชราภาพของชุมชน

- โครงการสัมมนาการจัดการความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ

23) สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ ได้นำเรื่องการขอจัดกิจกรรมโครงการเพิ่มเติม ของหน่วยงานต่าง ๆ ตามข้อ 22 เสนอต่อคณะกรรมการบริหารโครงการพิจารณาอนุมัติ โดย ไม่ต้องผ่านคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ เพราะได้อนุมัติกรอบวงเงินของโครงการให้แล้ว ซึ่งคณะกรรมการบริหารโครงการได้พิจารณาอนุมัติและให้หน่วยงานไปดำเนินการได้ทันที

24) PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน เมื่อได้รับเอกสารการส่งงานในแต่ละวดของ ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญของโครงการต่าง ๆ ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานอนุมัติรับผลงานแล้ว จะทำการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ หากมีข้อผิดพลาดก็จะประสานแจ้งหน่วยงานหรือ สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศให้ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วน เมื่อเอกสารดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินจะจัดทำเรื่องขออนุมัติจากปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขอเบิกจ่ายเงินค่าจ้างจากกองทุน ASEM ในสัดส่วน 92% ของค่าจ้างจากบัญชีพิเศษ (Special Account) โอนเข้าบัญชีกระแสรายวันเพื่อสั่งจ่ายเช็คให้แก่ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญต่อไป ในกรณีที่เงินในบัญชีพิเศษ (Special Account) มีไม่เพียงพอที่จะจ่ายค่าจ้างให้แก่ที่ปรึกษา/ ผู้เชี่ยวชาญ ฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินก็จะทำเอกสาร ขออนุมัติจากปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อขอเบิกจ่ายเงินค่าจ้างจากบัญชีพิเศษ (Special Account) เฉพาะส่วนที่จะต้องหักภาษีเงินได้ หัก ณ ที่จ่าย หรือภาษีมูลค่าเพิ่ม จากที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำส่งกรมสรรพากร ค่าจ้างส่วน ที่เหลือก็จะทำเอกสารของเบิกเงิน (ตามแบบฟอร์มและเงื่อนไขของธนาคารโลก) จาก ธนาคารโลกด้วยวิธีจ่ายตรง (Direct Payment) เข้าบัญชีที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

ส่วนค่าจ้างในสัดส่วนที่เหลือ 8% นั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของโครงการจะเป็นผู้ขอเบิกจากงบประมาณสมทบของแต่ละหน่วยงานของตนเอง

25) สำหรับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาฯนั้น เมื่อหน่วยงานดำเนินการเสร็จแล้ว จะต้องรวบรวมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ขอเบิกเงินค่าใช้จ่ายดังกล่าวมายังกระทรวงแรงงาน โดยผ่านหัวหน่วยงานของตน

26) PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน จะดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ หากมีข้อผิดพลาดก็จะประสานแจ้งหน่วยงานให้แก้ไขให้ถูกต้องครบถ้วน และจัดทำเรื่องข้อมูลดีจากปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายจากบัญชีพิเศษ (Special Account) โดยโอนเข้าบัญชีกราสรายวัน เพื่อสังจายเช็คให้แก่ร้านค้าต่าง ๆ หากหน่วยงานดำเนินการยื่นเงินทดรองจากธนาคารโลก CDP-SP ไปก็จะทำข้อมูลหักล้างเงินยืม

27) เมื่อ PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน ดำเนินการจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ หรือจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาจากบัญชีพิเศษ (Special Account) ไปแล้ว ก็จะต้องทำเอกสารขอเบิกเงินจากธนาคารโลก (Replenishment) ตามจำนวนเงินที่จ่ายออกไปกลับคืนเข้าบัญชีพิเศษ (Special Account) เพื่อให้มีเงินหมุนเวียนเพียงพอ

28) PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินได้จัดทำการลงบัญชีและบันทึกนับบัญชีตามหลักการบัญชีของไทยและบันทึกนับบัญชีตามหลักการบัญชีและเงื่อนไขของธนาคารโลก เป็นเงิน เหรียญสหรัฐควบคู่กันไปทุกครั้งที่มีการเบิกจ่ายเงินตามโครงการต่าง ๆ พร้อมทั้งจะต้องจัดทำงบการเงินรายยอด (Reconsige Statement) เสนอต่อธนาคารโลกทุกครั้งที่ขอเบิกเงินจากธนาคารโลก

29) PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน ได้ทำการปิดบัญชีงบการเงินประจำปี เมื่อ 30 กันยายน 2547 รายงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเสนอต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ให้ทำการตรวจสอบงบการเงิน งบดุล ของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ประจำปี 2547 พร้อมกับเสนอรายงานงบการเงินดังกล่าวต่อธนาคารโลกด้วย ซึ่งต่อมาสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้เข้าดำเนินการตรวจสอบและรับรองงบการเงิน และจะต้องทำการปิดบัญชีงบการเงินเมื่อสิ้นสุดโครงการอีกครั้ง

4.3 การประสานงานโครงการ

การบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้กำหนดให้ฝ่ายไทยโดยกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหลัก และธนาคารโลกมีบทบาทในการสนับสนุนทั้งในด้านวิชาการ กรอบการปฏิรูป การคุ้มครองสังคม และการประสานกับหน่วยงาน ความช่วยเหลืออื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมีการประสานงานกับธนาคารโลกอย่างใกล้ชิด ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็น 2 ทาง ดังนี้

1. การประสานกับสำนักงานธนาคารโลกที่กรุงเทพฯ

สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศและที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัฒนิติวงศ์) ได้ทำการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารโลกที่สำนักงานธนาคารโลกที่กรุงเทพฯ เป็นระยะ ๆ โดยฝ่ายธนาคารโลกจะมีผู้จัดการโครงการ (Task Manager) และเจ้าหน้าที่ประสานงาน เจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง และเจ้าหน้าที่การเงิน ประจำอยู่ เพื่อติดตาม ความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนการหารือเพื่อปรับปรุง แผนงานให้อยู่ในระดับที่สอดคล้อง เช่น การเสนอเพิ่มความช่วยเหลือการประกันการว่างงานไว้ ในโครงการ ซึ่งกำลังเป็นประเด็นในด้านนโยบายของกระทรวง เป็นต้น หรือการช่วย ดำเนินการสร้างผู้เชี่ยวชาญ หรือจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการในกรณีเร่งด่วน เพื่อให้กับ กับแผนงาน โดยใช้เงิน ASEM ที่ธนาคารโลกเป็นผู้บุกรเงินกองทุนดังกล่าว เช่น การจ้าง Mr.Jean Mare Fatter มาศึกษาโครงการผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อ สภาวะตลาดแรงงานของประเทศไทย ของกลุ่มงานวิจัย หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันการ ว่างงาน หรือการให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือตาม ระเบียบธนาคารโลก เป็นต้น การประสานงานกับธนาคารโลกที่สำนักงานกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่ เป็นการประสานแบบไม่เป็นทางการ และมีความคล่องตัวสูง เนื่องจากกระบวนการทำงานของ ธนาคารโลกให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้จัดการโครงการ (Task Manager) ในระดับที่สามารถ ดำเนินการได้ทันที และผู้จัดการโครงการเป็นทั้งผู้ปฏิบัติ และผู้ตัดสินใจ และไม่มีขั้นการ บังคับบัญชาหลายขั้น

2. การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธนาคารโลกที่สำนักงานใหญ่สหรัฐอเมริกา

สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศและที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัฒนิติวงศ์) ได้ทำการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารโลก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการคุ้มครองทาง สังคม โดยได้เดินทางมาติดตามความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ (Mission) เพื่อให้ คำแนะนำในการจัดทำแผนงาน ประเมินแผนงานที่หน่วยงานด่าง ๆ เสนอว่าควรสนับสนุน หรือไม่อย่างไร หรือการติดตามความก้าวหน้าตามแผนกิจกรรม หรือการสนับสนุนเรื่องการ สร้างผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมมาดำเนินการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิด โดยดังแต่เปิดโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 เป็นต้นมา เจ้าหน้าที่ธนาคารโลกเดินทางติดตาม ความก้าวหน้าของโครงการแล้วประมาณ 5 ครั้ง

4.4 การติดตามและรายงานผล

การติดตามประเมินผลและรายงานผล ฝ่ายแผนงานฯ และที่ปรึกษาโครงการ จะปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ธนาคารโลกที่มาติดตามงาน (Mission) ดังนี้

4.4.1 การติดตามผล (Monitoring)

การติดตามผลการดำเนินงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้มีลักษณะการติดตามงานเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. การติดตามผลของ PCU กระทรวง

สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศโดยฝ่ายแผนงานฯ และที่ปรึกษาโครงการ ได้มีการประสานและติดตามผลการดำเนินงานควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานดำเนินการต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ตามเนื้องานและความก้าวหน้าของงาน ทั้งในด้านการจัดทำแผนงาน การดำเนินงานตามโครงการ

2. การติดตามผลของคณะกรรมการเจ้าหน้าที่ธนาการโลก (Mission)

คณะกรรมการเจ้าหน้าที่ธนาการโลกจะมาติดตามงานเป็นระยะ ๆ ประมาณ 3 – 4 เดือน / ครั้ง ซึ่งทุกครั้ง สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศฝ่ายแผนงานฯ และที่ปรึกษาโครงการ จะร่วมไปกับคณะกรรมการเจ้าหน้าที่ธนาการโลกเพื่อประสานและติดตามความก้าวหน้าของงานตามหน่วยงานดำเนินการต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนการหารือเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งการติดตามงานของเจ้าหน้าที่ธนาการโลก จะกำหนดภารกิจที่ชัดเจนทุกครั้ง โดยจะแจ้งกำหนดการล่วงหน้าให้สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศและที่ปรึกษาโครงการทราบล่วงหน้า เช่น ติดตามความก้าวหน้าของงาน ประเมินความสำเร็จของงาน หรือร่วมจัดประชุม/สัมมนากับหน่วยงานดำเนินการ เป็นต้น และทุกครั้งที่สิ้นสุดการติดตามงาน เจ้าหน้าที่ธนาการโลกจะจัดทำบันทึกช่วยจำ (Aide Memories) สรุปผลการติดตามงานและข้อตกลงและแผนงานที่จะดำเนินการต่อไป ตามที่หารือกับหน่วยงานไว้ แม้บันทึกช่วยจำจะไม่ใช้ข้อผูกพัน (Commitment) ที่หน่วยงานต้องดำเนินการเสมอไปก็ตาม แต่สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศได้นำ Aide Memories ดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการเพื่อทราบ

4.4.2 การรายงานผล (Reporting)

การรายงานผลการดำเนินงานของโครงการ CDP-SP ได้ดำเนินการดังนี้

1. สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ โดยฝ่ายแผนงานฯ จะประสานหน่วยงานดำเนินการให้รายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานนั้นดำเนินการอยู่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการ ซึ่งกำหนดจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการเป็นประจำทุก ๆ เดือน

