แผนปฏิบัติการดิจิทัล

กระทรวงแรงงาน

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

ฉบับสมบูรณ์

พระบรมราโชวาท

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤบดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร

การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชนทุกคน. ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่าง ให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรม. ข้อสำคัญ เมื่อจะทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น ให้รอบคอบและรอบด้าน เพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดี ที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว.

อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙

(พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๙)

แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ISBN: 978-616-555-168-7

พิมพ์ครั้งที่ 1 (กุมภาพันธ์ 2561) จำนวนพิมพ์ 125 เล่ม

อักขระการพิมพ์
89/1438 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

เมื่อนำเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ไปใช้ ควรอ้างถึงแหล่งที่มา
โดยไม่นำไปใช้เพื่อการค้าและยินยอมให้ผู้อื่นนำไปใช้ต่อได้

จัดทำโดย

กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
โทรศัพท์ : 0-2232-1406
โทรสาร : 0-2354-1638
e-Mail : datait@mol.mail.go.th

คำนำ

กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน ***"ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม"*** ได้จัดทำ ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)"*** โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน รวมทั้งการเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ภายใต้กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย ***แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*** ใน ***(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564: เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล*** (5-years Plan for Digital Transformation in Thailand) ***แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล*** ใน ***แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)*** เพื่อนำส่งบริการที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ง่าย เป็นมิตรกับผู้ใช้บริการ (People Friendly) และมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย ทั้งแรงงานในระบบและแรงงานอกระบบ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No One Left Behind)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) จึงถูกจัดทำขึ้นด้วยมุ่งหวังที่จะยกระดับการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานสู่การเป็น ***"แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)"*** โดยการส่งเสริมและสนับสนุนตามแนวทางการบริหารประเทศที่มุ่งสู่ประเทศไทย 4.0, สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล, ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล, ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

อย่างไรก็ตาม ผลสัมฤทธิ์ของแผนจะมีขึ้นก็ต่อเมื่อแผนถูกนำไปใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แผนที่จัดทำไว้มีชีวิต สามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จที่มองเห็นได้จริง สัมผัสได้ และส่งผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ต่อกลุ่มเป้าหมายตามที่มุ่งหวัง เพื่อนำพาแรงงานไทยก้าวไปพร้อม ๆ กัน สู่การเป็นประเทศไทยที่สง่างามในเวทีนานาชาติ และเวทีโลก และมีความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กุมภาพันธ์ 2561

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการดิจิทัล

ของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

การพัฒนา ***ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*** [1] หมายถึง เศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หรือเรียกว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ทันยุคสมัย) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นเศรษฐกิจและสังคมที่รูปแบบ และกระบวนการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถูกขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) กล่าวคือ ***ไอซีที*** เป็นกลไกหลักที่ปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ รวมทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน จนกลายเป็น ***ระบบดิจิทัล*** ทำให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม การจ้างงานที่ดีขึ้นการดำเนินกิจกรรมทางสังคมของปัจเจกชน องค์กร และชุมชน การให้บริการของภาครัฐ ตลอดจนการเรียนรู้ เข้าถึง และการใช้ประโยชน์จาก ***"ข้อมูล/สารสนเทศ"*** ของทุกภาคส่วน

ปัจจุบันรัฐบาลจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้าสู่นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เหตุผลเนื่องจากกระแสโลกยุคปัจจุบันเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ กระบวนการทางสังคมอื่น ๆ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งบริบทของประเทศไทยนั้น เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม อาทิเช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจในภาคการเกษตร การผลิต และการบริการให้แข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม การบริหาร

[1] กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร "แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม" พฤษภาคม พ.ศ. 2559, หน้า 18

จัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอรัปชั่นที่เรื้อรังมานาน และการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศในทุกภาคส่วน ไม่ว่าเป็นภาครัฐ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ รวมถึงประชาชนทั่วไป

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557 กำหนดให้เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นหนึ่งในนโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยนโยบายข้อ 6.18 ***"ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัล"*** ให้เริ่มขับเคลื่อนได้ อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลก และสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง ทั้งผลิตภัณฑ์ ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล อุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัล รองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่น ๆ

ประกอบกับ คณะรัฐมนตรีในวาระการประชุมวันที่ 5 เมษายน 2559 ได้ลงมติเห็นชอบต่อข้อเสนอของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบต่อ (ร่าง) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 - 2561) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2) มอบหมายให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ปัจจุบัน คือ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 - 2561) รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนารายยุทธศาสตร์ และ/หรือรายวาระ (agenda-based) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) ให้ทุกกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และแผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้น ตามข้อ 1) และ 2) ไปพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานให้สอดคล้องกัน

4) ให้ทุกกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 3 ปี ของหน่วยงาน แทนการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเดิม และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 ที่ให้ทุกกระทรวง ทบวง และหน่วยงานอิสระจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบโดย

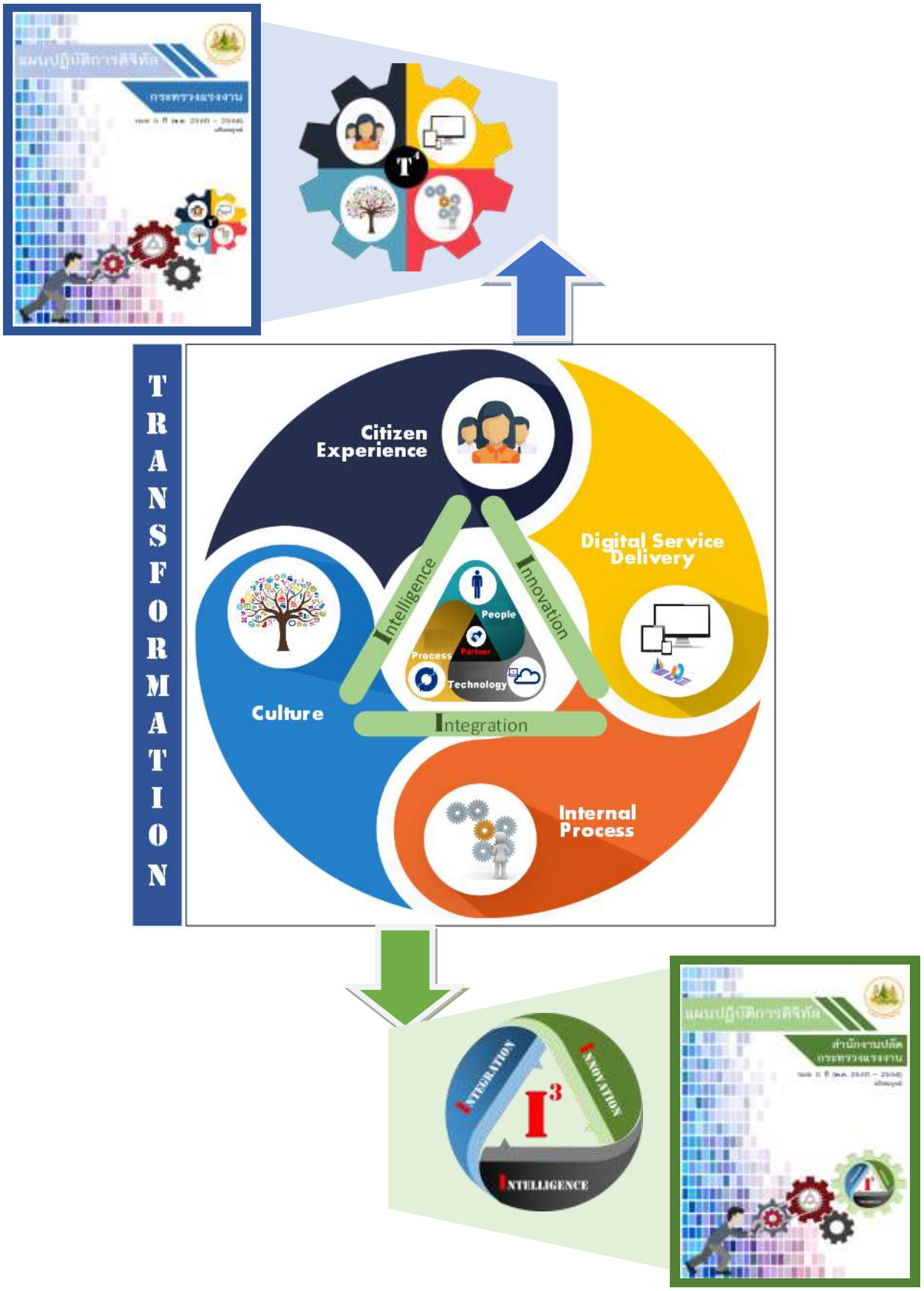
จัดทำแผน 3 ปี และปรับทุกปีตามความเหมาะสม และให้เสนอแผนของหน่วยงานควบคู่ไปกับการของบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกปี

5) มอบหมายให้สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนงบประมาณบุคลากร การทบทวนโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับปรุงกฎระเบียบ และการกำหนดตัวชี้วัด รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเสนอ

กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน ***"ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม"*** จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัล"*** เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ภายใต้กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล ประกอบด้วย แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ใน ***(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564: เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล*** (5-years Plan for Digital Transformation in Thailand) และ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ใน ***แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)*** ด้วยเหตุนี้ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลโดยความร่วมมือกับ ***มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*** เป็นที่ปรึกษาดำเนินการ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลดังกล่าว อยู่ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2564 ประกอบด้วย 2 แผนฯ ที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)


TRANSFORMATION
Citizen Experience
Digital Service Delivery
Internal Process
Culture
Intelligence
Innovation
Integration
People
Partner
Process
Technology
INTEGRATION
INNOVATION
INTELLIGENCE

การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ต้องได้รับความร่วมมือดำเนินการจากทุกส่วนราชการระดับกรมในการขับเคลื่อน ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)"*** และที่ขาดมิได้ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะส่วนราชการภายใต้กระทรวงแรงงานในการผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงานผ่าน ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)"*** โดยทิศทางการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานผ่านแผนปฏิบัติการดิจิทัลทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวข้างต้น มีรายละเอียด ***กรอบทิศทางเพื่อการพัฒนาดิจิทัล*** โดยสรุปดังต่อไปนี้

กรอบทิศทางเพื่อการพัฒนาดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

Digital Transformation

การแปลงรูปสู่ดิจิทัล

1 การปรับบริการดิจิทัลตามประสบการณ์การใช้งานของผู้ใช้

มีการกล่าวว่า ผู้ใช้ คือศูนย์ลางของการปฏิรูปทางดิจิทัล ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปทางดิจิทัล คือ การปฏิรูปประสบการณ์และรูปแบบการใช้งานของผู้ใช้ด้วยการ ***ทำให้บริการด้วยดิจิทัลง่ายขึ้น (Simplification)*** ด้วยการวิเคราะห์หาโอกาสในการลดความซับซ้อน และปรับปรุงกระบวนการหลักภายใต้องค์ประกอบการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ***ร่วมมือและประสานการทำงานกันในรูปแบบ Ecosystem กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้รับบริการ*** ในยุคดิจิทัล องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงสุดคือองค์กรที่สามารถสร้างความร่วมมือกับทั้งภายในอุตสาหกรรม และนอกอุตสาหกรรมในการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งแบบ online และ offline

2 การขยาย (Amplify) ประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี

เทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถช่วยให้กระบวนการภายในต่าง ๆ ที่มีอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เร็วขึ้น ด้วยการทำให้กิจกรรมที่มีการดำเนินการซ้ำ ๆ ให้เป็น ***อัตโนมัติ (Automated)*** มากขึ้น ทำให้กระบวนการถูกขยาย ***เพิ่มคุณค่า (Augment)*** ด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ดีขึ้น และช่วยให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความสามารถของเทคโนโลยีที่จะมาเติมเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ แต่ทั้งนี้การขยายประสิทธิภาพจะต้องให้อยู่ภายใต้ขั้นตอนการทำงานการกำกับดูแล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด

3 การเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการ

ในยุคดิจิทัล ***ความเร็ว (Speed) และความคล่องตัว (Agility)*** ในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากของผู้รับผิดชอบด้านดิจิทัลขององค์กร การจะทำให้ผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภายใต้กระทรวงสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ จำเป็นต้องมีทั้งเครื่องมือ (Tools) ที่ช่วยส่งเสริมในการตอบสนองด้วยการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ และระบบงานต่าง ๆ อีกทั้งการปรับรูปแบบการทำงานที่ไม่เหมือนในช่วงแรก ๆ ของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงการมีวิธีการทำงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไปด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาซอฟต์แวร์สมัยใหม่มาใช้ และสุดท้าย การบริหารจัดการด้านดิจิทัลจะต้องอยู่ภายใต้การ ***สร้างการกำกับดูแลที่ดี (Governance)*** ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนที่เกิดจากการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันภายใต้กระทรวงแรงงาน

4 การส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับข้อมูล (Data Driven) ในยุคดิจิทัล ข้อมูลเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กรและเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ข้อมูลจะช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น ข้อมูลจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่ชาญฉลาด และสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับบริการขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลขององค์กรมักจะกระจัดกระจาย ดังนั้น องค์กรควรจะต้องดำเนินการบูรณาการ (Integration) ข้อมูลภายใต้ระบบที่มีอยู่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและการทำให้เกิด Single Source of Truth นอกจากนี้ จะต้องมีการดำเนินการให้มีการนำข้อมูลมาใช้เพื่อการตัดสินใจด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ต้องวิเคราะห์และรายงาน

โปร่งใสและแบ่งปัน (Transparent and Sharing) วัฒนธรรมดิจิทัลที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการ Sharing บุคลากรในองค์กรต้องพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ทางออนไลน์ คนจะต้องมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันในเรื่องต่าง ๆ การให้ข้อมูล การแบ่งปันจะช่วยในไปสู่ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

เรียนรู้และทำงานร่วมกัน (Learning and Collaborating) องค์กรที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมีการทำงานแบบร่วมกัน การทำเอกสารร่วมกัน การประชุมออนไลน์ การใช้ข้อมูลร่วมกัน และสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งจากการลองผิดลองถูกและจากความสามารถในการเรียนรู้

รวดเร็วและคล่องตัว (Speed and Agility) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของทั้งความต้องการของผู้ใช้ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปได้

กรอบทิศทางเพื่อการพัฒนาดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยกระดับการเชื่อมโยงข้อมูล ส่งเสริมและใช้ประโยชน์นวัตกรรม สู่องค์การอัจฉริยะ

1 บูรณาการ เชื่อมโยงงานและข้อมูล

เชื่อมโยงงานและข้อมูลในลักษณะที่เป็นองค์รวม มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันของส่วนราชการ นำไปสู่การเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Connected Government) และการมีชุดข้อมูลและระบบบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) ด้านแรงงาน (Labour API / Platform) ที่มีมาตรฐาน สามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และใช้งานร่วมกันได้ พร้อมทั้งส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อีกทั้งมีบริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ร่วมออกแบบ ร่วมบริหาร ร่วมตรวจประเมินผล เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชั่น รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

2 นวัตกรรมดิจิทัล

เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ทั่วถึง เท่าเทียมมากขึ้น ทำการส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมดิจิทัล โดยมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนายุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรการ ที่เป็นนวัตกรรมทางนโยบาย (Policy Innovation) ทางด้านแรงงานและเป็นการสร้างต้นแบบการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Model) อันนำไปสู่การสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร

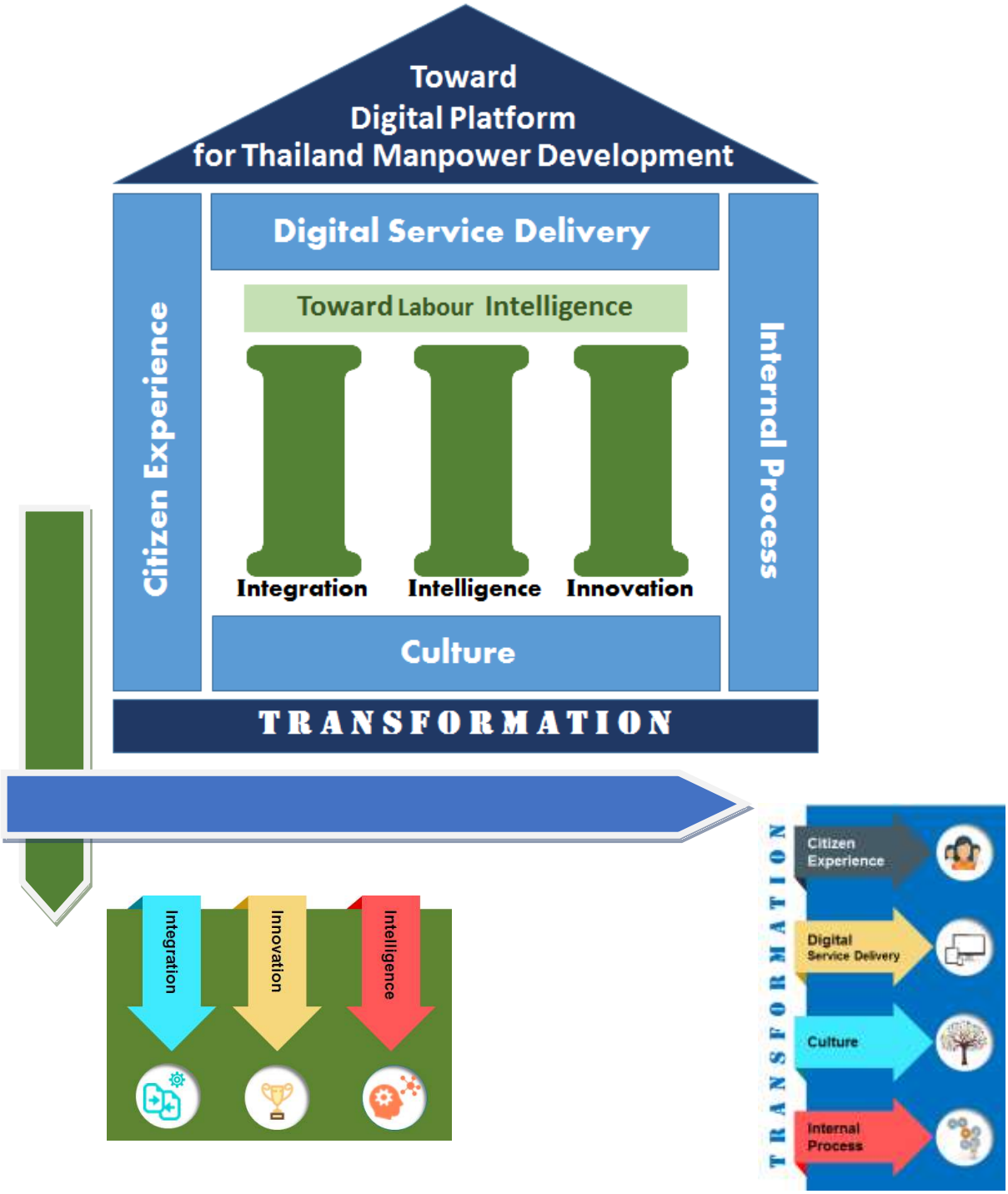
ปรับเปลี่ยนบริการของหน่วยงานเป็นบริการในรูปแบบดิจิทัล สามารถสร้างนวัตกรรมบริการบนบริการรูปแบบเดิม หรือสร้างบริการใหม่ได้ โดยไม่ต้องยึดติดกับขั้นตอนการให้บริการรูปแบบเดิม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การเปิดเผยข้อมูล (Open Data) ทั้งนี้ ควรมีความร่วมมือ / ร่วมลงทุนกับพันธมิตร หรือธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสรรสร้างผลิตภัณฑ์ บริการนวัตกรรมด้านแรงงาน อันเป็นการบริการประชาชนและช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

3 องค์กรอัจฉริยะ

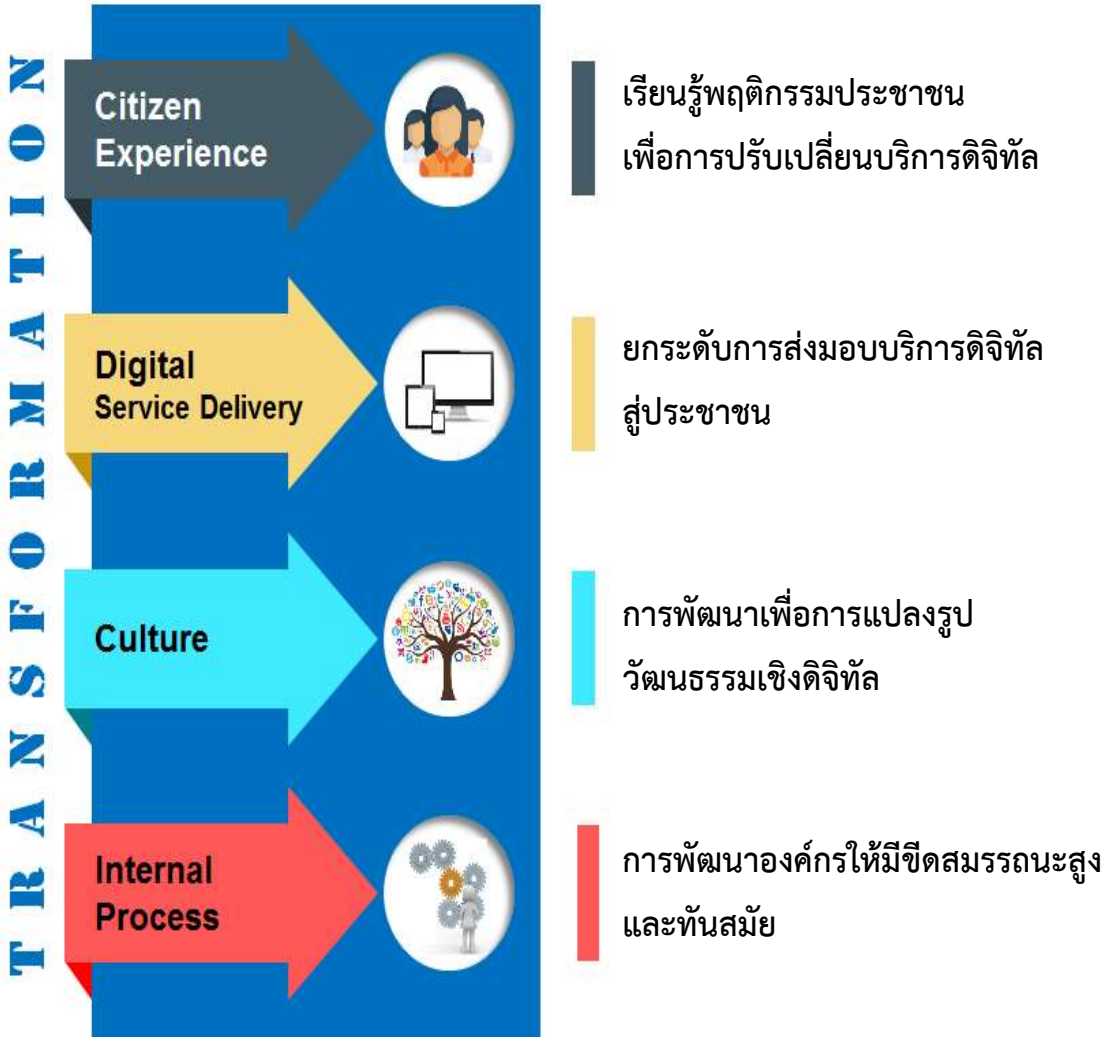
ยกระดับการพัฒนาระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) มากขึ้น ซึ่งเป็นบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน (Citizen Driven) หรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน อีกทั้ง เปลี่ยนผ่านบริการด้านแรงงานจากรูปแบบเดิมไปสู่บริการดิจิทัล (Digital Service) ที่ผู้รับบริการสามารถเลือกใช้บริการผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาไปสู่บริการดิจิทัลในลักษณะอัตโนมัติ (Automated Public Services) ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล และสอดคล้องกับความต้องการ โดยอาศัยประโยชน์จากข้อมูลที่มีความหลากหลาย และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสามารถสูง ในการพัฒนาบริการด้านแรงงานในรูปแบบอัจฉริยะ

