

## ผลการตรวจสอบโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดทำโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อแก้ปัญหาวิกฤติการณ์ความต้องการแรงงานฝีมือรองรับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศได้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินโครงการและอนุมัติให้กู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชียจำนวน ๒,๐๐๐ ล้านบาท และเงินสมทบจากรัฐบาลไทยอีก ๑,๘๒๕ ล้านบาท รวมทั้งสิ้น ๓,๘๒๕ ล้านบาท ระยะเวลาในการดำเนินงานตามโครงการ ๕ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔ หน่วยงานที่ร่วมโครงการประกอบด้วยสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน (สพร./ศพจ.) จำนวน ๒๒ แห่ง กิจกรรมหลักที่สำคัญในการดำเนินงานตามโครงการ ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องจักรเพื่อขยายและปรับปรุงสมรรถนะการฝึกอาชีพของ สพร./ศพจ. การฝึกอบรมบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและการสอน และการปรับปรุงคุณภาพของระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน (การปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และระบบการฝึกแบบอิงเกณฑ์ความสามารถ) เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการให้บริการเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ และได้จ้างที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามโครงการด้วย

จากการตรวจสอบผลการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการจนถึงสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๔๔ มีข้อตรวจพบ ๓ ประการและข้อสังเกตอีก ๒ ประการดังนี้

### ข้อตรวจพบที่ ๑ ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามกิจกรรมหลักของโครงการ

กิจกรรมหลักที่สำคัญของการดำเนินงานตามโครงการมี ๔ ประการ และกิจกรรมสนับสนุนอีก ๓ ประการ การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวนี้จะต้องสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ แต่ปรากฏว่า ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๔๔ หรือตามกำหนดแผนเดิมที่จะต้องดำเนินโครงการเสร็จสิ้นแล้ว ผลการดำเนินงานตามโครงการยังไม่ประสบผลสำเร็จ โดยพิจารณาจากผลการเบิกจ่ายเงินเพื่อดำเนินงานตามโครงการ โดยเฉพาะในส่วน of ค่าใช้จ่ายเบื้องต้น (ค่าใช้จ่ายตามโครงการแต่ไม่รวมภาษีอากร งบสำรองฉุกเฉิน ดอกเบี้ยและค่าใช้จ่ายอื่น) มีการเบิกจ่ายเงินเพียงประมาณร้อยละ ๕๔.๗ ของค่าใช้จ่ายเบื้องต้น ซึ่งต่ำกว่าแผนที่กำหนดไว้มาก ผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนตามโครงการ ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยังไม่สำเร็จตามแผนในระดับผลผลิต (Output) หรือยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการได้ หรือใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ และไม่สามารถวัดผลได้จากงานที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่ามีผลลัพธ์ (Outcome) เป็นอย่างไร

การดำเนินงานตามกิจกรรมหลัก ๔ ประการ และกิจกรรมสนับสนุนตามโครงการ ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๔๔ พบว่า ส่วนใหญ่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินงาน ส่วนกิจกรรมที่ดำเนินงานเกือบแล้วเสร็จ (คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๙) คือ การฝึกอบรมบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รายละเอียดดังนี้

๑) **การจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกให้กับสถาบัน/ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานตามโครงการ** เพื่อใช้ในการฝึกอาชีพให้กับผู้เข้ารับการฝึกทั้งหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน (สำหรับกลุ่มแรงงานที่

ว่างงานหรือรองาน) และหลักสูตรยกระดับฝีมือ การจัดซื้อมีทั้งหมด ๖ ครั้ง แต่ปรากฏว่าเป็นไปอย่างล่าช้า โดยการจัดซื้อเสร็จสิ้นจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เฉพาะเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกจากการจัดซื้อครั้งที่ ๑ และบางส่วนจากการจัดซื้อครั้งที่ ๒ และ ๓ เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการฝึกอาชีพของ สพร./ศพจ. ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะการฝึกอบรมในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายมากถึงร้อยละ ๓๖.๕ ในขณะที่หลักสูตรยกระดับฝีมือมีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่ชัดเจนของจุดมุ่งเน้นที่แท้จริงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าต้องการเน้นที่หลักสูตรใด เนื่องจากทั้งสองหลักสูตรนั้นมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่าการรับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพหลักสูตรยกระดับฝีมืออาจสามารถดำเนินการได้ง่ายกว่าเพราะมาจากแรงงานในสถานประกอบการ หรือเป็นผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว

**๒) การปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน** มาตรฐานฝีมือแรงงานถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก การจัดทำต้องผ่านหลายขั้นตอนจึงจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยหลังจากจัดทำเสร็จแล้วต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานและทดสอบฝีมือ คณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพและประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ตามลำดับ หลังจากผ่านขั้นตอนดังกล่าวแล้วต้องมีการปรับปรุง/จัดทำมาตรฐานการฝึกและข้อสอบให้ตรงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานตามสาขาที่ได้รับอนุมัติ และนำข้อสอบบันทึกลงในระบบคลังข้อสอบ ซึ่ง ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๔ พบว่า การดำเนินงานมีความล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่การดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยกำหนดการปรับปรุง/พัฒนามาตรฐาน ฝีมือแรงงานไว้จำนวน ๘๐ สาขา แต่แล้วเสร็จเพียง ๕ สาขา ไม่แล้วเสร็จจำนวน ๗๕ สาขา ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาเพื่อผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการฝึกอาชีพและประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา จำนวน ๓๗ สาขา และผ่านความเห็นชอบแล้ว ๔๓ สาขาที่จะต้องดำเนินการต่ออีก ๒ ขั้นตอนจึงจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

**๓) การนำระบบการฝึกแบบอิงเกณฑ์ความสามารถ (Competency Based Skill Training : CBST) มาปรับใช้กับการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย และการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพ** เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการค่อนข้างสูง โดยเฉพาะระบบ CBST ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกที่กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกเป็นศูนย์กลางของการฝึกฝีมือ เป็นผู้ใฝ่หาความรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง โดยใช้สื่อการฝึกประกอบการเรียนรู้ เช่น หนังสือ เอกสาร คอมพิวเตอร์ วีดีโอ CD-ROM เป็นต้น ระบบ CBST นี้เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย ตลอดจนภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จากการตรวจสอบพบว่า

- การจัดทำระบบ CBST ใช้ต้นทุนที่สูงมากในการจัดการสื่อที่เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ วงเงินทั้งสิ้นประมาณ ๑๘๐ ล้านบาท เพื่อจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับ สพร./ศพจ. ที่เข้าร่วมโครงการ เป็นเงินประมาณ ๗๑ ล้านบาท และการจัดทำ CD-ROM เพื่อใช้ในการฝึกอบรม เป็นเงินประมาณ ๑๐๙ ล้านบาท นอกจากนี้ยังมีต้นทุนซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่รวมอยู่ในส่วนอื่นอีก ได้แก่ ระบบ Network และค่าเช่าสัญญาณเครือข่าย การจ้างที่ปรึกษาในการจัดทำระบบ CBST ซึ่งอยู่ภายในวงเงินประมาณ ๕๑.๙๒ ล้านบาท และ ๔๓๘.๒๔ ล้านบาท ตามลำดับ เป็นต้น

- การจัดทำชุดการฝึกในระบบ CBST มีทั้งหมด ๒๐ ชุด โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำเอง ๒ ชุด(ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่ได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมอาชีพ) และจ้างบริษัทเอกชนจัดทำ ๑๘ ชุด ณ เดือนกันยายน ๒๕๔๔ ยังจัดทำไม่เสร็จสิ้น และจะต้องใช้ระยะเวลาอีกนาน เนื่องจากยังมีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการอีกหลายขั้นตอน ซึ่งถือว่ามีความล่าช้าอย่างมาก

- การนำระบบ CBST ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยเฉพาะการใช้สื่อการสอนด้วยระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้ของคนไทยนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและนิสัยของทั้งผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม การแสวงหาความรู้ ตลอดจนต้องเตรียมการเกี่ยวกับสถานที่ฝึก (รวมถึงการควบคุมดูแล และการบำรุงรักษา) วัสดุอุปกรณ์การฝึก โดยเฉพาะชุดการฝึก (ซึ่งปัจจุบันมีเพียงบางสาขาเท่านั้น) และการจัดการให้มีการใช้ประโยชน์จากระบบ CBST การดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าวต้องใช้เงินทุนค่อนข้างมาก ระยะเวลาาน รวมถึงการยอมรับของทั้งผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าว ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีการติดตาม กำกับ ดูแล อย่างใกล้ชิด ไมเช่นนั้นนั้นจะเป็นการสูญเปล่าจากการลงทุนที่สูงไม่น้อยกว่า ๑๘๐ ล้านบาท (คำนวณเฉพาะค่าคอมพิวเตอร์และค่า CD-ROM เท่านั้น)