2. ที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไนตรี วัฒนดิวงศ์) จะรายงานแผนการดำเนินงานของกิจกรรมโครงการและแผนการใช้เงินหรือการขออนุมัติใช้เงินในกิจกรรมด่าง ๆ ที่มีการขอผูกพันไว้แล้ว ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการทุกครั้งที่มีการประชุม เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานและการใช้เงินของโครงการ เพื่อกำหนดแผนงานการใช้เงิน หรือสถานภาพการขอใช้เงินของโครงการ หรือเพื่อขออนุมัติผู้บริหารและธนาคารโลกปรับเปลี่ยนวงเงินระหว่างหมวดค่าจ้างผู้เชี่ยวชาญและหมวดการประชุมสัมมนา ให้เหมาะสมกับแผนงานกิจกรรมต่อไป

3. PCU โดยฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินจะจัดทำรายงานผลการเบิกจ่ายเงินเสนอต่อปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ทราบถึงสถานะทางการเงินของโครงการในปัจจุบันขณะนั้น

บทที่ 5

ผลความก้าวหน้าการบริหารโครงการความร่วมมือ¹ เพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2 ตั้งแต่เปิดโครงการ (สิงหาคม 2546) ถึง 15 ธันวาคม 2548

โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีระยะเวลาการดำเนินโครงการตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2546 – กุมภาพันธ์ 2549 เพื่อดำเนินงานในกิจกรรม 7 ด้าน มีกิจกรรมทั้งสิ้น จำนวน 50 โครงการขณะนี้มีการบริหารงานโครงการในกิจกรรมที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว จำนวน 38 โครงการ อยู่ในระหว่างดำเนินการอีก 12 โครงการ กิจกรรมตามโครงการแบ่งเป็น

1. การจ้างที่ปรึกษา 23 โครงการ
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาหรือฝึกอบรม (Workshop) 27 โครงการ

ทั้งนี้ ขณะนี้ได้เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือจากกองทุน ASEM ผ่านธนาคารโลกไปแล้วทั้งสิ้นประมาณ 364,234.47 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 14,569,378.80 บาท คงเหลือที่จะต้องเบิกจ่ายอีกประมาณ 620,765.53 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 24,830,621.20 บาท

5.1 ผลความก้าวหน้าของการบริหารงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

กิจกรรมด้าน ๆ ที่ดำเนินการในระยะที่ 2 นี้ เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากโครงการระยะที่ 1 โดยเป็นการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบัน และอุปสรรค ปรับปรุงช่วยเหลือวิชาการในด้านเทคนิคต่อการพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมในด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน โดยมีการเบริรยนเทียบกับประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ ในสากล และมีการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อตรวจสอบข้อมูลและสรุหและความคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขณะนี้การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้ดำเนินงานไปแล้วกว่า 80% และเหลือระยะเวลาอีกเพียง 2 เดือน จะสิ้นสุดและปิดบัญชีโครงการในเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปผลความก้าวหน้าในการบริหารโครงการและผลของการศึกษาจากรายงานการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วงศ์จิววงศ์) ประจำเดือนสิงหาคม และกันยายน 2548 ได้ดังนี้

5.1.1 ด้านความช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance)

ดำเนินการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในการอบรมเงินช่วยเหลือ 163,500 เหรียญสหรัฐ (ขอแก้ไข Grant Agreement จากกรอบวงเงินเดิม 260,000 เหรียญสหรัฐ เป็น 163,500 เหรียญสหรัฐ) โดยมี 7 โครงการ คือ

1) โครงการศึกษาความเสี่ยงและความเปราะบางทางสังคม การจัดภาวะการณ์ขาดโอกาสและความเปราะบางทางสังคม (Risk and Vulnerability Assessment (RVA) : Measuring Deprivation and Vulnerability)

ดำเนินการโดย ดร.อัมมารี สยามวรา และ ดร.วรรณ ชาญด้านวิทยาจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (IDRI) ในวงเงินค่าจ้าง 47,100 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 43,332 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 3,768 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน กันยายน 2548 – ธันวาคม 2548 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา

การศึกษาการประเมินความเสี่ยงและความเปราะบางทางสังคมนี้ จะเป็นการวัดภาวะการณ์ขาดโอกาสและความเปราะบางทางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติในประเทศไทย การศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะเน้นถึงการทดสอบแนวปฏิบัติเรื่องการวัดความเชื่อมโยงของแองกูมต่าง ๆ ในเรื่องการขาดโอกาสในประเทศไทย

2) โครงการศึกษานโยบายการจัดการความเสี่ยงทางสังคม การประเมินการคุ้มครองทางสังคมในระดับองค์กรและสถาบันของประเทศไทย (Risk and Vulnerability Assessment (RVA) : Thailand Social Protection Institutional Assessment)

ดำเนินการโดย ดร.อัมมารี สยามวรา และ ดร.วรรณ ชาญด้านวิทยาจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (IDRI) ในวงเงินค่าจ้าง 46,100 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 42,412 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 3,688 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน กันยายน 2548 – ธันวาคม 2548 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา

การศึกษาการประเมินการคุ้มครองทางสังคมนี้จะเป็นการประเมินการคุ้มครองทางสังคมในระดับองค์กรและสถาบันของประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะพัฒนาขุทธิศาสตร์การคุ้มครองทางสังคมในระยะยาว โดยจะมุ่งที่การศึกษาภาระ/โครงการที่สำคัญและการก่อตั้งสถาบันที่เกี่ยวข้องกับระบบการคุ้มครองทางสังคม

3) โครงการเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคมและความไม่มั่นคงทางสังคม

จะเป็นการดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ จำนวน 3 ครั้ง ในวงเงิน 9,200 เหรียญสหรัฐ

ครั้งที่ 1 จะประชุมเชิงปฏิบัติการฯในกรอบแนวคิดในการทำ RVA ของโครงการ ดำเนินการในเดือนพฤษภาคม 2548

ครั้งที่ 2 จะประชุมเชิงปฏิบัติการฯในข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ในการทำ RVA ดำเนินการในเดือนพฤษภาคม 2548 – ธันวาคม 2548

ครั้งที่ 3 จะประชุมเชิงปฏิบัติการฯในผลการศึกษา RVA ดำเนินการในเดือนธันวาคม 2548

4) โครงการนำร่องเพื่อพัฒนาตัวชี้วัด และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ (A Pilot Project to Develop Key Performance Indicators and Evaluation System for Assistance Programs for Children, Elderly and Disabled Persons)

ดำเนินการศึกษาโดย ดร.กุศล สุนทรธาดา จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ในวงเงินค่าจ้าง 272,600 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 250,792 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 21,808 บาท ทำการศึกษาในระหว่างเดือน ธันวาคม 2547 – สิงหาคม 2548 และจะเป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ จำนวน 5 ครั้ง ในวงเงิน 10,993 เหรียญสหรัฐ

การศึกษาโครงการนำร่องเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้านเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการนี้ จะเป็นการนำตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาตามโครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 มาใช้ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เกณฑ์มาตรฐานและวิธีการเก็บข้อมูล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายเด็ก ผู้สูงอายุ และคนพิการ โดยเฉพาะในสถานส่งเคราะห์ของรัฐ

5) โครงการทดสอบประสิทธิภาพหลักสูตรผู้เชี่ยวชาญในงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (A Pilot Testing of the Training Curriculum for Advance Social Workers)

ดำเนินการจัดฝึกอบรมโดย กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในวงเงิน 29,649 เหรียญสหรัฐ ดำเนินการจัดฝึกอบรมในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2548 – มีนาคม 2548

โดยเป็นโครงการที่ต่อเนื่องจากโครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 เป็นการจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ 2 รุ่น ๆ ละ 35 คน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรอบรมผู้เชี่ยวชาญในงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ที่ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรไปแล้วในโครงการ CDP-SP ระยะที่ 1 เพื่อทดสอบ วิเคราะห์ ประเมินผล และสรุปแนวทางการจัดทำเป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

6) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายโครงการความคุ้มครองทางสังคม (Attending the Social Safety Net Workshop)

ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 คน จากกระบวนการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เข้าร่วมการอบรมหลักสูตร Social Safety Net ซึ่งจัดโดย World Bank Institute ในระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547 – 10 ธันวาคม 2547 ณ กรุงวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ในวงเงิน 8,374 เหรียญสหรัฐ

การจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Social Safety Net ในครั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจแนวคิดและรูปแบบการปฏิบัติเชิงลึกในเรื่อง โครงการข่ายการคุ้มครองทางสังคมของนานาประเทศ ตลอดจนได้รับประสบการณ์ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมอบรมที่มาจากประเทศต่าง ๆ ด้วย

7) การจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษาความเสี่ยงทางสังคม

ดำเนินการจัด Workshop โดยกระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในวงเงิน 5,000 เหรียญสหรัฐ ดำเนินการในเดือน ธันวาคม 2548 เป็นการจัดสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาความเสี่ยงทางสังคมที่ได้จากการศึกษาวิจัยตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ขณะนี้อยู่ระหว่างรอดำเนินการ

5.1.2 ด้านการบริการจัดหางาน (Employment Service)

ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในกรอบวงเงินช่วยเหลือ 133,000 เหรียญสหรัฐ (ขอแก้ไข Grant Agreement จากกรอบวงเงินเดิม 115,000 เหรียญสหรัฐ เป็น 133,000 เหรียญสหรัฐ) โดยมี 8 โครงการ คือ

1) โครงการพัฒนาชีดความสามารถด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (A Capacity Building Program for LMI Staff)

ดำเนินการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของกองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน จำนวน 20 คน ในวงเงิน 13,532 เหรียญสหรัฐ ทำการฝึกอบรม 2 รอบ รอบแรกในระหว่างวันที่

18 – 22 เมษายน 2548 และรอบที่ 2 ในระหว่างวันที่ 11 – 23 กรกฎาคม 2548 การฝึกอบรมโครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ในครั้งนี้ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้ระบบการจัดฐานข้อมูลต่าง ๆ ในการวิเคราะห์และจัดทำข่าวสารตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง

จากผลของการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว พบร่วมมีความสำเร็จอย่างน่าพอใจ โดยผู้ที่ผ่านการอบรมได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมไปทำการศึกษาวิจัยต่อ โดยใช้งบประมาณของกรรมการจัดทำงานเอง และได้นำเสนอผลของการศึกษาวิจัยดังกล่าวใน Review Workshop ของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2548 ที่ผ่านมา

2) โครงการศึกษาการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (A Study of Administrative Procedures and Executive Orders for the Supervision of Private Employment Service Agents for Sending Workers Abroad)