ภาพรวม

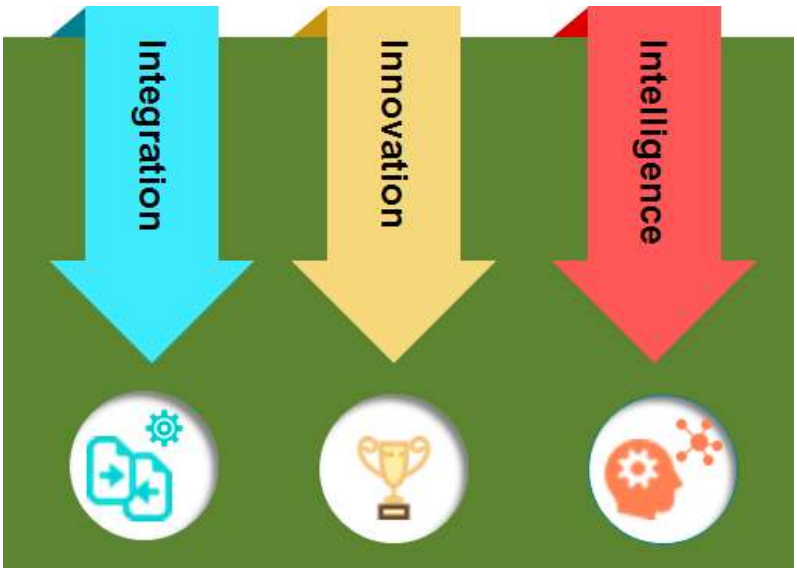
การพัฒนาดิจิทัล กระทรวงแรงงาน



การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งหวัง ***"เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย"*** (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ซึ่งจำเป็นต้องมีการการแปลงรูปสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อยกระดับการให้บริการดิจิทัลสู่ประชาชน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้



ทั้งนี้ การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องยกระดับการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการพัฒนาและการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล ยกระดับการบริหารงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้ก้าวสู่ความทันสมัยที่มาพร้อมกับความสะดวก และรวดเร็วควบคู่ไปกับการปรับบริการให้ประชาชนด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง ปลอดภัย และทั่วถึง อีกทั้งยกระดับการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนากระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกันระหว่างทุกส่วนราชการทั้งภายในการะทรวงราชการ หน่วยงานราชการภายนอก รวมถึงพันธมิตรภาคธุรกิจเอกชน 3 ด้านหลัก ดังนี้

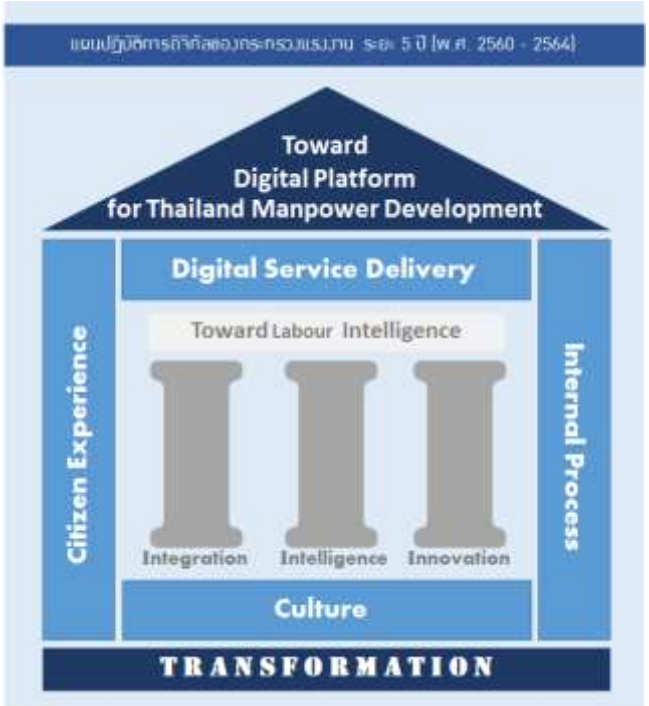


บูรณาการ เชื่อมโยงงาน และข้อมูล อย่างครอบคลุม

นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการ

การตัดสินใจด้วยข้อมูล และ เทคโนโลยีดิจิทัลสู่องค์กรอัจฉริยะ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)



วิสัยทัศน์

เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย

(Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางบริหารประเทศเพื่อมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0
2) สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล
3) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล
4) ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน
5) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัล

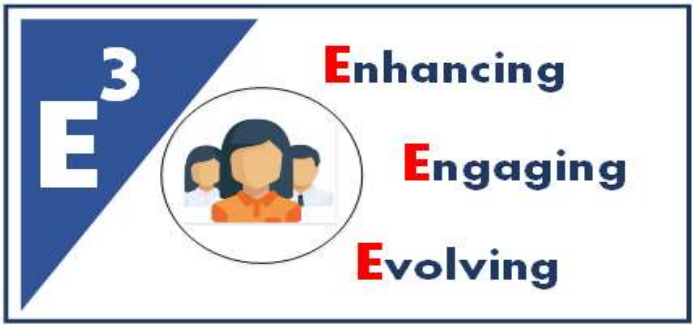
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1	Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล
2	Digital Service Delivery Transformation ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
3	Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล
4	Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1

Citizen Experience Transformation

เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล



Citizen Experience Transformation เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลทางดิจิทัล การพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวงจะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วย **การพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing)** ประสบการณ์ที่ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทางการให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ **เข้าถึงเข้าใจ (Engaging)** ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ **ปฏิบัติ (Evolving)** การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) **มุมมองนอกสู่ใน (Outside in) พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง** ของออกแบบ (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชน ที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2) **บริการสู่ความผูกพัน (Engaging)** สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับการบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่าไม่มีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันลึกซึ้งสร้างประสบการณ์เป็นที่เสน่ห์ ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

3) **ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing)** การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจง มีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่ไป (Citizen Journey) ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน การแนะนำการบริการต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ทักษะแรงงาน และตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

4) **ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing)** ด้วยการบูรณาการผสมผสานช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั่งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omnichannel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียว ภายใต้แนวคิดการสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2

Digital Service Delivery Transformation

ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโจทย์และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในการนี้ต้องพยายามทำเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

2) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่าง ๆ ของกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน

3) นำธรรมมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3

Culture Transformation

การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวความคิดทั้ง 6 มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2) การบูรณาการกระบวนงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนงาน ข้อมูล และองค์ความรู้

3) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4

Internal Process Transformation

การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิไทซ์กระบวนงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ อันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวง

แรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนงานในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

2) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

3) ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์โดยอาศัยเทคโนโลยี

4) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

5) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

6) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

บริบทการพัฒนา

เป้าประสงค์แผนพัฒนาดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

1) กระทรวงแรงงานเป็นที่ยอมรับในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางของการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย

2) ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน

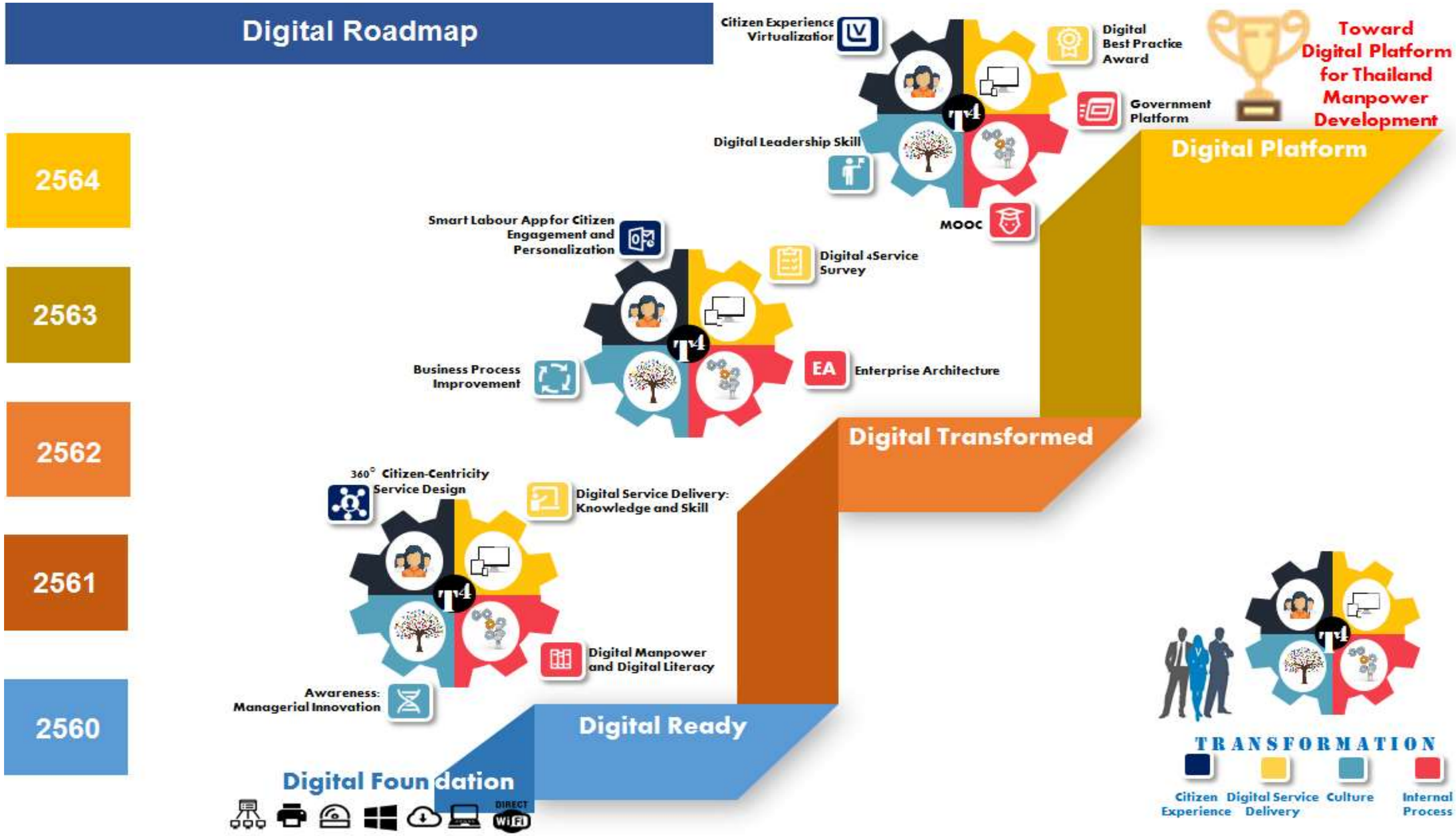
3) เกิดบริการใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) มีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการกิจกรรมและกระบวนการภายในของกระทรวงแรงงานที่นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์

	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์ / มาตรการ
Citizen Experience	1) จำนวนการบริการในรูปแบบดิจิทัลคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50 2) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในบริการดิจิทัลเกินกว่าร้อยละ 80 3) ความสำเร็จของการสร้างศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ต้นแบบ 4) ความสำเร็จในการมีฐานข้อมูลผู้มารับการบริการ	1) มุมมองนอกสู่ใน (Outside in) พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของออกแบบ (Citizen-Centricity) 2) บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับการบริการ 3) ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจง 4) ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสานช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omnichannel)
Digital Service Delivery	1) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจของการใช้บริการดิจิทัลมากกว่าร้อยละ 80 2) อัตราการเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ในปี 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564 3) มีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 50 ในปี 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564 4) มีการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานอย่างน้อย 1 โครงการภายในปี 2563	1) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร 2) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่าง ๆ ของกระทรวง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน 3) นำธรรมมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น
Culture	1) กระทรวงแรงงานจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของกระบวนงานทั้งหมดภายในปี 2563 2) กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือระหว่าง 2 หน่วยงานขึ้นไปทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1.8 เท่า ของความร่วมมือทั้งหมดจากปี 2559 ภายในปี 2563 3) กระทรวงแรงงานมีการแปรรูปกระบวนงานที่ข้ามผ่านขอบเขตแบบกายภาพ (Physical) และดิจิทัล (Digital) อย่างน้อยร้อยละ 30 จากกระบวนงานทั้งหมดของกระทรวงแรงงานภายในปี 2563 4) กระทรวงแรงงานมีผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงดิจิทัลอย่างน้อยกรมละ 1 ราย ภายในปี 2563 5) บุคลากรในกระทรวงแรงงานทุกรายยอมรับการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล ภายใน 2563	1) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 2) การบูรณาการกระบวนงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนงาน ข้อมูล และองค์ความรู้ 3) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน
Internal Process	1) มีผลการศึกษาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงาน ตลอดจน แนวทาง และข้อเสนอแนะในการยกระดับการพัฒนาบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงานตามผลการศึกษาฯ อย่างน้อย 2 บริการ ภายในปี 2562 2) มีสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2562 และสถาปัตยกรรมองค์กรของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2564 3) มีระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) และแพลตฟอร์ม (Platform) ของกระทรวงแรงงานเพื่อการแลกเปลี่ยนและนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน ภายในปี 2563 และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำเข้าข้อมูล หลักสูตร เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อย่างน้อยส่วนราชการละ 2 หลักสูตร ในปี 2564 4) ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงที่ผ่านการอบรมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60, ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านการอบรมคิดเป็นร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2562 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564 5) กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป มีความพึงพอใจในหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนน ร้อยละ 80 ของการอบรมในแต่ละครั้ง 6) มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ภายในปี 2564	1) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนงานในรูปแบบดิจิทัล 2) ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนงาน (Business Process Management) 3) ปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) 4) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) 5) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) 6) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service)

ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล



การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานตาม ***แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)*** ประกอบด้วย 4 ขั้นเพื่อมุ่งสู่การ "เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย" (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ภายในในปี 2564 1) การวางรากฐานเพื่อการพัฒนาสู่ดิจิทัล (Digital Foundation) 2) พร้อมก้าวสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Ready) 3) การแปลงรูปกระทรวงแรงงานสู่การประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ (Digital Transformed) และ 4) กระทรวงแรงงานเป็นแพลตฟอร์มด้านแรงงาน (Digital Platform) ที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทยอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการเพื่อการพัฒนาดิจิทัลจำแนกรายยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

แผนงาน / โครงการ	หน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล	
1.1 โครงการต่อเติมประสบการณ์การให้บริการรอบทิศทาง 360° ด้วยมุมมองผู้รับบริการ (360° Citizen-Centricity Service Design)	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
1.2 โครงการยกระดับ Smart Labour Application เพื่อสร้างความผูกพันตอบสนองความต้องการที่เจาะจงในทุกย่างก้าวชีวิตประชาชน (Smart Labour App for Citizen Engagement and Personalization)	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
1.3 โครงการ Virtualization ศูนย์บริการแรงงาน (Citizen Experience Virtualization)	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Service Delivery Transformation ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน	
2.1 โครงการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการดิจิทัลของกระทรวง ตลอดจนการติดตามและวัดผลการให้บริการดิจิทัล	- ทุกส่วนราชการ

แผนงาน / โครงการ	หน่วยงาน
2.2 โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการสร้างวัฒนธรรมของการส่งมอบการบริการดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
2.3 โครงการ Digital Best Practice Award เพื่อมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต่างๆ ที่สามารถนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดีเยี่ยมในหน่วยงานนั้น ๆ	- ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	
การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล	
3.1 โครงการบ่มเพาะผู้นำทางด้านการแปรรูปองค์กรทางด้านดิจิทัล	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
3.2 โครงการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์และเครื่องมือเชิงดิจิทัล	สป.รง.
การบูรณาการกระบวนงานข้ามสายงาน	
3.3 โครงการถอดและบูรณาการกระบวนงานกระทรวงแรงงาน	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
3.4 โครงการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ	- สป.รง
การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน	
3.5 โครงการศึกษาการให้บริการเชิงดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน	- สป.รง

แผนงาน / โครงการ	หน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย	
การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนงาน (Business Process Management)	
4.1 โครงการศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อองค์กรดิจิทัล	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
4.2 โครงการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของกระทรวงแรงงาน	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
4.3 โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)	- สป.รง.
เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้แบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และความเป็นเลิศด้านแรงงาน (Labour Performance Excellence) ตลอดจนพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน	
4.4 โครงการพัฒนาและส่งเสริมบริการการเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) ของกระทรวงแรงงาน	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
4.5 โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy)	- สป.รง. - กพร. - ทุกคน
- ยกระดับขีดความสามารถ ศักยภาพผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer: CIO)	
- เสริมสร้างความเข้าใจด้านดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ (Digital Literacy) และรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดช่องว่างสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการ	

แผนงาน / โครงการ	หน่วยงาน
เข้าถึงข้อมูล และเป็นรากฐานในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นของกลุ่มแรงงาน ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน	
- พัฒนากำลังคนดิจิทัลในตลาดแรงงานให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Digital Specialist) เพียงพอต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม (โดยเน้นสาขาสำคัญเร่งด่วน)	
- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ให้กับข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป	
ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน	
4.6 โครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ	- สป.รง.