- การจัดทำระบบแนะแนวอาชีพ ณ สิ้นเดือนกันยายน ๒๕๔๔ ได้จัดทำเสร็จสิ้นแล้ว แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือการนำไปใช้ประโยชน์ยังไม่ปรากฏผลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยพิจารณาได้จากสื่อแนะแนวอาชีพที่ใช้คอมพิวเตอร์ (CD-ROM) อยู่ระหว่างเตรียมเชื่อมโยงระบบแนะแนวให้เข้ากับโปรแกรมการจัดการฝึก (Computer Management Construction : CMI) และสื่อที่เป็นเอกสารคู่มือแนะแนวการฝึกอาชีพซึ่งเพิ่งจัดส่งให้กับ สพร./ศพจ. ทั่วประเทศ เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๔๔ โดยสำนักงานบริหารโครงการเงินกู้ ADB กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่ได้รับรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานจาก สพร./ศพจ. แต่อย่างใด

**๔) การฝึกอบรมบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** ด้านการวางแผนและการจัดการ และการพัฒนาครูฝึกโดยผู้ที่ได้รับทุนฝึกอบรมจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูฝึกอื่น ๆ เพื่อถ่ายทอดสู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป ผลการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ณ เดือนกันยายน ๒๕๔๔ พบว่า ได้ดำเนินการฝึกอบรมให้กับบุคลากรแล้วเป็นส่วนใหญ่ จำนวน ๒,๑๘๙ คน (แผนกำหนดไว้ ๒,๒๕๐ คน) หรือคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๙ แต่จุดอ่อนที่สำคัญของกิจกรรมการฝึกอบรมบุคลากร คือ ขาดการติดตามและประเมินผลผู้ที่รับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ว่าได้มีการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด ทั้งที่ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๒ - ๒๕๔๔ มีจำนวนถึง ๑๖๘.๘๗ ล้านบาท โดยเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่างประเทศถึง ๑๒๒.๘๑ ล้านบาท ขณะเดียวกันยังพบปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่างประเทศหลายประการ ได้แก่ วิธีการฝึกอบรม ครอบคลุมของเนื้อหาหลักสูตร และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับหลักสูตร

**๕) การปรับปรุงความสามารถในการบริหารจัดการ** (กิจกรรมสนับสนุน) ผลการดำเนินงาน ณ เดือนกันยายน ๒๕๔๔ ปรากฏว่า ยังไม่แล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ โดย

- การพัฒนาความร่วมมือกับภาคเอกชน โดยการแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาประจำ สพร./ศพจ. ๗๔ จังหวัดทั่วประเทศ (ยกเว้น สพร.กลาง) เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และเป็นการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานมากขึ้น ทั้งนี้คณะที่ปรึกษาประจำ สพร./ศพจ. ต้องมีการดำเนินงานตามหน้าที่อีกหลายประการ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ปรากฏว่า การแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาประจำ สพร./ศพจ. เป็นไปอย่างล่าช้า และใช้ระยะเวลานานกว่า ๘ เดือน โดยสามารถแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาประจำ สพร./ศพจ. จำนวน ๖๒ จังหวัด ยังไม่ได้แต่งตั้งจำนวน ๑๒ จังหวัด โดยเป็น สพร./ศพจ. ตามโครงการจำนวน ๔ จังหวัด ทั้งที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการเร่งรัดการดำเนินงานดังกล่าวแล้ว

- การประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ โดยการจัดซื้อรถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ มูลค่าทั้งสิ้นประมาณ ๑๙.๒๑ ล้านบาท จัดสรรให้กับ สพร./ศพจ. ตามโครงการจำนวน ๒๒ แห่ง ปรากฏว่า ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๔ การจัดซื้อยังไม่แล้วเสร็จอยู่ระหว่างขั้นตอนส่งมอบและติดตั้งครุภัณฑ์ และยังไม่ได้เริ่มดำเนินกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ดังกล่าว

- การพัฒนาระบบติดตามการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๔ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากกำลังทดสอบระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และฝึกอบรมบุคลากรของ สพร./ศพจ. ตามโครงการ

## ข้อตรวจพบที่ ๒ ผลสำเร็จของการดำเนินงานของคณะที่ปรึกษาตามโครงการ

การดำเนินงานตามโครงการได้จ้างที่ปรึกษาเป็นเงินประมาณ ๔๓๘.๒๔ ล้านบาท เพื่อให้บริการสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินโครงการ ครอบคลุมทุกกิจกรรมของการดำเนินงานตามโครงการ โดยแบ่งทีมที่ปรึกษาออกเป็นคณะย่อยเพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละสาขา ๒๑ สาขา จากการตรวจสอบผลการดำเนินงานของคณะที่ปรึกษา โดยพิจารณาจากภารกิจในแต่ละสาขา พบว่า ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๕๔ ยังมีงานค้างในแต่ละกิจกรรมตามโครงการอีกเป็นจำนวนมาก คือ แล้วเสร็จ ๓ สาขา ยังไม่แล้วเสร็จ ๑๘ สาขา หรือหากพิจารณาผลการดำเนินงานของที่ปรึกษาตามภารกิจรวมซึ่งมี ๑๗ ประการ พบว่า ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ แล้วเสร็จ ๙ ประการ ค้างอีก ๘ ประการ โดยดำเนินการไปแล้วร้อยละ ๗๐-๙๐ สำหรับงานที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าบางงานยังไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์หรือยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น คู่มือการพัฒนาสตรีหรือคู่มือ การฝึกอบรมและการจ้างงานสตรี ซึ่งที่ปรึกษาจัดทำไว้เป็นรายงานทางวิชาการและเป็นภาษาอังกฤษ โดยฝ่าย/กองที่เกี่ยวข้องจะต้องนำมาแปลเป็นภาษาไทย และนำไปแปลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานต่อไป หรือการวิเคราะห์ความต้องการด้านช่างฝีมือ ซึ่งไม่สัมพันธ์กับระยะเวลาของการจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก โดยการวิเคราะห์ความต้องการนั้นจัดทำเสร็จสิ้นหลังจากที่ได้มีการจัดซื้อไปแล้วบางส่วน เป็นต้น

หากพิจารณาเกี่ยวกับการจ้างที่ปรึกษาเพื่อช่วยดำเนินงานจะเห็นว่า บางงานเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย หรือต้องใช้เทคโนโลยีสูงจากต่างประเทศ ซึ่งยังมีความจำเป็นที่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญจาก

ต่างประเทศเข้ามาช่วยดำเนินงานด้วย แต่มีบางงานที่สามารถดำเนินการโดยบุคลากรภายในประเทศ หรือภายในหน่วยงานเองได้ และหากมองในภาพรวมเกี่ยวกับการจ้างที่ปรึกษาตามโครงการ พบว่า วงเงินค่าจ้างที่ปรึกษาค่อนข้างสูง ขณะที่ผลงานที่ดำเนินการเสร็จสิ้นยังไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรมได้ จำนวนที่ปรึกษามีค่อนข้างมาก ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น การควบคุม ประสานการทำงานของ คณะที่ปรึกษาซึ่งมีหลายคณะ ค่อนข้างยาก หรือไม่สามารถควบคุมได้ตามแผน หรืออาจเกิดความขัดแย้งกัน หรือคณะที่ปรึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาโดยเฉพาะที่ปรึกษาต่างประเทศที่ยากต่อการติดต่อประสานงาน เป็นต้น

### **ข้อตรวจพบที่ ๓ การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกตามโครงการ**

การจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกตามโครงการเสร็จสิ้นแล้วเพียงครั้งที่ ๑ และบางส่วนจากการจัดซื้อครั้งที่ ๒ และ ๓ เท่านั้น (จากแผนการจัดซื้อกำหนดไว้ ๖ ครั้ง) จากการสุ่มตรวจสอบการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกดังกล่าว พบว่า