ดำเนินการศึกษาโดย ผศ.ดร.บรรจิด สิงคะเนติ จากสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในวงเงินค่าจ้าง 650,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 598,000 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกรรมการจัดทำงาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 52,000 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน มกราคม 2548 – กรกฎาคม 2548

การศึกษาวิจัยโครงการการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศนี้ เพื่อกำกับปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติราชการและรูปแบบการทำสำเนาทางปกครองในการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้สอดคล้องและมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ ไม่ต่างกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

3) โครงการศึกษาการอนุญาตผู้หางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดทำงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (The Permission on Sending Job-Seekers to Work Overseas the Recruitment and Job-Seekers Protection Act B.E. 2528)

ดำเนินการศึกษาโดย ผศ.ดร.บรรจิด สิงคะเนติ จากสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในวงเงินค่าจ้าง 650,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 598,000 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจาก

งบประมาณสมทบของกรรมการจัดหางาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 52,000 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน มกราคม 2548 – กุมภาพันธ์ 2548

การศึกษาวิจัยการอนุญาตผู้หางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 นี้ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติราชการและรูปแบบการทำคำสั่งทางปกครองในการจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ให้สอดคล้องและมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่างกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

4) โครงการศึกษาวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 (The Administrative Procedure and Administrative Order Under the Working of Aliens Act B.E. 2521)

ดำเนินการศึกษาโดย ผศ.ชนินาฏ สีค์ จากสำนักการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสุขุมวิท จำนวนค่าจ้าง 650,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 598,000 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกรรมการจัดหางาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 52,000 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาวิจัยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 นี้ เพื่อเป็นการศึกษาบททวนวิธีปฏิบัติราชการคำสั่งทางปกครองของกรรมการจัดหางาน โดยจะเป็นการศึกษาการปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติราชการและรูปแบบการทำคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ให้มีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรมหรือมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่างกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย มีประสิทธิภาพในการใช้บังคับกฎหมายให้สามารถรักษาประโยชน์สาธารณะได้ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนตลอดจนเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

5) โครงการพัฒนาชีดความสามารถด้าน IT (A Capacity Building Program on IT for LMI Staff)

ดำเนินการจัดฝึกอบรมด้าน IT ให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน กรรมการจัดหางาน จำนวน 20 คน มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในวงเงิน 103,673 บาท ทำการจัดฝึกอบรมในระหว่างวันที่ 25-29 เมษายน 2548

การจัดฝึกอบรมด้าน IT ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มทักษะขีดความสามารถด้าน IT ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าว ให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) โครงการฝึกอบรมการบริการจัดหางานสำหรับนักจัดหางานยุคใหม่ (Training Program for Employment Service Staff in new areas to improve service provision)

ดำเนินการจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ กรมการจัดหางาน ที่ปฏิบัติงานบริการจัดหางานในประเทศ โดยเป็นข้าราชการระดับ 3-6 จำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 53 คน รวม 106 คน มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในวงเงินประมาณ 20,165 เหรียญสหรัฐฯ ดำเนินการจัดฝึกอบรมรุ่นที่ 1 ในระหว่างวันที่ 19-24 มิถุนายน 2548 และรุ่นที่ 2 ในระหว่างวันที่ 10-15 กรกฎาคม 2548

การจัดฝึกอบรมการบริการจัดหางาน สำหรับนักจัดหางานยุคใหม่ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบริการจัดหางานนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการจัดหางานในประเทศ ให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการให้บริการจัดหางานแบบสมัยใหม่ อันเป็นการเพิ่มศักยภาพในการให้บริการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้ใช้บริการ

7) โครงการจัดสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษากฎหมาย 3 เรื่อง

ดำเนินการโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อนำเสนอผลการศึกษากฎหมายตามโครงการที่ 2 โครงการที่ 3 และโครงการที่ 4 มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในวงเงิน 5,000 เหรียญสหรัฐฯ ดำเนินการจัด Workshop เพื่อนำเสนอผลการศึกษากฎหมายดังนี้

1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนทำงานไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน พ.ศ. 2528

ดำเนินการจัด Workshop ในระหว่าง 7-8 กรกฎาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการประมาณ 95 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 76,603.59 บาท

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจจัดส่งคนทำงานไปทำงานในต่างประเทศนี้ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง อาทิ รับฟังหลักเกณฑ์ วิธีการ และสภาพปัญหาในการปฏิบัติราชการและการออกแบบสั่งท่างปักครองในการควบคุมผู้ดำเนินธุรกิจด้วยส่วนราชการไปทำงานในต่างประเทศ ในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยและคุ้มครองการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่จริงในการปฏิบัติราชการ

2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการอนุญาตจัดส่งคนทำงานไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน พ.ศ. 2528

ดำเนินการจัด Workshop ในระหว่างวันที่ 17-18 สิงหาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการประมาณ 95 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 78,683.80 บาท

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการอนุญาตจัดส่งคนทำงานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนทำงาน พ.ศ. 2528 นี้ เพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนสภาพปัญหาในการปฏิบัติราชการและการออกแบบสั่งท่างปักครองในการอนุญาตจัดส่งคนทำงานไปทำงานในต่างประเทศ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยและคุ้มครองการปฏิบัติราชการ

3. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิธีปฏิบัติราชการและคำสั่งท่างปักครอง ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

ดำเนินการจัด Workshop ในระหว่างวันที่ 1-2 สิงหาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการประมาณ 100 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 61,659.53 บาท

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิธีปฏิบัติราชการและคำสั่งท่างปักครอง ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 นี้ เพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง รับฟังหลักเกณฑ์ วิธีการ ตลอดจนสภาพปัญหาในการปฏิบัติราชการและการออกแบบสั่งท่างปักครองในการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว และใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยและคุ้มครองการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่จริงในการปฏิบัติราชการ

8) โครงการศึกษาการพัฒนาศักยภาพของศูนย์ช้อมูลแรงงานจังหวัด

ดำเนินการศึกษาโดย ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงศ์ จากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (IDRI) ในวงเงินค่าจ้าง 1,900,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,748,000 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 152,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่างเดือน
ตุลาคม 2547 – ธันวาคม 2548 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษาวิจัย

การจัดทำโครงการศึกษาการพัฒนาศักยภาพของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัดนี้
เพื่อให้สำนักงานแรงงานจังหวัด ดำเนินการที่เป็นหน่วยงานหลักในภารกิจของกระทรวงแรงงาน
พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลในเขตนี้ที่แรงงานจังหวัด สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของ
กระทรวงและจังหวัด พร้อมทั้งให้บริการด้านผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน
ตลอดจนประชาชนทั่วไปผู้มาใช้บริการ โดยจะเป็นการศึกษาปัญหา อุปสรรคของการ
ดำเนินงาน โดยให้สำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นศูนย์กลางข้อมูลแรงงานของแรงงานจังหวัด
และจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของศูนย์ข้อมูลแรงงานจังหวัด พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการ
รวมรวม จัดเก็บการรายงาน และเผยแพร่ข้อมูลแรงงานของจังหวัด

5.1.3 ด้านการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance)

ดำเนินการโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและธนาคารโลก ในการอบรมเงิน^{ช่วยเหลือ 28,000 เหรียญสหรัฐ (ขอแก้ไข Grant Agreement จากกรอบวงเงินเดิม 65,000 เหรียญสหรัฐ เปลี่ยนแปลงเป็น 28,000 เหรียญสหรัฐ) โดยมี 3 โครงการ คือ}

1) โครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตลาดแรงงานหลังจากการประกันการว่างงาน (The Potential Long – Term Effects of Unemployment Insurance on Thailand's Labour Force Behavior)

ดำเนินการศึกษาโดย Dr.Rudolf Ulinter – Ebmer ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศ
ออสเตรีย โดยธนาคารโลกจะเป็นผู้ดำเนินการจ้างและจะนำผลที่ได้ศึกษาส่งให้ PCU ต่อไป

การศึกษาวิจัย การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตลาดแรงงานหลังจากการ
ประกันการว่างงาน เป็นการศึกษาเปรียบเทียบกับประสบการณ์ต่าง ๆ ของนานาชาติ เกี่ยวกับ
การเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เช่น อัตราการว่างงานที่เพิ่มขึ้น และระยะเวลาการว่างงานที่
นานขึ้น หลังจากที่มีการนำระบบประกันการว่างงานมาใช้

2) โครงการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำ (A Study on the Impact of Changes in Minimum Wages)

ดำเนินการศึกษาโดย Mr.Jean – Mare Fatter ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศไทย
เชอร์แล็ต ในวงเงินค่าจ้าง 25,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของ
ค่าจ้าง เป็นเงิน 23,000 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกลุ่มงานวิจัย
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 2,000 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาใน
ระหว่างเดือน มิถุนายน 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาวิจัยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำนี้ จะเป็นการศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างขั้นต่ำที่มีต่อระดับรายได้ของแรงงาน การจ้างงานและการลงทุนในประเทศไทย โดยจะเป็นการศึกษาทบทวนงานการศึกษาของนานาชาติ เกี่ยวกับผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์งานของประเทศไทย จัดเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจสภาวะการมีงานทำและข้อมูลการสำรวจสภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยอาจจะใช้แบบจำลอง (Model) ดัง ๆ ที่เหมาะสมกับประเทศไทย

3) การประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลต่อสภาวะตลาดแรงงานของประเทศไทย

ดำเนินการจัด Workshop โดยสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการในวันที่ 26 กรกฎาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ประมาณ 100 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 125,130.26 บาท

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่มีผลต่อสภาวะตลาดแรงงานของประเทศไทย จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาผลกระทบของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่มีผลต่อสภาวะตลาดแรงงานของประเทศไทยของ Mr.Jean – Mare Fatter ตลอดจนระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลกระทบศึกษา เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.1.4 ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety and Health)

ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน ในการอบรมเงินช่วยเหลือ 155,000 เหรียญสหรัฐ โดยมี 11 โครงการประกอบด้วย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มี 6 โครงการ คือ

1) การศึกษาประสบการณ์ของนานาชาติในการจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กรอิสระด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (A Study on International Experience on OSH Autonomous Organization)

ดำเนินการศึกษาโดย Dr.Katazaka Kogi ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศญี่ปุ่น ในวงเงินค่าจ้าง 18,600 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 17,112 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง

แรงงาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,488 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน เมษายน 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาประสบการณ์ของนานาชาติในการจัดตั้งและการดำเนินงานขององค์กรอิสระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนี้ จะทำการศึกษาโดยรวมข้อมูลจากประสบการณ์นานาชาติ เกี่ยวกับองค์กรอิสระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเปรียบเทียบกับสถานการณ์ของประเทศไทย รวมทั้งการเสนอแนะรูปแบบโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ควรดำเนินการโดยองค์กรดังกล่าว

2) การศึกษาประสบการณ์ของนานาชาติในการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (A Study on International Experience on OSH Law Enforcement)