ปัจจัยความสำเร็จ
ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ

ปัจจัยความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) สู่การปฏิบัติควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) **การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง**

จากการศึกษาของ MIT Center for Digital Business พบว่าไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยดิจิทัล (Digital Transformation) จากด้านล่างผลักดันสู่ระดับนโยบาย (Bottom Up) ทุกองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมาจากการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูงทั้งสิ้น ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยการทำให้ทุกภาคส่วนเห็นภาพที่ชัดเจนของวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยน และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับใดก็ตาม และสุดท้าย ผู้บริหารระดับสูงควรจะต้องมีการติดตามการดำเนินปรับเปลี่ยนอย่างใกล้ชิดผ่านกลไกที่นำเสนอในแผนฉบับนี้ พร้อมสนับสนุนและให้คำแนะนำในกรณีที่มีอุปสรรคระหว่างการปรับเปลี่ยน

2) ความร่วมมือของทุกส่วนราชการ

สร้าง ความร่วมมือของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) สู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แนวทาง สนับสนุน กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยเสนอให้มีการจัดตั้ง ***"คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติ (Steering Committee)"*** ที่มีผู้แทนทั้งจากทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงาน ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทนภาควิชาการ และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

3) เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

- **ความตระหนักรู้** สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องกับข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานในทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการผลักดัน ขับเคลื่อน ติดตามประเมินผลอย่างรอบด้าน

- **ส่งเสริม ผลักดัน** ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงาน และโครงการ ในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

- **สร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์การพัฒนา** มาตรการในการประชาสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์การพัฒนาตามดิจิทัลของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

4) **การเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน (Partnership)**

ปัจจุบันองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่จะทำเฉพาะสิ่งที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรเท่านั้น ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรจะพิจารณาแนวทางในความร่วมมือจากภาคเอกชนและสนับสนุนให้เอกชนทำหากภาคเอกชนนั้นทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ากระทรวงแรงงาน อย่างไรก็ตาม

ความร่วมมือกับเอกชนจะต้องทำภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ หรือเสนอปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์หากเห็นว่าประโยชน์ที่จะได้รับนั้นคุ้มค่าและส่งผลเชิงบวกต่อประชาชน

5) **ความร่วมมือหน่วยงานภายนอก**

ให้ความรู้ ความเข้าใจในทิศทาง ความต้องการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนขยายความร่วมมือ / ร่วมลงทุนกับพันธมิตร หรือธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสรรสร้างผลิตภัณฑ์บริการนวัตกรรมด้านแรงงาน ทั้งนี้ ควรขยายช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ร่วมออกแบบ ร่วมบริหาร และร่วมตรวจประเมินผล เพื่อเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานโดยความต้องการของประชาชน (Citizen Driven) หรือผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

6) **การพัฒนาคน**

สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy) ร่วมกับสถาบันการศึกษา สำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน บุคลากรของกระทรวงแรงงาน และบุคลากรทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถในยุคดิจิทัลที่เหมาะสม อันส่งผลต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ในมิติที่เกี่ยวกับบุคลกรซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในทุก ๆ มิติของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน

7) **ทบทวนอย่างต่อเนื่อง**

จัดให้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล

1.1 ศึกษา ทบทวนความเป็นปัจจุบัน 1-3

1.2 ศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลประเทศไทย 1-3

1.3 จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ 1-5

1.4 จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ฉบับสมบูรณ์ 1-5

บทที่ 2 บริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

2.1 ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) 2-1

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) 2-9

2.3 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี 2-19

2.4 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 2-22

2.5 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558 – 2564 2-23

2.6 ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานไทย 2-26

2.6.1 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 2-26

2.6.2 แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) 2-30

2.7 กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล 2-32

2.7.1 กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (National ICT Policy Framework 2011-2020: ICT 2020) 2-32

2.7.2 การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทย 2-35

2.7.2.1 พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 2-35

2.7.2.2 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2-37

หน้า

2.7.3 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) 2-43

2.7.4 การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล (Digital Capability Building) 2-45

2.8 กฎหมายทางด้านเทคโนโลยี 2-48

2.8.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ 2-48

2.8.1.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 2-48

2.8.1.2 พระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 2-50

2.8.2 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 2-51

2.8.3 การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ 2-59

2.8.3.1 พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 2-60

2.8.3.2 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 2-61

2.8.3.3 ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data) 2-64

2.9 มาตรฐาน และบริการที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2-66

2.9.1 มาตรฐานภาครัฐ (Government Standard) 2-67

2.9.2 การให้บริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์หน่วยงานภาครัฐประเทศไทย 2-72

2.10 แนวโน้ม และภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี 2-76

2.10.1 แนวโน้มการพัฒนาเชิงดิจิทัล 2-77

2.10.2 เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) 2-82

2.10.3 ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี 2-90

หน้า

บทที่ 3 กระทรวงแรงงาน

3.1 โครงสร้างการบริหารราชการ 3-1

กระทรวงแรงงาน 3-1

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน 3-3

กรมการจัดหางาน 3-5

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 3-6

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 3-9

สำนักงานประกันสังคม 3-11

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) 3-12

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยวิธี SWOT (SWOT Analysis) 3-16

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3-16

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3-19

จุดแข็ง (S-Strength) 3-19

จุดอ่อน (W-Weakness) 3-20

โอกาส (O-Opportunity) 3-21

ภัยคุกคาม (T-Threat) 3-23

บทที่ 4 ภาพรวมการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

Digital Transformation การแปลงรูปสู่ดิจิทัล 4-3

1. การปรับบริการดิจิทัลตามประสบการณ์การใช้งานของผู้ใช้ 4-3

2. การขยาย (Amplify) ประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี 4-4

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการ 4-4

หน้า

4. การส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล 4-4

เชื่อมโยง / นวัตกรรม / อัจฉริยะ 4-5

1. บูรณาการ เชื่อมโยงงานและข้อมูล 4-5

2. นวัตกรรมดิจิทัล 4-6

3. องค์กรอัจฉริยะ 4-6

ภาพรวมการพัฒนาดิจิทัล กระทรวงแรงงาน 4-7

บทที่ 5 กรอบทิศทางการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

วิสัยทัศน์ 5-1

พันธกิจ 5-1

เป้าประสงค์แผนพัฒนาดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) 5-2

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัล 5-2

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Citizen Experience Transformation 5-4

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Service Delivery Transformation 5-5

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Culture Transformation 5-6

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Internal Process Transformation 5-7

ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล 5-8

ความสอดคล้องระดับยุทธศาสตร์ 5-10

บทที่ 6 รายละเอียดการดำเนินงานรายยุทธศาสตร์

6.1 เป้าหมาย ตัวชี้วัดการพัฒนา กลยุทธ์ 6-1

6.2 แผนงาน โครงการเพื่อการพัฒนาดิจิทัล 6-9

หน้า

บทที่ 7 ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ **7-1**

ภาคผนวก

ก สถานภาพปัจจุบันด้านดิจิทัล

ข TOWS Matrix

ค รายละเอียดโครงการ

ง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยวิธีคัดเลือก

ขอขอบคุณ

บทที่

1

ขั้นตอนการดำเนินงาน จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล

บทที่ 1

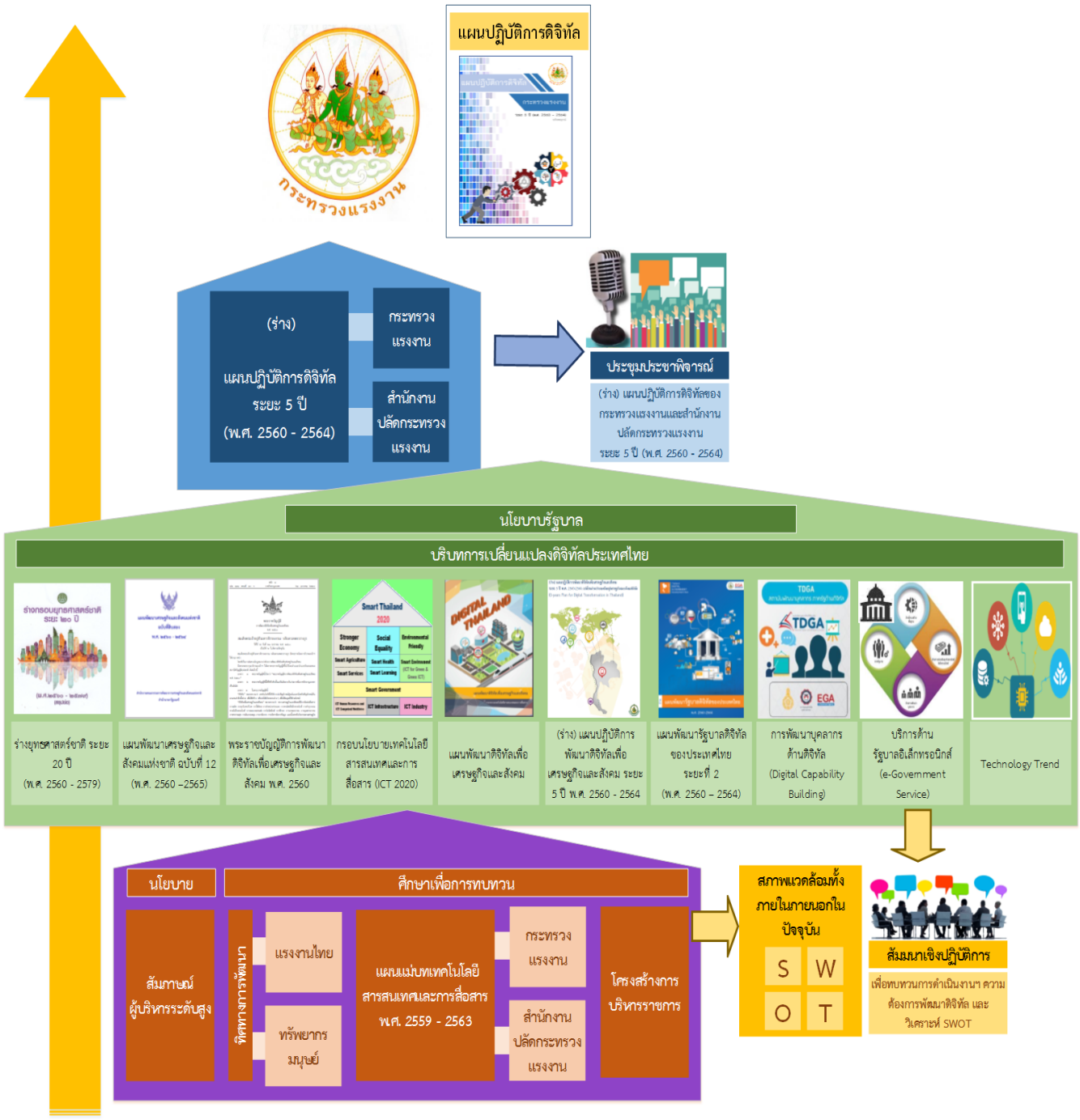
การดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้น จำแนกเป็น 4 ขั้นตอนการดำเนินงาน ดังรูปที่ 1-1 ประกอบด้วย

(1) การศึกษา ทบทวนความเป็นปัจจุบันในบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลตั้งต้นประกอบการวิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) การสัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ตลอดจนการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการทบทวนการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมา ความต้องการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน อีกทั้งทบทวนสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกในปัจจุบัน (SWOT Analysis)

(2) ศึกษา วิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลประเทศไทย ในเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนต่าง ๆ ในระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นแนวทางของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาดิจิทัลประเทศไทย

(3) ยก (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ตลอดจนการจัดประชุมประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงสู่ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

(4) จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ฉบับสมบูรณ์พร้อมข้อเสนอแนะ ในการบริหารจัดการ ติดตาม และประเมินผล เพื่อส่งมอบให้กระทรวงแรงงานทำการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติต่อไป



รูปที่ 1-1 กรอบแนวทางการดำเนินงาน

1.1 ศึกษา ทบทวนความเป็นปัจจุบัน

การศึกษา ทบทวนความเป็นปัจจุบันในบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลตั้งต้นประกอบการวิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประกอบด้วย

- การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง เพื่อรับทราบนโยบาย ความต้องการ ความคาดหวังด้านการพัฒนาดิจิทัล ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย ตลอดจนรับทราบความท้าท้าย และประเด็นเร่งด่วนเพื่อการพัฒนาพัฒนาดิจิทัล
- ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานไทย ประกอบด้วย การศึกษากรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579), แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)
- แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559-2563
- โครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงแรงงาน
- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการทบทวนการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมา ความต้องการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน อีกทั้งทบทวน สภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกในปัจจุบัน (SWOT Analysis)

1.2 ศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลประเทศไทย

ศึกษา วิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลประเทศไทย ในเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนต่าง ๆ ในระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นแนวทางของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาดิจิทัลประเทศไทย, กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ, การเปลี่ยนแปลง ภัยคุกคามทางด้านเทคโนโลยี ตลอดจนมาตรฐาน และบริการที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นข้อมูลตั้งต้นประกอบการวิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประกอบด้วย

- ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
- นโยบายรัฐบาล ตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี
- พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560
- นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558 – 2564
- กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล
    - กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (National ICT Policy Framework 2011-2020: ICT 2020)
    - การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทย
        - พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560
        - แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
    - แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)
    - การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล (Digital Capability Building)
- กฎหมายทางด้านเทคโนโลยี
    - พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
    - พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551
    - การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ
- มาตรฐาน และบริการที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
    - มาตรฐานภาครัฐ (Government Standard)
    - การให้บริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์หน่วยงานภาครัฐประเทศไทย

- แนวโน้ม และภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี
    - แนวโน้มการพัฒนาเชิงดิจิทัล
    - เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
    - ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี

1.3 จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ

จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มีความสอดคล้องตามบริบทดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการจัดประชุมประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) เพื่อเป็นการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงสู่ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

1.4 จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ ฉบับสมบูรณ์

จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ฉบับสมบูรณ์ โดยปรับปรุงจากข้อเสนอแนะที่ได้ในการประชุมประชาพิจารณ์ฯ พร้อมปัจจัยความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ เพื่อกระทรวงแรงงานทำการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติต่อไป

บทที่

2

บริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

บริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

บทที่ 2

ในการดำเนินการขับเคลื่อนพลวัติของภาครัฐจะต้องสอดคล้อง และบูรณาการในภาพรวมของประเทศ และผลประโยชน์ของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ขณะเดียวกันประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ก้าวทันกับประเทศเพื่อนบ้านและโลก การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และแผนดำเนินงานจึงต้องมีการสอดคล้องกัน เพื่อให้การพัฒนาของประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล ในบทนี้ จะกล่าวถึงกรอบนโยบาย กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ตามกรอบของยุทธศาสตร์ชาติที่วางไว้ รวมทั้งความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาฯ อื่นของประเทศที่มีผลต่อการปฏิรูปโครงสร้าง และการบริหารการจัดการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ภัยคุกคาม และมาตรฐาน บริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Service) หน่วยงานภาครัฐประเทศไทย อันเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทย สนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) [1]

ตามบทบัญญัติ มาตรา 65 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2560 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วิสัยทัศน์

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" *หรือ คติพจน์ประจำชาติว่า* ***"มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"***

ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณาภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่าง

[1] (ณ วันที่ 24 สิงหาคม 2560)

มั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความเป็นดีอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้อง ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า จากคติพจน์ของชาติที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน” นั้น สามารถกล่าวถึงบริบทในแต่ละคติพจน์ได้ดังนี้

“ความมั่นคง” บริบทที่เกี่ยวข้องหมายถึง

- *การมีความมั่นคงปลอดภัย* จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่งคั่งในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- *ประเทศ* มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- *สังคม* มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง และสถาบันครอบครัวที่อบอุ่น
- *ประชาชน* มีความมั่นคงในชีวิต มีงานรายได้ที่มั่นคงเพียงพอกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- *ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม* มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

“ความมั่งคั่ง” บริบทที่เกี่ยงข้องหมายถึง

- *ประเทศมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง* ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- *เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง* สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