**๓.๑ เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกบางส่วนไม่ได้ใช้ประโยชน์ หรือใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่** (รวมถึงใช้ประโยชน์ไม่ตรงวัตถุประสงค์) จากการสุ่มตรวจสอบพบว่า มีมูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๒๘.๙ ล้านบาท โดยมูลค่าเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ประมาณ ๑๑๐.๓ ล้านบาท และใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ ประมาณ ๑๘.๖ ล้านบาท ซึ่งสาเหตุหลักเกิดจาก

- **เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกบางรายการได้รับมากกว่าความต้องการจริง** มูลค่าทั้งสิ้นประมาณ ๓๙.๒ ล้านบาท ทั้งนี้ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีข้อสั่งการให้ สพร./ศพจ. ถ่ายโอนเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่มีอยู่เดิมและซ้ำซ้อนกับเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่ได้รับจัดสรรใหม่จากการจัดซื้อตามโครงการ ซึ่งมีจำนวนหลายรายการ ปรากฏว่าการถ่ายโอนเครื่องมือ อุปกรณ์ดังกล่าว มีการดำเนินการอย่างล่าช้า เนื่องจากมี สพร./ศพจ. บางแห่งที่ยังไม่สามารถถ่ายโอนไปให้ที่อื่นได้ มีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณค่าขนส่ง ซึ่งเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงของ ศพจ. ที่รับโอน หรือต้องมีการเตรียมสถานที่รองรับ หรือบางรายการยังไม่มีผู้ที่แสดงความต้องการ และเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่รับการถ่ายโอนไปนั้น มีความจำเป็น เหมาะสมต่อการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่ขอรับไปนั้นมากน้อยเพียงใด

- **สพร./ศพจ. บางแห่งยังไม่เปิดหลักสูตรในสาขาที่ได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกตามโครงการ** ทั้งที่ได้รับเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกตามโครงการแล้วนับถึงวันที่ตรวจสอบเป็นเวลาประมาณ ๑ ปี มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๑.๙ ล้านบาท

- **ครูผู้ฝึกสอนขาดความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก** ทำให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๕๘.๑ ล้านบาท

- **สพร./ศพจ. ตามโครงการขาดความพร้อมด้านสถานที่** โดยไม่มีสถานที่ที่จะติดตั้งหรือยังไม่พร้อมที่จะติดตั้งเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่ได้รับการจัดสรร มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๖.๔ ล้านบาท

- เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกบางรายการขาดอุปกรณ์อื่นประกอบที่ต้องใช้ทำงานร่วมกัน มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๒.๒๑ ล้านบาท

- เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกบางรายการนำไปใช้งานผิดวัตถุประสงค์ของการจัดซื้อเพื่อใช้ในการฝึกอาชีพให้กับผู้เข้ารับการฝึก มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๙๖.๐๓๕ บาท ได้แก่ เครื่องปรับอากาศ และเครื่องทำน้ำเย็น ไม่ได้นำไปใช้ในการฝึกอาชีพแต่นำไปใช้ในด้านอื่น ๆ

๓.๒ การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่มีเทคโนโลยีสูงและเรียนรู้ได้ยาก พบว่า มีปัญหาข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ยังไม่สามารถดำเนินการฝึกอาชีพในสาขา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกดังกล่าวได้ หรือทำให้การฝึกอบรมยังไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

- เครื่องควบคุมการผลิตอัตโนมัติ (Computer Numerical Control : CNC) จัดสรรให้กับ สพร. ตามโครงการจำนวน ๑๑ แห่ง มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๒๗๖.๘๒ ล้านบาท เป็นเครื่องมือที่มีความซับซ้อนทางเทคโนโลยี ทั้งครูฝึกและผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ด้านช่างกลโรงงานหรืองานกลึง การทำงานของเครื่องจักรกล ตลอดจนความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ หรือการเขียนแบบชิ้นงานเพื่อนำไปสร้างชิ้นงานได้ แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการฝึกอบรมการใช้งานเครื่องมือนี้ เช่น คุณสมบัติของครูฝึกรวมถึงผู้เข้ารับการฝึกในแต่ละ สพร. มีความหลากหลายทางวุฒิการศึกษา หรือครูฝึกยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานภาคอุตสาหกรรมมาก่อน ซึ่งไม่มีประสิทธิภาพพอที่จะถ่ายทอดแก่ผู้เข้ารับการฝึกได้ เป็นต้น

- เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกสาขาเมคคาทรอนิกส์ จัดสรรให้กับ สพร. ตามโครงการจำนวน ๓ แห่ง มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๓๐ ล้านบาท ตรวจรับแล้วเสร็จตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๓ แต่ยังไม่ได้เปิดฝึกอบรม เนื่องจากเป็นสาขาใหม่สำหรับ สพร. ซึ่งยังขาดครูฝึกที่มีความรู้ในสาขานี้ หรือยังต้องการพัฒนาหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สัมพันธ์กับสาขา หรือเป็นสาขาที่เรียนรู้ได้ยากเพราะมีความซับซ้อนทางเทคโนโลยีที่จะต้องคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษด้วย

- รถ Volkswagen แบบ Caravelle จัดสรรให้กับ สพร./ศพจ. ตามโครงการจำนวน ๑๑ แห่ง มูลค่ารวมทั้งสิ้นประมาณ ๔๐.๗๔ ล้านบาท (คันละประมาณ ๑.๕ ล้านบาท) ปรากฏว่า สพร./ศพจ. ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นรถที่มีราคาสูง มีปัญหา ข้อจำกัดเกี่ยวกับการซ่อมบำรุง กอปรกับ สพร./ศพจ. ส่วนใหญ่จะมีรถเพื่อใช้งานในการติดต่อประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่แล้ว จึงเห็นว่าจะใช้รถ Volkswagen ดังกล่าว ในการรับรองผู้บริหารระดับสูง หรือเป็นรถตามขบวน หรือส่วนใหญ่มิมีหน่วยงานอื่น ๆ ยืมไปใช้งาน เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า สพร./ศพจ. ส่วนใหญ่มีจำนวนรถยนต์ที่ใช้งานได้ไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงานขับรถ โดยจะมีรถยนต์ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้เฉลี่ยแห่งละประมาณ ๕-๖ คัน แต่มีพนักงานขับรถจำนวน ๒-๓ คน

ข้อสังเกตที่ ๑ บทบาทหน้าที่ของ สพร./ศพจ. ตามโครงการ

จากการตรวจสอบพบข้อจำกัดในการดำเนินงานของ สพร./ศพจ. หลายประการดังนี้

- ๑) ขาดการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) การเปิดหลักสูตรการฝึกอาชีพของแต่ละ สพร./ศพจ. ส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน
- ๓) การประชาสัมพันธ์ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย หรือยังไม่มีที่น่าสนใจ หรือยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้สนใจเข้ามารับการฝึกได้
- ๔) ขาดฝ่ายวิชาการที่ทำหน้าที่ในการควบคุม และบริหารจัดการเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- ๕) การจัดทำฐานข้อมูล หรือการจัดเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบ และไม่เป็นปัจจุบัน
- ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่สามารถประเมินผลสำเร็จของโครงการในภาพรวมได้
- ๗) การดูแลรักษาครุภัณฑ์ที่จัดซื้อตามโครงการยังไม่ดีพอ เช่น การทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์ยังไม่ครบถ้วน ถูกต้อง หรือ ขาดการดูแล จัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์การฝึกที่ดี เป็นต้น

## ข้อสังเกตที่ ๒ ปัญหาจากการติดตั้ง ส่งมอบ และตรวจรับครุภัณฑ์ตามโครงการ

จากการตรวจสอบพบว่า การจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก โดยเฉพาะในครั้งที่ ๒ และ ๓ ซึ่งตามแผนจะต้องดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว แต่ปรากฏว่า มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีปัญหาและยังไม่ผ่านการตรวจรับหลายสัญญาและหลายรายการ โดยการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ จัดส่งอุปกรณ์ไม่ครบถ้วน ยังไม่ได้ติดตั้ง หรือการติดตั้งยังไม่สมบูรณ์ ขาดคู่มือการใช้งาน ครุภัณฑ์ไม่ตรงตามคุณลักษณะเฉพาะหรือไม่ได้มาตรฐาน ผู้ขายยังไม่ได้ทดลองหรือสาธิตการใช้งาน หรือยังไม่ได้จัดส่งของไปให้ ณ สพร./ศพจ. ที่ได้รับการจัดสรร และครุภัณฑ์เกิดการชำรุด

## ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานโครงการ ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

### ๑.การดำเนินงานตามกิจกรรมการจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกตามโครงการ

๑.๑ คัดเลือกบุคลากรที่ไม่มีภารกิจอื่นจากงานประจำที่สำคัญ หรือเป็นอิสระจากงานประจำอื่น ๆ มีความรู้ความสามารถทางด้านการจัดซื้อ และการบริหารโครงการเป็นอย่างดีมาดำเนินงานในสำนักงานบริหารโครงการเงินกู้ ADB

๑.๒ แจกแจงแผนการจัดซื้อรวมถึงทุกครั้งที่ปรับแผนการจัดซื้อ ตลอดจนรายงานความก้าวหน้าการจัดซื้อให้แก่ผู้อำนวยการ สพร./ศพจ. ตามโครงการทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๓ พิจารณาจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกอย่างละเอียดรอบคอบ ไม่ซ้ำซ้อนกับการจัดสรรตามโครงการอื่น ๆ

๑.๔ สำนักรวความจำเป็นในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่แท้จริงของแต่ละ สพร./ศพจ. ก่อนดำเนินการจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกในระยะต่อไป ทั้งในโครงการนี้ หรืองาน/โครงการอื่น

## **๒.การดำเนินงานตามกิจกรรมการปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน**

เร่งรัดการดำเนินการปรับปรุง/พัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานในขั้นตอนที่เหลือให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

## **๓.การดำเนินงานตามกิจกรรมพัฒนาระบบ CBST และการจัดทำระบบแนะแนวอาชีพ**

๓.๑ เร่งรัดการดำเนินงานระบบ CBST โดยใช้สื่อการสอนด้วยระบบคอมพิวเตอร์

๓.๒ ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่สำคัญของระบบ CBST โดยใช้สื่อการสอนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ ครูฝึก สถานที่ฝึก ผู้รับการฝึก วัสดุอุปกรณ์การฝึก และการจัดการ โดยพิจารณา ดำเนินการตามข้อสังเกตที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ระบุไว้

๓.๓ ติดตามผลการฝึกอบรมตามระบบ CBST โดยใช้สื่อการสอนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ว่า มีการใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่

๓.๔ ประเมินความสำเร็จของระบบ CBST โดยใช้สื่อการสอนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของ สพร./ศพจ. ๒๒ แห่งตามโครงการก่อนที่จะขยายการฝึกอบรมด้วยระบบ CBST ไปยัง สพร./ศพจ. อื่น ๆ ในระยะเวลาต่อไป

๓.๕ ประชาสัมพันธ์ระบบ CBST โดยใช้สื่อการสอนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ให้แก่ผู้ใช้แรงงานทั่วไปและกลุ่มผู้ว่างงานให้รู้จักและสนใจที่จะเข้ามาเรียนรู้

๓.๖ คัดเลือกเจ้าหน้าที่แนะแนวอาชีพ โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาและมีความเข้าใจในระบบแนะแนวอาชีพ

๓.๗ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้งานแรงงานเข้ามาใช้บริการระบบแนะแนวอาชีพ เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพและเตรียมตัวในการวางแผนฝึกอบรม เพื่อไปสู่การประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม



**๔.การดำเนินงานตามกิจกรรมการฝึกอบรมบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของ สพร./ศพจ ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน**

**๔.๑ การฝึกอบรมบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**

๔.๑.๑ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูฝึกที่ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการอย่างต่อเนื่อง

๔.๑.๒ ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรทั้งในส่วนของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และครูฝึกทุกหลักสูตร ทั้งการฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมา

**๔.๒ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานของ สพร./ศพจ. ให้แก่ผู้ใช้แรงงาน**

หามาตรการและวิธีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมของ สพร./ศพจ. โดยกำหนดรูปแบบและระยะเวลาในการติดตามผลให้แก่ผู้อำนวยการ สพร./ศพจ. ต่าง ๆ ดำเนินการ

**๕.การดำเนินงานของที่ปรึกษาตามโครงการ**

๕.๑ ติดตามผลงานที่ยังคงค้างของที่ปรึกษาตามสาขาต่าง ๆ รวมถึงงานที่ยังมีปัญหาหลังจากที่ได้ทดลองการปฏิบัติงานให้มีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นโดยเร็วก่อนการเบิกจ่ายเงินเสร็จสิ้น

