



รายงานรายรอบรายเขตรดับโครงการ

เขตตรวจราชการที่ ๑๒ : จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์

การตรวจราชการรอบที่ ๓ : (Monitoring/Evaluation) ระหว่างวันที่ ๒ - ๖ สิงหาคม ๒๕๕๓

กิจกรรม : การยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน

นโยบายรัฐบาล : ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สถานที่ตรวจติดตาม : จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์

- หน่วยรับตรวจ
๑. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
 ๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
 ๓. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
 ๔. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์

มติประสิทธิผล :

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ ผลผลิตที่ ๒ แรงงานในระบบการจ้างงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีมาตรฐาน กิจกรรมหลัก ที่ ๑ ยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน เป็นเงินจำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับ และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในระบบการจ้างงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รองรับการแข่งขันเสรีและเพิ่มขีดความสามารถของกลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การดำเนินงาน ๕ กิจกรรมย่อย ดังนี้

๑. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรม
๒. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานกลุ่มท่องเที่ยวและบริการ
๓. ฝึกอบรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านโลจิสติกส์
๔. พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. พัฒนาฝีมือ ศักยภาพกลุ่มเครือข่ายแรงงานนานาชาติ เป็นการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มบุคคลทั่วไปที่อยู่ในวัยทำงานและกลุ่มบุคลากรการฝึกในอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขง GMS เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับนานาชาติ และการค้าชายแดน (เขตตรวจราชการที่ ๑๒ ไม่มีโครงการนี้)

สำหรับกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรมการยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓เป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วหรือเคยทำงานมาแล้วแต่ว่างงาน โดยต้องมีพื้นฐานความรู้สอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับสาขาที่เปิดฝึกอบรม งบประมาณดำเนินงานในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๔๓.๗๖๔ ล้านบาท เป้าหมาย ๕๕,๖๒๐ คน ในพื้นที่ทั่วประเทศ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ การติดตามกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงาน รอบที่ ๓ (Monitoring/Evaluation) จังหวัดในเขตตรวจราชการที่ ๑๒ ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และ กาฬสินธุ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งสิ้น ๑๑,๕๘๓,๕๐๐ บาท เป้าหมายรวม ๕,๖๐๓ คน จากการตรวจ ติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น ระหว่างวันที่ ๒ - ๖ สิงหาคม ๒๕๕๓ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๓๗๘,๖๐๐ บาท เป้าหมาย ๕๕๐ คน ผลการดำเนินงานผู้เข้ารับการฝึก ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๑.๔๗ และมีผู้ผ่านการฝึก ๕๕๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๘.๖๖ ของผู้เข้ารับการฝึก ผู้ผ่านการฝึกมีความรู้และทักษะฝีมือเพิ่มขึ้น สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานหรือนำความรู้และทักษะฝีมือไปใช้ในการประกอบอาชีพอื่น ๆ

๒. จังหวัดขอนแก่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๕,๑๘๔,๕๐๐ บาท เป้าหมาย ๓,๑๗๕ คน ผลดำเนินงานผู้เข้ารับการฝึก ๓,๕๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๑.๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึก ส่วนมากฝึกให้กับผู้ที่มิ งานมาแล้ว ได้มีการจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำไปประกอบการจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสม เช่น บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ เวอร์ด จำกัด บริษัทบุญ เอ็นจิเนียริง จำกัด บริษัท ขอนแก่น บริวเวอรี่ จำกัด และ บริษัทฟีนิกส์ พลัส แอนด์เพเพอร์ จำกัด เป็นต้น

๓. จังหวัดมหาสารคาม ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๐๑๓,๕๐๐ บาท เป้าหมาย ๗๑๘ คน ผลดำเนินงาน ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๓ จำนวน ๖๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๕ และมีผู้ผ่านการฝึก ๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๘ ของผู้เข้ารับการฝึก กลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ที่มีงานทำแล้ว

๔. จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ๒,๐๐๖,๑๐๐ บาท เป้าหมาย ๗๕๖ คน ผลดำเนินงานผู้เข้ารับการฝึก ๕๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๔ และมีผู้ผ่านการฝึก ๘๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๕ ของผู้เข้ารับการฝึก

☐ ผลการตรวจติดตามความเสี่ยง/จุดอ่อนตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ

ตารางแสดงค่าดัชนีความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาล

รอบที่	ประเด็น ความเสี่ยง	จังหวัดร้อยเอ็ด			จังหวัดขอนแก่น			จังหวัดมหาสารคาม			จังหวัดกาฬสินธุ์			เฉลี่ยทุกจังหวัด
		โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	โอกาส	ผลกระทบ	ดัชนี	
๑	N ๑	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๔	๑๒	๓	๔	๑๒	๑๐.๕
	N ๒	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๓	๓	๕	๕
	เฉลี่ย	๕			๕			๑๐.๕			๑๐.๕			๕.๗๕
๒	N ๑	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	เฉลี่ย	๖			๖			๖			๖			๖
๓	N ๑	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๒	๒	๔	๔
	N ๒	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๒	๓	๖	๖
	เฉลี่ย	๕			๕			๕			๕			๕

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นความเสี่ยงที่ตั้งไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึก (ค่าดัชนีความเสี่ยง $4 \times 4 = 16$)

จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ พบค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงจากค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๑๐.๕ เหลือค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖ และจากการตรวจติดตามรอบที่ ๓ พบว่าผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัด มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เรียบร้อยแล้ว ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอยู่ในระดับน่าพอใจ และได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่ผู้ตรวจราชการฯ ได้ให้ไว้อย่างครบถ้วนแล้ว จึงส่งผลให้ค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) ในประเด็น N๑ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนการดำเนินการฝึกมีแนวโน้มลดลง จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของทั้งเขตตรวจราชการนี้ในรอบที่ ๓ = ๔ มีเหตุผลดังนี้

(๑) หน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด มีความเห็นว่าไม่มีความเสี่ยงในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากใช้กลไกของการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) และคณะกรรมการที่ปรึกษาการพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ร่วมประชุมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัด และสภาหอการค้าจังหวัด จัดประชุมสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมสำคัญของจังหวัด มีการประสานงานกับสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งดำเนินการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือ (Skill Demand) และประมวลผล/สรุปผลความต้องการแรงงานฝีมือ ปี ๒๕๕๔ ตามแบบฟอร์มของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ทราบแผนการฝึกของสถานประกอบการ และการจัดเตรียมเพื่อดำเนินการในปี ๒๕๕๔ ส่งเจ้าหน้าที่เข้าพบฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการ เพื่อพูดคุยและขอข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพแรงงานและความต้องการแรงงาน และการประสานงานทางโทรศัพท์ โดยนำผลที่ได้รับมาวิเคราะห์ ปรับกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อแผนการปฏิบัติงานรายเดือน และแผนฯ ประจำปี มีข้อค้นพบว่า จังหวัดร้อยเอ็ดมีการสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือจากสถานประกอบการ จำนวน ๔๐ แห่ง

จังหวัดขอนแก่น ประสานงานในด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานในสถานประกอบการและสำรวจความต้องการแรงงานฝีมือ (Skill Demand) จำนวน ๒ ครั้ง/ปี จังหวัดมหาสารคามลงนามความร่วมมือระหว่างศูนย์ฯ สภาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และห้างหุ้นส่วนจำกัดอีสมมอเตอร์มหาสารคาม จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการเข้าพบปะสถานประกอบการทุกเดือน ตามโครงการ Workplace Learning เป็นต้น

(๒) หน่วยรับการตรวจจัดฝึกยกระดับฯ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีข้อค้นพบว่า จังหวัดร้อยเอ็ดมีความต้องการแรงงานระดับพนักงานฝ่ายผลิต ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล และพนักงานขาย/ฝ่ายการตลาด ตามลำดับ โดยจัดฝึกสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ เช่น หลักสูตรการสร้างจิตสำนึกในการทำงาน การพัฒนาทีมงานเพื่อความเป็นเลิศ จังหวัดขอนแก่นมีความต้องการแรงงานในด้านการปฏิบัติงานฝ่ายผลิตในโรงงานที่เกี่ยวกับการประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และผู้ปฏิบัติงานด้านการควบคุมเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนแรงงานด้านฝีมือมีความต้องการมาก เช่น ช่างซ่อมตัวถังรถยนต์ ช่างสีรถยนต์ ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า และช่างก่อสร้าง เป็นต้น เพื่อรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมของจังหวัด และพัฒนาหรือสร้างหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของสถานประกอบการ จังหวัดมหาสารคามร่วมกับบริษัทเท็กซ์ อินเตอร์ จำกัด ดำเนินการฝึกอบรมสาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรมให้แก่แรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่สถานประกอบการ และความต้องการแรงงานในจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในสายการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอาหาร ผลิตแป้งมันและน้ำตาล พบว่าต้องการฝึกหลักสูตรด้านช่าง เช่น การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร ช่างเชื่อม และการซ่อมบำรุงด้านไฟฟ้า เป็นต้น หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการองค์กร เช่น สาขาการบริการที่เป็นเลิศ การสร้างและพัฒนาทีมงาน การสร้างทัศนคติต่อองค์กรเชิงบวก เป็นต้น