ดำเนินการศึกษาโดย Dr.Adrian Ellis ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศอังกฤษ ในวงเงินค่าจ้าง 20,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 18,400 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,600 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน เมษายน 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาประสบการณ์ของนานาชาติในการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานนี้ จะเป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ของประเทศไทยต่าง ๆ ในการบังคับใช้ระเบียนและกฎหมายต่าง ๆ ในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยทำการศึกษาหารือถึงการหรือทางเลือกที่จะใช้ปรับปรุงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยมากขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับประเทศไทย

3) การศึกษาประสบการณ์ของนานาชาติในการจัดตั้งระบบข้อมูลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน (A Study on International Experience on OSH Information System)

ดำเนินการศึกษาโดย Dr.Richard Rinehart ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศอินเดีย ในวงเงินค่าจ้าง 20,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 18,400 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,600 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างเดือน เมษายน 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาประสบการณ์ของนานาชาติในการจัดดึงระบบข้อมูลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานนี้ จะเป็นการศึกษาในลักษณะการรวบรวมข้อมูลจากประสบการณ์ด้านระบบข้อมูลด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานนานาชาติ นำมาเปรียบเทียบกับระบบของประเทศไทย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

4) การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กร การบังคับใช้กฎหมายและระบบข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย (A Study for the Development of Thailand's OSH Autonomous Public Organization (APO), Low Enforcement, Information System, and Government Organization)

ดำเนินการศึกษาโดย รศ.ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ จากมหาวิทยาลัยมหิดล ในวงเงินค่าจ้าง 2,000,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,840,000 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 160,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2548 – 30 ธันวาคม 2548 ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กร การบังคับใช้กฎหมายและระบบข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย นี้ จะเป็นการศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีจากการดำเนินงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยผล การศึกษาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยจากประสบการณ์นานาชาติของทั้ง 3 โครงการ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทย

5) การจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษาประสบการณ์นานาชาติ OSH

ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นการ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อนำเสนอผลการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญใน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการศึกษาประสบการณ์นานาชาติเรื่องรูปแบบโครงสร้างและการบริหารจัดการ เกี่ยวกับองค์กรอิสระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โครงการศึกษาประสบการณ์ นานาชาติ เรื่องการบังคับใช้ระเบียบและกฎหมาย และโครงการศึกษาประสบการณ์นานาชาติ เรื่องระบบข้อมูลเพื่อการจัดการด้านอาชีวอนามัยฯ ดำเนินการจัด Workshop ในระหว่างวันที่ 11-13 กรกฎาคม 2548 โดยมีผู้เข้าสัมมนาประมาณ 100 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 163,712.02 บาท .

๖) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้าง ระบบการบริหารจัดการองค์กร การบังคับใช้กฎหมายและระบบข้อมูลความปลอดภัยระหว่างอาชีวอนามัยของประเทศไทย

ดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ เพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัยของ OSH ในวันที่ 2 ธันวาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ประมาณ 100 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 60,000 บาท

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ OSH นี้ จะเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมฯ เพื่อนำไปปรับปรุงรายงานผลการศึกษาของ รศ.ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ์ ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม มี 5 โครงการ คือ

1) การศึกษาเพื่อจัดทำแบบจำลองกองทุนเงินทดแทน (A Study for WCF Simulation Model)

ดำเนินการศึกษาโดย รศ.อธิศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในวงเงินค่าจ้าง 1,750,000 บาท ดำเนินการศึกษาในระหว่างเดือน ธันวาคม 2547 – สิงหาคม 2548 โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,610,000 บาท และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 140,000 บาท

การศึกษาวิจัยการจัดทำแบบจำลองกองทุนเงินทดแทนนี้ เป็นการศึกษาแนวทางและวิธีการในการปรับปรุงระบบการใช้จ่ายเงินของกองทุนเงินทดแทน เพื่อให้เกิดเสถียรภาพและเหมาะสม โดยจะศึกษาวิเคราะห์อัตราเงินสมทบ เงินทดแทน จัดทำวิธีการในการปรับปรุงระบบอัตราเงินสมทบ รวมทั้งจัดทำด้วยแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ประกันภัย และรูปแบบประมาณการทางคณิตศาสตร์ประกันภัยที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานสากล

2) การฝึกอบรมด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย (Actuarial Training)

ดำเนินการจัดฝึกอบรมด้านคณิตศาสตร์ประกันภัย ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน กองทุนเงินทดแทน จำนวน 20 คน ในวงเงิน 255,600 บาท ทำการฝึกอบรมในระหว่างวันที่ 27 พฤษภาคม 2547 – 4 มิถุนายน 2547

การจัดฝึกอบรมด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทนนี้ จะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรได้มีความรู้และสามารถ

วิเคราะห์และคำนวณอัตราเงินสมทบได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักการคณิตศาสตร์ ประกันภัยที่เหมาะสม

3) การพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Capacity Building)

ดำเนินการจัดฝึกอบรม ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม จำนวน 22 คน ในวงเงิน 145,460 บาท ทำการฝึกอบรมในระหว่าง วันที่ 28 มิถุนายน 2547 – 13 กรกฎาคม 2547

การจัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนนี้ จะเป็นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะด้านการจัดการฐานข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลจำนวน มาก ๆ เพื่อให้สามารถวิจัย วิเคราะห์ และคำนวณอัตราเงินสมทบได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และ สามารถนำหลักการทำงานคณิตศาสตร์ประกันภัยมาใช้ในการของกองทุนเงินทดแทนได้อย่าง เดิมที่

4) การจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษา WCF Simulation

ดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคม เป็นการ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ เพื่อนำเสนอผลการศึกษา WCF Simulation ของที่ปรึกษา ดร.อดิ ศักดิ์ พงษ์พูลผลศักดิ์ ตามข้อตกลงในเงื่อนไขของสัญญาจ้าง เพื่อรับฟังความคิดเห็น ตลอดจน ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของกองทุนเงินทดแทน เพื่อนำไปปรับปรุงรายงาน การศึกษาให้ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5) โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในการใช้และประยุกต์ตัวแปร Simulation Model

ดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม เป็นการ จัดฝึกอบรม ให้แก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการ พัฒนาบุคลากรด้านคณิตศาสตร์ประกันภัยและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาแล้ว จำนวน 35 คน ดำเนินการฝึกอบรมในระหว่างวันที่ 27 – 29 พฤศจิกายน 2548 โดยมีค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน 108,223.23 บาท

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในการใช้และประยุกต์ตัวแปร Simulation Model นี้ จะเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับตัวแบบจำลองในรูปแบบ

ด้าน ๆ และประยุกต์ตัวแบบ Simulation Model ที่จัดทำขึ้นโดยทีมร่วมฯ เพื่อให้สามารถนำมาใช้กับข้อมูลที่มืออยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลของการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในการใช้และประยุกต์ตัวแบบ Simulation Model พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการกำหนดอัตราเงินสมทบและประมาณการเงินทดแทนตามดั้วแบบจำลอง และรูปแบบประมาณการทางคณิตศาสตร์ประกันภัย (Model) ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ Model ที่เหมาะสม สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงข้อมูลและพัฒนาดั้วแบบจำลองต่อไปได้

6) โครงการเผยแพร่แนวคิดและการประยุกต์ Simulation Model และการจัดหมวดหมู่ประเภทกิจการของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย

ดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม เป็นการจัดสัมมนาเผยแพร่แนวคิดและการประยุกต์ Simulation Model และการจัดหมวดหมู่ประเภทกิจการของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนตามการจัดประเภทมาตรฐาน มีผู้เข้าร่วมสัมมนาประมาณ 100 คน ดำเนินการจัดสัมมนาในระหว่างวันที่ 13 – 15 ธันวาคม 2548 โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 336,000 บาท

การจัดสัมมนาเพื่อเผยแพร่แนวคิดและการประยุกต์ตัวแบบ Simulation Model นี้ จะเป็นการนำเสนอผลการปรับปรุงรูปแบบทางคณิตศาสตร์ประกันภัย การประมาณการเงินทดแทน การคำนวณอัตราเงินสมทบและผลการทบทวนการจัดหมวดหมู่ประเภทกิจการของเงินทดแทนตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย เพื่อเสนอต่อผู้บริหารของสำนักงานประกันสังคม และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ และพิจารณาให้ความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการต่อไป

5.1.5 ด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

ดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในกรอบวงเงิน 151,500 เหรียญสหรัฐ (ขอแก้ไข Grant Agreement จากกรอบวงเงินเดิม 115,000 เหรียญสหรัฐ เป็น 151,500 เหรียญสหรัฐ) โดยมี 7 โครงการ คือ

1) การจัดทำผังรวมสถิติแห่งชาติของประเทศไทย (development of Thailand's Data Mapping)

ดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการจัดสัมมนาสำหรับกลุ่มข้อมูลด้าน ๆ รวม 8 ครั้ง ในระหว่างเดือน พฤษภาคม

2546 – ปัจจุบัน ค.ศ. 2547 มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้นประมาณ 400 คน โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งสิ้น 870,167 บาท

การจัดสัมมนาการจัดทำฝ่ายรวมสถิติของประเทศไทยทั้ง 8 ครั้งนี้ เพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการผลิตข้อมูลของหน่วยสถิติต่าง ๆ มาจัดทำเป็น Data Directory และนำเข้าไว้ในฐานข้อมูลของระบบผังรวมสถิติต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเป็นการบูรณาการข้อมูลสถิติและสามารถนำมาใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านสถิติของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความซับซ้อนและประยุตงบประมาณในการจัดทำข้อมูลสถิติ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำข้อมูลสถิติของประเทศไทยให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีเอกภาพ

2) โครงการจัดทำแผนแม่บทสถิติต้านสังคม (The Development of Social Statistics Mater Plan)

ดำเนินการศึกษาโดย ดร.ปาริชาต ศิริรักษ์ จากมูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษา ในวงเงินค่าจ้าง 2,000,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,840,000 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 160,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่างเดือน เมษายน 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาการจัดทำแผนแม่บทสถิติต้านสังคมนี้ จะเป็นการกำหนดกรอบหลักการแผนแม่บทสถิติของประเทศไทย ในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดแผนการดำเนินงานด้านสถิติในภาพรวมของประเทศไทย รวมทั้งกำหนดกรอบความรับผิดชอบในการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลสถิติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน อีกทั้งเป็นการลดความซ้ำซ้อนในการผลิตข้อมูล ทำให้สามารถประยุตงบประมาณและกำลังคน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารและพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) โครงการจัดทำกรอบผังรวมประชากรสำหรับการสำรวจสถานประกอบการ ระยะที่ 1 (The Development of Common Sampling Frame for Establishment Survey Phase I)