๕.๒ กำชับให้ Counterpart ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

๕.๓ กำชับให้มีการนำผลงานที่ได้จากการจ้างที่ปรึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ และพิจารณาหาแนวทางแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ

๕.๔ กรณีที่ต้องมีการจ้างที่ปรึกษาในงาน/โครงการอื่น ๆ ต่อไปในอนาคตต้องดำเนินการดังนี้

- กำหนดรายละเอียดและขอบเขตของงาน (TOR) ให้รัดกุมและชัดเจน
- ตั้งคณะทำงานที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเฉพาะด้านในแต่ละงาน/สาขา เพื่อพิจารณารายละเอียดขอบเขตงาน
- แต่งตั้ง Counterpart ที่มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตลอดจนเป็นผู้ที่ไม่มีการกิจจากงานประจำอื่นที่สำคัญ
- พิจารณา TOR ว่าจำเป็นหรือไม่ที่ต้องจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศ

**๖.การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกตามโครงการ**

๖.๑ สำรวจจำนวนครุภัณฑ์ที่มีอยู่เดิม และที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการว่ามีจำนวนเหมาะสมเพียงพอต่อการฝึกอบรมในสาขาที่เป็นจุดเน้นหรือไม่

๖.๒ สำนักรวบรวมความรู้ความเข้าใจของครูฝึกเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึก

๖.๓ กำชับผู้อำนวยการ สพร./ศพจ. แต่ละแห่งให้ใช้งานครุภัณฑ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๖.๔ ติดตามผลการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ อุปกรณ์การฝึกที่จัดซื้อ

๖.๕ จัดหา คัดเลือก และกลั่นกรองครูฝึกให้สัมพันธ์ต่อสาขาที่เปิดฝึกอบรม โดยเฉพาะคุณวุฒิและประสบการณ์ของครูฝึกในสาขาที่ใช้เทคโนโลยีสูง หรือครูฝึกสาขาใหม่ที่ สพร./ศพจ. นั้น ๆ ขาดแคลน

๖.๖ กำหนดวัตถุประสงค์การใช้งานของรถ Volkswagen ให้ชัดเจน และสำรวจความต้องการของ สพร./ศพจ. ในการใช้ประโยชน์จากรถ Volkswagen ตลอดจนพิจารณาความสอดคล้องของจำนวนรถที่สามารถใช้ประโยชน์ได้กับจำนวนพนักงานขับรถที่แต่ละ สพร./ศพจ. มีอยู่ด้วย

**๗.ข้อสังเกตเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ สพร./ ศพจ. ตามโครงการ และปัญหาจากการติดตั้ง ส่งมอบ และตรวจรับครุภัณฑ์**

๗.๑ เร่งรัดและติดตามให้ผู้ผู้อำนวยการ สพร./ศพจ. แต่ละแห่งประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

๗.๒ กำชับให้ผู้ผู้อำนวยการ สพร./ศพจ. แต่ละแห่งมีการดูแลรักษาและจัดเก็บครุภัณฑ์อย่างเหมาะสม

๗.๓ หาวิธีการและรูปแบบในการติดตามประเมินผลผู้ที่จบฝึกอบรมจาก สพร./ศพจ. ไปแล้ว ว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือไม่ เพียงใด

นอกจากนี้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีข้อเสนอแนะต่อการดำเนินโครงการเงินกู้ในภาพรวม โดยให้หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณา/อนุมัติโครงการเงินกู้ หรือการกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ต่างประเทศเพื่อดำเนินโครงการอื่น ๆ ในอนาคต โดยสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาเงื่อนไข ข้อกำหนดของแหล่งเงินกู้ต่อการดำเนินงานตามโครงการ ถึงข้อดี ข้อเสีย หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามเงื่อนไขต่าง ๆ ของแหล่งเงินกู้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ และ/หรือความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบให้คำปรึกษา แนะนำ การแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามโครงการให้ชัดเจน

๓. พิจารณาความพร้อมของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบดำเนินงานตามโครงการก่อนอนุมัติโครงการ ทั้งอัตรากำลังและความพร้อมด้านแผนการดำเนินโครงการ