(๓) หน่วยรับการตรวจได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานอย่างครบถ้วนแล้ว มีความเห็นว่าข้อเสนอแนะดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงได้ในระดับหนึ่งถึงมาก เนื่องจากสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของกิจกรรมการฝึกยกระดับฝีมือฯ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการปฏิบัติงานมีปัจจัยภายนอกที่อาจควบคุมไม่ได้ อาทิเช่นความต้องการแรงงานในช่วงที่มีฤดูกาลเก็บเกี่ยวของเกษตรกร ดังนั้นการพบปะพูดคุยกับสถานประกอบการทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและทันสมัยสามารถแก้ไขได้ทันเวลา หลักสูตรสามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ หรือเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ให้มีความรู้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และตรงต่อความต้องการ

ความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk)

N ๒ ความเสี่ยงต่อการไม่เป็นไปตามหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการกระจายผลประโยชน์ของโครงการอย่างเป็นธรรมไปยังภาคส่วนต่าง ๆ

ประเด็นความเสี่ยงที่ค้างไว้ก่อนออกตรวจราชการ คือ ศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (ค่าดัชนีความเสี่ยง $๓ \times ๔ = ๑๒$)

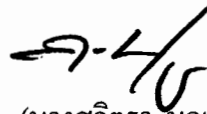
จากการตรวจติดตามในรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ พบค่าดัชนีความเสี่ยงลดลงจากค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๕ เหลือค่าดัชนีความเสี่ยงที่ ๖ และจากการตรวจติดตามรอบที่ ๓ พบว่าผลการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค และศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ทั้ง ๔ จังหวัดมีการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจราชการฯ ที่ได้ให้ไว้ในรอบที่ ๑ และดำเนินการตามข้อเสนอแนะเดิมอย่างต่อเนื่องจนเสร็จสิ้นกิจกรรม แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความเสี่ยงดังกล่าวยังคงมีอยู่ เนื่องจากถึงแม้ว่าทั้ง ๔ จังหวัดได้มีการส่งเจ้าหน้าที่/ครูฝึกเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นในหลักสูตรต่าง ๆ ให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ/หลักสูตรของกรมฯ มีการบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการที่มีผู้เชี่ยวชาญมาร่วมเป็นวิทยากรในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้น มีข้อค้นพบว่าจังหวัดมหาสารคามได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดของบุคลากรในระบบประกันคุณภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก้ไขปัญหาโดยการเข้าดำเนินการจัดฝึกอบรมร่วมกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น การฝึกในสาขาการควบคุมรถยก (Forklift) และเชิญวิทยากรจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น และวิทยากรภาครัฐ เช่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือวิทยาเขตอิสาน และบุคลากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีให้ดำเนินการฝึกตามความต้องการ เป็นต้น สำหรับเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องใช้ของหน่วยรับการตรวจทั้ง ๔ จังหวัด มีพร้อมสำหรับการฝึกยกระดับพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นและพัฒนาความรู้ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ สำหรับเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการฝึกและความต้องการของสถานประกอบการ แต่อย่างไรก็ตามหน่วยรับการตรวจแก้ไขโดยการบูรณาการร่วมกับสถานประกอบการและสถานศึกษา เพื่อใช้สถานที่และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) N ๒ เรื่องศักยภาพของครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยยังคงมีอยู่บ้าง จึงได้ประเมินค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของเขตตรวจราชการนี้ = ๖ ไว้เท่าเดิมซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ดังนั้น ค่าดัชนีความเสี่ยงในภาพรวมของกิจกรรมยกระดับฝีมือและศักยภาพแรงงานด้านการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (Negotiation Risk) เรื่องของการขาดการประสานกับสถานประกอบการเพื่อทราบความต้องการก่อนดำเนินการฝึก (N ๑) และศักยภาพครูฝึกไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และหน่วยฝึกขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย (N ๒) ของเขตตรวจราชการนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕

☐ ข้อเสนอแนะเพื่อลดความเสี่ยงตามหลักธรรมาภิบาลของโครงการ โดยอ้างอิงกับหลักการของเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในมิติต่างๆ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลงชื่อ



(นางสุจิตรา บุญชู)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน เขตตรวจราชการที่ ๑๒