ดำเนินการศึกษาโดย ดร.สุพล ศุรุวงศ์วัฒนา จากฝ่ายวิจัย คณะกรรมการค่าสถิติ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวงเงินค่าจ้าง 1,600,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,472,000 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบ

ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 128,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่าง เดือน พฤษภาคม 2548 – สิงหาคม 2548

การศึกษาการจัดทำกรอบผังรวมประชากรสำหรับการสำรวจสถานประกอบการ ระยะที่ 1 นี้ จะเป็นการบูรณาการจัดทำฐานข้อมูลสถานประกอบการของประเทศไทย ให้มีเพียงชุดเดียว และมีมาตรฐานการจัดประเทกเดียวกัน ให้สามารถใช้ร่วมกันได้ อันจะเป็นการลดกระบวนการการทำงาน การใช้ทรัพยากรลดลง ตลอดจนให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งานร่วมกัน และสามารถนำข้อมูลมาทำการเปรียบเทียบกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดกรอบหลักการแผนแม่บทสถิติของประเทศไทยในด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดแผนการดำเนินงานด้านสถิติในภาพรวมของประเทศไทย รวมทั้งกำหนดกรอบความรับผิดชอบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลสถิติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน อีกทั้งเป็นการลดความซ้ำซ้อนในการผลิตข้อมูล ทำให้สามารถประหยัดงบประมาณ และกำลังคน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารและพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) โครงการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับหลักสูตรด้านนโยบายตลาดแรงงาน

ดำเนินการจัดส่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลแรงงาน ความยากจนและการกระจายรายได้ และการจัดทำ Indicator Base โดยจัดส่งเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คน เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร Labour Market Policy Course ในระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ – 11 มีนาคม 2548 ณ World Bank Washington D.C. ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีค่าใช้จ่าย จำนวน 242,697 บาท

โครงการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับหลักสูตรด้านนโยบายตลาดแรงงานนี้ จะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดบริบท และรูปแบบนโยบายด้านแรงงาน เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้านแรงงาน

5) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดระบบบริหารงานสถิติตามแนวแม่บทสถิติต้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

ดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ เพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนแม่บทสถิติต้านสังคม โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 72 คน ดำเนินการจัดสัมมนา

ในระหว่างวันที่ 19 - 20 พฤศจิกายน 2546 โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 100,000 บาท

การจัดสัมมนาการจัดระบบบริหารงานสถิติตามแนวแม่บทสถิติด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมนี้ จะเป็นการระดมความคิดเห็นและความเข้าใจในเรื่องของแผนแม่บทสถิติ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนแม่บทสถิติสาขาอื่น ๆ และบริหารจัดการระบบสถิติของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) โครงการจัดทำกรอบผังรวมประชากรสำหรับการสำรวจสถานประกอบการ ระยะที่ 2 (The Development of Common Sampling for Establishment Survey Phase II)

ดำเนินการศึกษาโดย รศ.ดร.สุพล ดุรงค์วัฒนา จากฝ่ายวิจัย คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวงเงินค่าจ้าง 1,600,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,472,000 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณ สมทบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 128,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2548 – ธันวาคม 2548 ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการศึกษา

การศึกษาการจัดทำกรอบผังรวมประชากรสำหรับการสำรวจสถานประกอบการ ระยะที่ 2 นี้ จะเป็นการจัดทำข้อมูลสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นกรอบสำหรับสถานประกอบการตัวอย่างในหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเข้าถึงและใช้งานร่วมกันได้ โดยการจัดระบบ การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ตลอดจนศึกษาลดกระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากร โดยการบูรณาการบัญชีรายชื่อสถานประกอบการของประเทศไทยสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันมากที่สุด โดยใช้มาตรฐานตามหลักสากล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งานร่วมกัน และสามารถนำข้อมูลมาทำการเปรียบเทียบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) การจัดสัมมนาเพื่อเสนอผลการศึกษารอบตัวอย่างสถานประกอบการ

ดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอผลการศึกษารอบตัวอย่างสถานประกอบการ ให้แก่ ข้าราชการของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลสถานประกอบการและผู้ใช้ข้อมูลประมาณ 90 คน โดยจะดำเนินการจัดสัมมนาในวันที่ 28 ธันวาคม 2548 มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 50,000 บาท

การดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษารอบสำหรับการเลือกสถานประกอบการในรูปของระบบฐานข้อมูลของที่ปรึกษา รศ.ดร.สุพล ดุรงค์วัฒนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด วิธีการสร้าง

ระบบและประโยชน์ของการอุบัติห้ามการเลือกสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดทำโครงการสำรวจสถานประกอบการด้วยวิธีการ ตลอดจนเป็นการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแต่ละหน่วยงานในการบูรณาการข้อมูล

5.1.6 ด้านการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ (Social Protection for the Informal Sector)

ดำเนินการโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ในกรอบวงเงิน 127,500 เหรียญสหรัฐ (ได้รับเงินจัดสรรงเพิ่มจาก 115,000 เหรียญสหรัฐ เป็น 127,500 เหรียญสหรัฐ) โดยมี 5 โครงการ คือ

1) โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจภาคครัวเรือนและรายบุคคล (Social Risks and Response in Thailand Analysis of Household and Individual Survey Information)

ดำเนินการศึกษาโดย Dr.Anil Deolalikar ในวงเงินค่าจ้าง 40,000 เหรียญสหรัฐ โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 36,800 เหรียญสหรัฐ และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 3,200 เหรียญสหรัฐ ทำการศึกษาในระหว่างวันที่ 21 มกราคม 2548 – 11 เมษายน 2548

การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจภาคครัวเรือนและรายบุคคลนี้ จะเป็นการรวมรวมข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบในด้านการเงินและสินเชื่อของกลุ่ม/ชุมชน และหลักประกันทางสังคมที่มีอยู่ทั้งในและต่างประเทศ ทำการเก็บรวบรวมทางสถิติระดับครัวเรือน ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะ และทางเลือกสำหรับหลักประกันทางสังคมที่เหมาะสม การออมและสินเชื่อให้กับแรงงานนอกระบบ โดยมีปัจจัยความต้องการของแรงงานนอกระบบ ความสามารถในการจัดสรรรายได้ของแรงงานนอกระบบและข้อจำกัดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบเป็นตัวกำหนด

2) โครงการศึกษาความเหมาะสมในการจัดระบบการออมเพื่อสวัสดิการและการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกชุมชน

ดำเนินการศึกษาโดย ดร.สมชาย ฤทธพันธุ์ จากสถาบันพัฒนาสยาม ในวงเงิน ค่าจ้าง 2,000,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,840,000 บาท และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 160,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2548 – 20 สิงหาคม 2548

การศึกษาความเหมาะสมในการจัดระบบการออมเพื่อสวัสดิการและการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกชุมชนนี้ จะเป็นการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของรูปแบบการจัดระบบการออมเพื่อสร้างสวัสดิการและการชราภาพ สำหรับแรงงานนอกระบบ โดยผ่านกลไกของชุมชนบนพื้นฐานของระบบการออมที่ดำเนินการอยู่แล้ว และเป็นไปตามความต้องการและเห็นสมควรของชุมชน โดยสำรวจข้อมูลด้านการเงินและการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชน วิเคราะห์การดำเนินงาน เงื่อนไขแห่งความสำเร็จและความเหมาะสมในการยกระดับกิจกรรมของกลุ่มให้ดำเนินการเป็นระบบ

3) โครงการศึกษาความเสี่ยงและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ทางเลือกสำหรับรูปแบบการออมและการออมเพื่อการเกษียณอายุ (Social Risks Social Protection, and Preliminary Feasibility of Savings and Pension System Options)

ดำเนินการศึกษาโดย ดร.สมชาย ฤทธพันธุ์ จากสถาบันพัฒนาสยาม ในวงเงินค่าจ้าง 1,000,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 920,000 บาท และเบิกจ่ายจากบัญชีรวมสมทบ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 80,000 บาท ทำการศึกษาในระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน 2548 – 20 สิงหาคม 2548

การศึกษาความเสี่ยงและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ทางเลือกสำหรับรูปแบบการออมและการออมเพื่อการเกษียณอายุนี้ จะเป็นการศึกษาเพื่อจัดทำทางเลือกด้านการออมและการออมเพื่อการเกษียณอายุเบื้องต้น ให้กับแรงงานนอกระบบ โดยศึกษาความจำเป็นหรือความต้องการของแรงงานนอกระบบ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

4) โครงการนำร่องการสร้างกองทุนสวัสดิการและการชราภาพของชุมชน

ดำเนินการโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นการจัดสัมมนารวม 7 ครั้ง ในพื้นที่เป้าหมาย 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดครรคาสีมา จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดปทุมธานี ดำเนินการจัดสัมมนาในระหว่างเดือน พฤษภาคม 2548 – ธันวาคม 2548 โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ประมาณ 500,000 บาท

การจัดสัมมนาโครงการนำร่องการสร้างกองทุนสวัสดิการและการชราภาพของชุมชนนี้ จะเป็นการจัดเวทีประชาชน โดยจะทำการทดสอบวิธีการส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน และกองทุนเพื่อการชราภาพ ซึ่งเป็นผลงานจากการศึกษารูปแบบการออมเพื่อสวัสดิการและชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบโดยกลไกชุมชน ซึ่งพบว่า มีความเป็นไปได้และเหมาะสมสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยวิธีการส่งเสริมให้ชุมชนจัดตั้งกองทุนฯ นี้

จะใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตั้งแต่การกำหนด ประเมิน นโยบาย ตลอดจนการดำเนินงานประจำเดือนและศึกษาผลการตอบสนองของชุมชนต่อการส่งเสริม จัดทำคู่มือการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนฯสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) โครงการสัมมนาการจัดการความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ

ดำเนินการโดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง เป็นการจัดสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการศึกษาของที่ปรึกษาในทุกโครงการ ได้แก่ โครงการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจภาคครัวเรือนและรายบุคคล โครงการศึกษาความเหมาะสมในการจัดระบบการออมเพื่อสวัสดิการและการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบโดยผ่านกลไกชุมชน โครงการศึกษาความเสี่ยงและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ทางเลือกสำหรับรูปแบบการออมและการออมเพื่อการเกษียณอายุ และโครงการนำร่องการสร้างกองทุนสวัสดิการและการชราภาพของชุมชน โดยจำดำเนินการจัดสัมมนาในวันที่ 30 ธันวาคม 2548 มีผู้เข้าร่วมสัมมนาประมาณ 100 คน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 9,200 เหรียญสหราชอาณาจักร

การจัดสัมมนาในครั้งนี้จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาของที่ปรึกษาในโครงการตั้งกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนา ในการปรับปรุงรายงานการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5.1.7 ด้านการประสานโครงการ (Coordination and Dissemination)

ดำเนินการโดยสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในกรอบวงเงิน 239,000 เหรียญสหราชอาณาจักร (ขอแก้ไข Grant Agreement จากกรอบวงเงินเดิม 160,000 เหรียญสหราชอาณาจักร ขอเปลี่ยนแปลงเป็น 239,000 เหรียญสหราชอาณาจักร) โดยมี 4 โครงการ คือ

1) การจ้างที่ปรึกษาโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

ดำเนินการจ้าง ดร.ไมตรี วัฒนิติวงศ์ เป็นที่ปรึกษาโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 โดยแบ่งการจ้างออกเป็น 4 ช่วง

ช่วงที่ 1 เป็นการจ้างที่ปรึกษาโครงการในระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม 2546 – 24 เมษายน 2547 ในวงเงินค่าจ้าง 2,360,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 2,171,200 บาท และเบิกจ่ายจากงบประมาณสมทบของสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 188,800 บาท

ช่วงที่ 2 เป็นการจ้างที่ปรึกษาโครงการในระหว่างวันที่ 25 เมษายน 2547 – 31 ธันวาคม 2547 ในวงเงินค่าจ้าง 2,173,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,999,160 บาท และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 173,840 บาท

ช่วงที่ 3 เป็นการจ้างที่ปรึกษาโครงการในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2548 – 31 สิงหาคม 2548 ในวงเงินค่าจ้าง 2,120,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,950,400 บาท และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 169,600 บาท

ช่วงที่ 4 เป็นการจ้างที่ปรึกษาโครงการในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2548 – 28 กุมภาพันธ์ 2548 ในวงเงินค่าจ้าง 1,272,000 บาท โดยเบิกจ่ายจากกองทุน ASEM 92% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 1,170,240 บาท และเบิกจ่ายจากบประมาณสมทบของสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ 8% ของค่าจ้าง เป็นเงิน 101,760 บาท

การจ้าง ดร.ไมตรี วัฒนดิวงศ์ เป็นที่ปรึกษาโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ เพื่อช่วยเหลือทีมงาน PCU คณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการ และคณะกรรมการบริหารโครงการ ในการดำเนินงานกิจกรรมโครงการในทุก ๆ ด้าน ให้สามารถดำเนินงานโครงการไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิรูปและปรับปรุงระบบความคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทยตามที่กำหนดไว้

2) การจัด Review Workshop (The Country Development Partnership for Social Protection CDP-SP Anneal Seminar)

ดำเนินการโดยสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน เป็นการจัดสัมมนา 1 รอบปีโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม โดยจัดขึ้นในวันที่ 11 มิถุนายน 2548 และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 128,300 บาท

การจัดสัมมนา 1 รอบปีโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ เพื่อเผยแพร่แนวคิดหลักการสำหรับการจัดระบบความคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทย และผลงานที่ผ่านมาของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 พร้อมกับรับฟังความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Stake holder) เพื่อให้การดำเนินงานต่อไปของโครงการมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลทุกฝ่ายอย่างสูงสุด

3) การจัด Closing Workshop

ดำเนินการโดยสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน เป็นการจัดสัมมนาเพื่อปิดโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการ

คุ้มครองทางสังคม โดยจะจัดขึ้นประมาณเดือน กุมภาพันธ์ 2549 และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 10,000 เหรียญสหรัฐ

การจัดสัมมนาปิดโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ เพื่อเผยแพร่แนวคิดการจัดระบบความคุ้มครองทางสังคมของประเทศไทยที่ได้ดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้าน สรุปผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และบทเรียนที่ได้รับจากการดำเนินงาน ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นบทเรียนในการจัดทำโครงการในลักษณะนี้ ต่อไป

4) การจัดทำ Closing Report

ดำเนินการโดยสำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน เป็นการทำรายงานผลการดำเนินงานตาม CDP-SP ระยะที่ 2 ใน 6 ด้าน โดยจัดทำประมาณเดือน กุมภาพันธ์ 2549 และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานประมาณ 12,000 เหรียญสหรัฐ

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ จะเป็นการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ใน 6 ด้าน เพื่อเผยแพร่ผลงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 และเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการพัฒนางานในด้านต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเพื่อเป็นแนวคิดที่จะสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

5.2 การใช้จ่ายเงินช่วยเหลือในการดำเนินโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2

เนื่องจากโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ไม่ได้มีการจัดสรรงเงินช่วยเหลือในแต่ละกิจกรรมแต่ละด้านชัดเจนตายตัว มีเพียงการจัดสรรงเงินเพื่อเป็นกรอบสำหรับการดำเนินงานในกิจกรรม 7 ด้าน ในหนังสือข้อตกลงเงินช่วยเหลือเท่านั้น ดังนั้นความช่วยเหลือที่หน่วยงานจะได้รับ จึงขึ้นกับแผนงานที่เหมาะสมสมสอดคล้องกับนโยบาย ตลอดจนความพร้อมของหน่วยงานและการดำเนินงานไปในลักษณะต่อเนื่อง (Rolling Project) และตามกรอบแนวคิดของโครงการ ซึ่งจากผลการดำเนินงานโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ดังได้เปิดโครงการเดือน สิงหาคม 2546 – ธันวาคม 2548 สามารถสรุปผลการใช้จ่ายเงินช่วยเหลือจากกองทุน ASEM ที่กระทรวงแรงงานเป็นผู้บริหารได้ดังนี้

บทที่ 6

วิเคราะห์การบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครอง ทางสังคม ระยะที่ 2

การบริหารงานของโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2 จะเป็นการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 4 กระทรวง 7 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการคลัง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย กรรมการจัดทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนธนาคารโลก ร่วมมือกันปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ใน การส่งเสริมการปฏิรูปการดำเนินโครงการต่อเนื่อง จากระยะที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการจัดทำแผนงานเพื่อดำเนินการปรับปรุงบริการต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์และมีการใช้เครื่องมือทางเทคนิคที่ได้รับการพัฒนา แต่การบริหารงานจะประสบความสำเร็จและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานเป็นสำคัญ ผู้ศึกษาจึงขอวิเคราะห์การบริหารงานของโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 ดังนี้

6.1 การจัดทำแผนงานโครงการ

การบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้มีการจัดทำกรอบแผนงานและกรอบวงเงินงบประมาณในกิจกรรมโครงการตามขอบเขตการดำเนินงานใน 7 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือทางสังคม ด้านการบริการจัดทำงาน ด้านการประกันการว่างงาน ด้านช้อมูลการคุ้มครองทางสังคม ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านระบบบำเหน็จนำways และด้านการประสานโครงการและการเผยแพร่ ภายในการอบรมระยะเวลาการดำเนินงานประมาณ 2 ปี มีหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ที่ปรึกษาโครงการและธนาคารโลกร่วมประชุมหารือกำหนดกรอบแผนงานและกรอบวงเงินงบประมาณ โดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับนโยบายและธนาคารโลกเป็นรอบ ๆ ไป แต่โครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ได้มีการขยายระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมถึง 2 ครั้ง จากเดิมสิ้นสุดโครงการเดือนธันวาคม 2547 เป็นเดือนสิงหาคม 2548 และขยายไปจนถึงกุมภาพันธ์ 2549 เนื่องจากเกิดความล่าช้าในการลงนามในข้อตกลง (Grant Agreement) ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนงานได้ ต้องขอปรับแผนการดำเนินงาน และบางแผนงานโครงการไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จกันตามกำหนดระยะเวลา เช่น โครงการวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจภาคครัวเรือนและรายบุคคล ของ

กระทรวงการคลัง ซึ่งจ้าง Dr.Anil Deolalikar เป็นที่ปรึกษาทำการวิจัยโครงการ เนื่องจากระยะเวลา ตามแผนงานมีจำกัด ทำให้ที่ปรึกษาไม่สามารถดำเนินงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา จึงต้องทำการยกเลิกสัญญา และปรับแผนงานจ้างที่ปรึกษา ทำการศึกษาวิจัยใหม่ หรือโครงการศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตลาดแรงงาน ก็ไม่สามารถจ้างที่ปรึกษาทำการศึกษาวิจัยได้ ต้องยกเลิกแผนงานไป ผู้ศึกษาเห็นว่าการจัดทำแผนงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น สาเหตุเกิดจาก

1. ขาดการวางแผน (Planning) ที่ดี ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน โครงการได้ การบริหารโครงการจะดำเนินงานไปด้วยดีและบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการตามหลักการบริหารได้นั้น การวางแผนโครงการจะต้องรวมรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะใช้ในการวางแผนโครงการให้สอดคล้อง เหมาะสม และสามารถดำเนินการ และปฏิบัติทันตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนโครงการต่าง ๆ นั้น ขาดความรู้ความเข้าใจโครงการ แนวคิด ความเป็นมาของโครงการและข้อตกลงต่าง ๆ ของโครงการ CDP-SP ซึ่งมีทั้งระเบียบ ของราชการไทยและเงื่อนไขของธนาคารโลกเป็นกรอบในการวางแผน จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนอย่างละเอียดรอบคอบ โดยหลักในการวางแผนการบริหารโครงการนี้ จะต้องวิเคราะห์ก่อนว่าแผนงานโครงการนั้นจะทำอะไร ทำไปทำไม จะทำเมื่อใด จะทำที่ไหน ควรเป็นผู้ทำและทำเพื่อใคร ซึ่งจะทำให้แผนการดำเนินงานนั้นสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ

6.2 การดำเนินกิจกรรมโครงการ

การบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารโครงการในรูปคณะกรรมการ หน่วยดำเนินการ หน่วยประสานงาน และคณะทำงานโครงการ ตลอดจนกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นไปตามหลักการบริหารโครงการ และตามแนวทางการดำเนินงานของโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม CDP-SP ระยะที่ 2 ที่ธนาคารโลกกำหนด แต่จากผลความก้าวหน้าของการบริหารงานโครงการฯ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2546 – 15 ธันวาคม 2548 พบร่วผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการดำเนินกิจกรรมโครงการทั้งสิ้น 50 โครงการ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว จำนวน 38 โครงการ คิดเป็นประมาณ 76% และยังอยู่ระหว่างดำเนินการอีก 12 โครงการ คิดเป็น 24% โดยเหลือระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมอีกประมาณสองเดือนเศษ (กุมภาพันธ์ 2549) แต่ในขณะที่การเบิกจ่ายเงินตามโครงการได้มีการเบิกจ่ายไปแล้วทั้งสิ้น 364,234.47 เหรียญสหราช หรือประมาณ 14,569,378.80 บาท คิดเป็น 36.96% คงเหลือที่จะต้องเบิกจ่ายอีก

ประมาณ 620,765.53 เหรียญสหรัฐหรือประมาณ 24,830,621.20 บาท คิดเป็น 63.04% โดยเหลือระยะเวลาที่สามารถเบิกจ่ายเงินได้อีกประมาณห้าเดือนเศษ (พฤษภาคม 2549) ซึ่งจะเห็นได้ว่า การดำเนินกิจกรรมตามแผนงานโครงการและแผนการเบิกจ่ายเงินไม่สอดคล้องกัน เกิดความล่าช้า ทำให้การดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่ได้เตรียมไว้ต้องล่าช้าออกไป แผนงานการเบิกจ่ายเงินจึงล่าช้าตามไปด้วย และนอกจากนี้เมื่อการบริหารงานโครงการไม่เสร็จสิ้น ทำให้ต้องมีการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมออกไปอีก ทำให้การดำเนินงานทุกกิจกรรมจึงต้องเร่งรัดให้เสร็จสิ้นก่อนสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงานตามเงื่อนไขของธนาคารโลก (เดือนกุมภาพันธ์ 2549) ทำให้เอกสารหลักฐานการขอเบิกจ่ายเงินมีปริมาณมากในช่วงใกล้ปิดกิจกรรมโครงการ สถานะการเงินของโครงการเกิดปัญหาขาดสภาพคล่อง เงินทุนหมุนเวียนที่ใช้ในการบริหารงานเกิดหยุดชะงัก มีเงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอ ต้องใช้วิธีการเบิกจ่ายตรงจากธนาคารโลก (Direct Payment) เป็นผลให้การเบิกจ่ายเงินตามโครงการเกิดความล่าช้า หลายหน่วยงานเข่น กระทรวงการคลัง ต้องยกเลิกสัญญาการจ้างที่ปรึกษาและทำสัญญาจ้างใหม่ การจ้างที่ปรึกษาในหลายสัญญามีระยะเวลาค่อนข้างจำกัด ผู้ศึกษาเห็นว่า ถึงแม้การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้จะมีวิธีการดำเนินกิจกรรมโครงการตามหลักการบริหารโครงการก็ตาม แต่การบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ยังไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุเกิดจาก

1. หน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการยังไม่ให้ความสำคัญตลอดจนมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะเห็นได้จากการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบาย หรือคณะกรรมการบริหารโครงการในแต่ละครั้ง กรรมการในแต่ละคณะจะไม่มาประชุม ส่วนใหญ่จะส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมแทน ทำให้ไม่สามารถร่วมตัดสินใจได้หรือการตัดสินใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่อง

2. คณะกรรมการกำกับนโยบาย และคณะกรรมการบริหารโครงการ ซึ่งมีผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่ได้มาจากผู้บริหารระดับสูงของแต่ละหน่วยงาน จึงไม่สามารถร่วมตัดสินใจได้ทันที ต้องกลับไปเสนอผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอนก่อน ทำให้การดำเนินงานของโครงการไม่รวดเร็วคล่องตัว

3. คณะกรรมการกำกับนโยบายและหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานของโครงการ CDP-SP ขาดทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านภาษา ตลอดจนขาดความรู้ในกฎระเบียบในการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างของธนาคารโลก และระบุนิยมของไทย ทำให้การดำเนินงานของกิจกรรมโครงการไม่ราบรื่น ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบและแก้ไขเอกสารหลักฐานต่าง ๆ มาก เป็นเหตุให้การดำเนินงานล่าช้า

4. ธนาคารโลกกำหนดเงื่อนไขในการบริหารการเงินไว้เคร่งครัด มีระบบควบคุมการเบิกจ่ายเงินที่ค่อนข้างรัดกุม มีการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกราย ทำให้มีแผนการดำเนินงานกิจกรรมโครงการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเงินจึงไม่สามารถปรับตามแผนกิจกรรมโครงการ

ได้ทัน เนื่องทุนหมุนเวียนของโครงการไม่เพียงพอ จึงเกิดปัญหาขาดสภาพคล่องเป็นเหตุให้แผนการดำเนินงานและแผนการใช้เงินไม่สอดคล้องกัน การเบิกจ่ายเงินเกิดความล่าช้า

5. กญรabeiyinในการดำเนินงาน การจัดซื้อจัดจ้างของธนาคารโลกและระเบียบของราชการไทย มีข้อที่แตกต่างกันในหลายประเด็น เช่น ธนาคารโลกกำหนดเงื่อนไขห้ามมิให้จัดจ้างหน่วยงานของทางราชการ แต่การจัดซื้อจัดจ้างของไทยส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ หรือการจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาทางธนาคารโลกจะไม่จ่ายเรื่องภาษี แต่ส่วนราชการไทยจ่ายรวมค่าภาษีให้ทั้งหมด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน

6. การบริหารเงินกองทุน ASEM ของฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินนั้น จะได้รับเงินยืมเพื่อใช้หมุนเวียนเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการ เป็นเงิน 100,000 เหรียญสหรัฐ โดยจะต้องจัดทำใบเบิกเงินแสดงรายการค่าใช้จ่ายเพื่อบริหารเงินมาเติมบัญชี ซึ่งในทางปฏิบัติ หากในช่วงที่โครงการมีกิจกรรมหลายด้านที่ดำเนินการพร้อม ๆ กัน และเบิกเงินมาเติมบัญชีไม่ทัน ทำให้มีเงินหมุนเวียนไม่พอใช้จ่าย เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน และทำให้การจ่ายเงินตามโครงการล่าช้า ได้ซึ่งการดำเนินงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นั้น ประสบปัญหานี้มาก ทำให้ต้องใช้วิธีเบิกจ่ายตรง (Direct Payment) จากธนาคารโลก เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมของแผนงานโครงการ ไม่เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

6.3 การประสานงานโครงการและติดตามงาน

การประสานงานและติดตามงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ ธนาคารโลก สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ และที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัฒนดิวงศ์) ได้ประสานงานและติดตามงานของกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ โดยทางธนาคารโลกได้ส่งเจ้าหน้าที่ประสานงานของธนาคารโลกที่กรุงเทพฯ ประสานงานกับที่ปรึกษาโครงการ สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศ และหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดเวลาและได้ส่งเจ้าหน้าที่ธนาคารโลกจากสำนักงานใหญ่ (กรุงวอชิงตัน) มาประสานงานและติดตามความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ ประมาณ 3 เดือนครึ่ง สำนักงานโครงการเงินกู้ต่างประเทศได้ประสานงานและติดตามงานของแผนงานกิจกรรมโครงการ โดยการให้แต่ละหน่วยงานรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมโครงการที่ดำเนินการอยู่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโครงการเป็นประจำทุกเดือน ส่วนที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัฒนดิวงศ์) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้เป็นอย่างมาก ในการให้คำแนะนำทางวิชาการ ทิศทางการจัดทำ TOR ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนทำความเข้าใจกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญที่จะมารับงานให้เข้าใจในเนื้อหา ผู้ศึกษาเห็นว่า การประสานงานโครงการจะติดตามงานในการบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ยังมีประสิทธิภาพน้อย และไม่ประสบความสำเร็จ

เห็นได้จากการดำเนินงานของกิจกรรมโครงการส่วนใหญ่ล้ากว่ากำหนด ต้องขยายระยะเวลาในการดำเนินโครงการ การดำเนินกิจกรรมโครงการและการเบิกจ่ายเงินไม่สอดคล้องกัน เกิดความล่าช้า ซึ่งสาเหตุเกิดจาก

1. ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ และหน่วยบริหารโครงการ (สำนักงานโครงการ เอ็นกูต่างประเทศ) ยังขาดการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง โดยไม่ได้มีการปรึกษาหารือกันก่อนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ต่างคนต่างทำ ทำให้มีการดำเนินกิจกรรมไปแล้วไม่สามารถเบิกจ่ายเงินได้ หรือมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น เช่น การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมในการจ่ายค่าวิทยากร หลายหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการจะไม่สามารถเบิกค่าวิทยากรได้ เพราะเป็นข้อกำหนดในเงื่อนไขของธนาคารโลก หรือธนาคารโลกไม่ให้จ้างที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานราชการมารับจ้างศึกษาวิจัย แต่ระเบียบของไทยสามารถดำเนินการได้ เป็นต้น

2. ผู้ทำหน้าที่ประสานงานและติดตามงาน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานของโครงการ CDP-SP และยังสับสนกฏระเบียบในการดำเนินงาน ทั้งของระเบียบไทยและเงื่อนไขของธนาคารโลก ทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ชัดเจน

3. ขาดผู้ประสานงานและติดตามงานที่ทำหน้าที่ลักษณะ Counterpart ปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษาโครงการ (ดร.ไมตรี วัฒนติวงศ์) เพื่อค่อยแนะนำในส่วนที่เกี่ยวกับกฏระเบียบของทางราชการไทย ให้สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของธนาคารโลกได้

4. การประสานและติดตามงาน ขาดความรวดเร็ว และต่อเนื่อง ผู้ประสานงานไม่ว่าจะเป็นฝ่ายไทยหรือฝ่ายธนาคารโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ ทำให้การประสานงานขาดความต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากการดำเนินงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นี้ ทางธนาคารโลกได้เปลี่ยนเจ้าหน้าที่ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานถึง 4 คน ส่วนฝ่ายไทยก็เปลี่ยนถึง 2 คน หรือแม้แต่เจ้าหน้าที่ประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ ก็เปลี่ยนแปลงด้วยเซนกัน ทำให้ขาดความคุ้นเคย

5. ความแตกต่างกันในวัฒนธรรมองค์กรของการทำงานระหว่างส่วนราชการไทยและธนาคารโลก ทำให้บางครั้งการประสานงานไม่ราบรื่น และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะธนาคารโลกเป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว และมีการตัดสินใจที่รวดเร็ว ธนาคารโลกได้มอบอำนาจให้แก่ Task Manager สามารถอนุมัติหรือตัดสินใจได้ ๆ เกี่ยวกับโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้เลย จึงรวดเร็วกว่าระบบราชการไทย ขณะที่ระบบราชการไทยมีการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ ต้องรอการตัดสินใจ และมีระเบียบปฏิบัติมาก ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้ จึงทำให้บางครั้งไม่สามารถประสานงานกับธนาคารโลกได้อย่างทันท่วงที

บทที่ 7

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

โครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 เป็นโครงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแบบให้เปล่าจากกองทุน ASEM ผ่านธนาคารโลก เป็นการสนับสนุนโครงการต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ให้แก่หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการใน 4 กระทรวง 7 หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการคลัง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีกระทรวงแรงงานเป็นผู้บริหารโครงการ ดำเนินงานระบบความคุ้มครองทางสังคมใน 7 ด้าน คือ ด้านความช่วยเหลือทางสังคม ด้านบริการจัดหางาน ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการประกันการว่างงาน ด้านข้อมูลการคุ้มครองทางสังคม ด้านระบบบำเหน็จบำนาญและด้านการประสานโครงการและเผยแพร่

การศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาฐานแบบลักษณะการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม และวิเคราะห์ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการบริหารโครงการ ตลอดจนเสนอแนะแนวทางปรับปรุงในการบริหารโครงการในลักษณะนี้ โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโครงการ แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม และแนวทางการดำเนินโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคมระยะที่ 2

การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีกระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการบริหาร โครงการเงินช่วยเหลือจากกองทุน ASEM ภายในวงเงิน 985,000 เหรียญสหราชอาณาจักร ดำเนินงานตั้งแต่สิงหาคม 2546 ถึง 31 ธันวาคม 2547 และได้มีการขอขยายระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมออกไปอีก 2 ครั้ง จากเดิมสิ้นสุดโครงการเดือนธันวาคม 2547 เป็นเดือนสิงหาคม 2548 และขอขยายระยะเวลาไปจนถึง กุมภาพันธ์ 2549 รูปแบบการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 จะมี 2 ลักษณะคือ การจัดจ้างที่ปรึกษา (Consulting Service) และการจัดประชุมสัมมนา (Workshop) โดยค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างที่ปรึกษาจะสามารถเบิกจากเงินช่วยเหลือ จำนวน 92% ของค่าจ้าง ส่วนที่เหลือ 8% จะเบิกจากงบประมาณสมทบของแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ส่วนค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสัมมนาสามารถเบิกจากเงินช่วยเหลือได้ 100%

การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ได้กำหนดวิธีการบริหารโครงการไว้ในข้อตกลงความช่วยเหลือ (Grant Agreement) มีการจัดทำโครงสร้างการบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ในรูปคณะกรรมการ และหน่วยงานดำเนินการและประสานงาน โดยกำหนด

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่วนขั้นตอนวิธีการดำเนินงานได้จำแนกตามลักษณะกิจกรรม ได้แก่ การจัดจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ การจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม และการบริหารการเงินและเบิกจ่ายเงิน ซึ่งทางธนาคารโลกและกระทรวงแรงงานได้เป็นผู้พิจารณาร่วมกันภายใต้เงื่อนไขข้อกำหนดของธนาคารโลก และกฎระเบียบของราชการไทย

กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 มีการดำเนินงานบริหารเป็นขั้นตอนและเป็นวงจร เชื่อมโยงการดำเนินงานฝ่ายแผนงานและติดตามผล ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่าย และฝ่ายบัญชีและบริหารการเงินเข้าด้วยกัน มีขั้นตอนวิธีการบริหารงานเริ่มตั้งแต่ การจัดทำแผนงานโครงการ การดำเนินกิจกรรมโครงการ การประสานงานโครงการ และการติดตามและรายงานผล โดยยึดหลักแนวทางการดำเนินงานของโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2 ของธนาคารโลก และผลความก้าวหน้าของการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคมระยะที่ 2 ตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการสิงหาคม 2546 จนถึง 15 ธันวาคม 2548 มีกิจกรรมทั้งสิ้นจำนวน 50 โครงการ แบ่งเป็นการจ้างที่ปรึกษา 23 โครงการ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา หรือฝึกอบรม 27 โครงการ ซึ่งขณะนี้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว จำนวน 38 โครงการ คิดเป็น 76% อญฯ ระหว่างดำเนินการอีก 12 โครงการ คิดเป็น 24% ส่วนการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือจากกองทุน ASEM จำนวน 985,000 เหรียญสหรัฐ ได้เบิกจ่ายไปแล้วทั้งสิ้นประมาณ 364,234.47 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 14,569,378.80 บาท คิดเป็น 36.98% และเหลือที่จะต้องเบิกจ่ายอีกประมาณ 620,765.63 เหรียญสหรัฐ หรือประมาณ 24,830,621.20 บาท คิดเป็น 63.02% โดยเหลือระยะเวลาในการดำเนินงานอีกเพียงประมาณ 2 เดือนเศษ จะสิ้นสุดโครงการในเดือนกุมภาพันธ์ 2549 ซึ่งจากการยงานความก้าวหน้าของการบริหารโครงการ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 นั้น เกิดความล้าช้าโดยเฉพาะการเบิกจ่ายเงินตามโครงการ ซึ่งปรากฏว่าการดำเนินงานของโครงการเหลือประมาณ 20% แต่การเบิกจ่ายเงินเหลือประมาณถึง 63.02% การดำเนินกิจกรรมโครงการและการเบิกจ่ายเงินจึงไม่สอดคล้องกัน และผู้ศึกษาพบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความล้าช้าในการดำเนินงาน การบริหารงานโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม (CDP-SP) ระยะที่ 2 น่าจะมาจากการขาดความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย ๆ ตลอดจนระบบราชการที่ไม่สามารถยืดหยุ่นได้เท่าของธนาคารโลก ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงในการบริหารโครงการความร่วมมือเพื่อพัฒนาการคุ้มครองทางสังคม ระยะที่ 2 ในภาพรวม ดังนี้

1. การบริหารโครงการ CDP-SP ระยะที่ 2 ประกอบด้วยหน่วยงานหลายหน่วยทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมโครงการ จึงต้องมีการทำงานในลักษณะความร่วมมือและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย หรือมีการบูรณาการกันในบางเรื่อง

เข่น แผนงานโครงการ และโดยเฉพาะในระดับนโยบาย จึงควรที่จะมีการบริหารโครงการในรูปของคณะกรรมการกำกับนโยบายโครงการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

2. คณะกรรมการบริหารโครงการที่มาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการนั้น ควรเป็นข้าราชการระดับสูงของแต่ละหน่วยงาน เพื่อมีอำนาจในการร่วมตัดสินใจ และควรให้ความสำคัญลดลงมีส่วนร่วมในการบริหารโครงการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้โครงการ มีความก้าวหน้า สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายของโครงการ และไม่เกิดความล่าช้า

3. ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้ทันกับระบบของธนาคารโลก ให้มีการ กระจายอำนาจและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงาน โครงการเงินซ่วยเหลือกับต่างประเทศมีความคล่องตัว ทั้งการทำงานและระบบการตัดสินใจ ตามลำดับขั้น

4. การบริหารงาน จะต้องมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของไทย และของธนาคารโลก สามารถนำมานยู用ณาการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายของโครงการ นอกจากนี้การบริหารงานโครงการ ไม่ควรปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานบ่อย เพาะจะทำให้ผู้มาปฏิบัติงานใหม่ จะต้องเริ่มต้นเรียนรู้และ ศึกษาใหม่ ทำให้การดำเนินงานขาดความรวดเร็ว คล่องตัว อันส่งผลให้การดำเนินกิจกรรม ตามแผนงานโครงการเกิดความล่าช้า

5. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและ ระเบียบอื่น ๆ ทั้งของราชการไทยและธนาคารโลกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกคนมีพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน และควรมีการจัดทำคู่มือการดำเนินงาน เพยแพร่ รวมทั้งแนวความคิดของโครงการ วิธีการทำงานของโครงการก่อนเริ่มดำเนินงาน โครงการ

6. ผู้ปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานควรจะให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดและ ต่อเนื่อง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้มีความเข้าใจในแนวคิด แผนงาน โครงการไปในทิศทางเดียวกันและชัดเจน และควรจะมีเจ้าหน้าที่ประสานงาน ที่มีความรู้ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและระเบียบต่าง ๆ ได้ร่วมไปกับคณะกรรมการที่ขึ้นของธนาคารโลก ที่ ปรึกษาโครงการ ใน การประชุมหารือในการเตรียมแผนงานโครงการ เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ให้แก่ผู้จัดทำโครงการในทุกประเด็น ทั้งด้านการเตรียมแผนงาน ด้านการเงิน และระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรืออาจจะให้ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายและฝ่ายบัญชีและบริหารการเงิน ได้มีส่วนในการทำหน้าที่ประสานโครงการในบางกิจกรรม เพื่อความเข้าใจในโครงการและ ประสานงานที่ดีขึ้น

บรรณานุกรม

ประสิทธิ์ คงยิ่งเจริญ. 2540. การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2542. การบริหารโครงการ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มยุรี อนุманราชานน. 2546. การบริหารโครงการ. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2544.

การสัมมนาระดับภูมิภาค เรื่อง **Strengthening Policies and Programmes on Social Safety Nets.** กรุงเทพมหานคร.

สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. 2544. รายงาน
การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม.
กรุงเทพมหานคร.

สุพิช ศรีบุศยต์. 2546. การศึกษาวิเคราะห์โครงการสร้างความร่วมมือภาครัฐและเอกชน
ในการป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถานประกอบกิจกรรมประเภทงานบริการ.
เอกสารผลการประเมินให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๙๊๊.

สุนทร เกิดแก้ว. 2540. การบริหารโครงการ การติดตาม ควบคุมและประเมินผล.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพาดา ศิริฤกตยา และคณะ. 2543. การวางแผนและการบริหารโครงการ..
Diamond and Business World. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2546. แนวทางประสานการจัด
โครงข่ายการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน.
กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545.

สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9

พ.ศ.2545 – 2549. กรุงเทพมหานคร. คุรุสภา ลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร.

อธิบดี พงศานิชญ์ และคณะ. 2544. รายงานประเทศไทย เรื่องโครงข่ายความคุ้มครอง
ทางสังคม. (Strengthening Policies on Social Safety Net.).

ການຈ່າວັງກົງໝ

ASEM Grant 50975 – TH, Grant for Strengthening Social Protection for the Working Population, the poor and the Vulnerable in Thailand. dated December 9, 2004.

Asian Development Bank. **Definition of Social Protection Terms.** (Online).

Available : <http://www.adb.org/Social%20Protection>

Country Development Partnership – Social Protection. **Aide Memoire : Supervision Mission, May 9 – 13, 2005**

Hozmann, R. and S. Jergensen. **Social Risk Management : A New Conceptual Framework for Social Protection and Beyond.** Social Protection Discussion Paper No. 006. Washington, D.C : February 2000.

The World Bank. **Guidelines, Selection and Employment of Consultants by World Bank Borrowers.** Third Edition. Washington, D.C. ; 1997.

The World Bank. **Letter Agreement.** Dated June 13, 2003.

The World Bank. **Thailand Country Development Partnership for Social Protection, Annual Report.** First Edition. Bangkok : 2002.

Thailand – World Bank Group. **Partnership for Development.** First Edition. Bangkok : November 2002.

The World Bank and Ministry of Labour and Social Welfare. **Thailand Country Development Partnership : Social Protection Program Summary July 2001.** Bangkok : 2001.

The World Bank and Ministry of Labour and Social Welfare. **Thailand Country Development Partnership - Social Protection, Program Report Summary June 2002.** Bangkok : 2002.

The Technical Assistance Funding Proposal For ASEM Trust Fund,

dated August 16, 2002

dated August 16, 2002.

The World Bank Group. Social Protection Sector Strategy from Safety Net to Springboard. 2001.

Donnelly. **Fundamentals of management.** 1987.

Turner. **Sustainable environmental economies and management : principle and practice.** 1993.