- *ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง* ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

"ความยั่งยืน" บริบทที่เกี่ยวข้องหมายถึง

- *การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ* รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- *การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม* และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- *มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน* ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- *ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม* ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้วางยุทธศาสตร์ 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1 ความมั่นคง</u>

การกำหนดยุทธศาสตร์ความมั่นคงมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน และความมั่นคงของมนุษย์จากภัยคุกคามทั้งที่เป็นภัยคุกคามแบบดั้งเดิมละภัยคุกคามรูปแบบใหม่ให้เกิดความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติความมั่นคงทาง การทหารการมั่นคงแนวชายแดนและเกิดความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามและภัยพิบัติในรูปแบบใหม่ ๆ อาทิ ภัยคุกคามจากการโจมตีทางไซเบอร์ อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และโรคอุบัติใหม่ต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงด้านอาหาร น้ำ และพลังงาน

โดยยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการฟื้นฟูพื้นฐานด้านความมั่นคงที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมาย ที่เน้นการป้องกันเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สร้างสังคมที่มีความสมานฉันท์ มีความสัมพันธ์และร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิก

อาเซียน มิตรประเทศ และนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคาม ในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับรักษาผลประโยชน์ชาติ รวมทั้งการสนับสนุนการดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร น้ำ และพลังงาน โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1) การรักษาความสงบภายในประเทศ
2) การพัฒนาศักยภาพในการป้องกันประเทศ พร้อมรับมือกับภัยคุกคามทั้งทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ
3) บูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศที่เอื้อให้เกิดความมั่นคง ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ ป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ และคุณภาพชีวิตของคนในชาติ
4) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและทางทะเล
5) การบริหารจัดการความมั่นคงให้สอดคล้องกันแผนงานพัฒนาอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือประชาชน และร่วมพัฒนาประเทศ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน</u>

ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ภาคการผลิตและบริการ ซึ่งมุ่งเน้นที่การพัฒนาเพิ่มผลิตภาพการผลิตตลอดห่วงโซ่มูลค่า เพื่อก้าวกระโดดไปสู่การเป็นฐานการผลิตและบริการที่โดดเด่นในด้านเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยยกระดับสู่เกษตรสมัยใหม่ที่เป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตร อาหาร พลังงานและวัสดุชีวภาพด้วยนวัตกรรม ยกระดับศักยภาพภาคอุตสาหกรรม ให้แข่งขันได้บนฐานเทคโนโลยีขั้นก้าวล้ำ พัฒนาความหลากหลาย คุณภาพ และสร้างเอกลักษณ์การท่องเที่ยวไทย และพัฒนา ธุรกิจบริการที่มีศักยภาพใหม่ ๆ ที่สร้างรายได้สูง ในขณะเดียวกันการพัฒนาสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Society) เพื่อสร้าง ผู้ประกอบการทางธุรกิจที่พิจารณาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ขับเคลื่อนให้ธุรกิจ (From Entrepreneur to Technopreneur) สู่การเป็น “ผู้ผลิตได้ ขายเป็น” ก็มีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตและการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทาง เศรษฐกิจของภาคการผลิตและบริการไทยตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยต้องมุ่งพัฒนาทั้งด้าน ศักยภาพของผู้ประกอบการ และปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ โดยแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ มีดังนี้

1) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ
2) การพัฒนาสังคมผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Society) เพื่อสร้างผู้ประกอบการทางธุรกิจ
3) การพัฒนาปัจจัยสนับสนุนและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
4) การวางรากฐานที่แข็งแกร่งเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</u>

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนาพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดย คนไทยในอนาคต ต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่า ความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี

จำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับบริบททาง เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วง ชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้ คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดาเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการ เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้สามารถกากับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงพัฒนา ส่งเสริม และรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของประเทศให้มีจำนวนเพียงพอ ที่จะผลักดันการเติบโตบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการปฏิรูประบบเสริมสร้างความ รอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อ เด็กที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง โดยมีแนวทางและประเด็นพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (Transformation of culture) เพื่อสร้างคนไทยที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย
2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
3) การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning)
4) การพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ (Talents)
5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
6) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม</u>

การที่ประเทศไทยจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศไทยจะต้องเป็นประเทศที่ทุกคน มีโอกาสและความเสมอภาคในทุกด้าน หรือการเป็น “สังคมแห่งโอกาส” ทั้งในมิติของการเข้าถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทรัพยากร กระบวนการยุติธรรม และบริการสาธารณะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นหลักประกันทางสังคมที่ลดความเสี่ยงของบุคคลที่จะตกลงสู่ภาวะ ความยากจน โดยเฉพาะกลุ่มประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำที่สุดและผู้ด้อยโอกาสที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพและโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการดังกล่าว อันจะส่งผลให้ทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศภายใต้ศักยภาพสูงสุดที่ตนเองมี รวมถึง การสร้างสังคมที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนสถานะของผู้คนในสังคมผ่านการสร้างสังคมแห่งโอกาสควบคู่ไปกับการสร้างสมรรถนะทางสังคม

สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดสังคมแห่งโอกาสจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างทางสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพสังคมในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกันโดยไม่ทอดทิ้งใครไว้เบื้องหลัง ประกอบด้วย การสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับคนทุกกลุ่มในสังคมซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของ แต่ละบุคคลให้ได้รับการตอบสนอง โดยการมีหลักประกันทางสังคม ที่จำเป็นในการดารงชีวิต อย่างพอเพียง กลุ่มผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาสได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้ง การเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มผู้พิการและมีการกระจายทรัพยากรให้ทุกคนสามารถ เข้าถึงอย่างเป็นธรรมควบคู่กับการสร้างโอกาสที่เป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยกและคำนึงถึง หลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรม ในฐานะของสมาชิกในสังคมที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน และความสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมอย่าง ทั่วถึง และมีการบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมตั้งอยู่หลักการและพื้นฐานสำคัญคือ การสร้างสังคมคุณภาพสังคมในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกัน โดยไม่ทอดทิ้งใครไว้เบื้องหลัง ประกอบด้วย การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Security) ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลให้ได้รับการตอบสนอง โดยการจัดระบบสวัสดิการทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่กับการสร้างโอกาสที่เป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยก (Social Inclusion) โดยเฉพาะการส่งเสริมความเสมอภาคและและความเป็นธรรมในฐานะของสมาชิกในสังคม ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและความสัมพันธ์ทางสังคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังต้องมีการเสริมสร้างพลังทางสังคม (Social Empowerment) ที่เป็นการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเปิดช่องทางให้มีการใช้และพัฒนาศักยภาพดังกล่าวอย่างเต็มประสิทธิภาพ ขณะที่โครงสร้างเชิงสถาบันของรัฐต้องเปิดกว้างและสนับสนุนการมีบทบาทของประชาชนและชุมชน รวมถึงการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม (Social Cohesion) ที่สังคมยอมรับความแตกต่างและเคารพ ซึ่งกันและกัน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน มีค่านิยมร่วมกัน และสามารถก่อให้เกิดเป็นเครือข่ายสังคม โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของคนทุกลุ่มในสังคม
2) การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมอย่างทั่วถึง
3) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
4) การสร้างความสมานฉันท์ในสังคม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</u>

ยุทธศาสตร์การสร้างความเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายที่สำคัญคือ การบริโภคที่ยั่งยืนและการผลิตที่ยั่งยืน การดำเนินการที่สำคัญคือต้องเร่งวางระบบการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพโดยการวางระบบบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพใน 25 ลุ่มน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคที่ปล่อยคาร์บอนต่ำและเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยพัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาเมือง

อุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยการจัดการขยะ สารพิษ และของเสียอันตรายอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยมุ่งเน้นการลดสัดส่วนการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล และเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนในภาคการผลิตไฟฟ้าเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและส่งเสริม การผลิตและใช้พลังงานสะอาด ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสำคัญที่ต้องบรรลุคือ ลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจกให้ได้ร้อยละ 20– 25 ภายในปี 2573 ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ (128 ล้านไร่) และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทาลายทรัพยากรธรรมชาติ
2) วางระบบบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้มีประสิทธิภาพใน 25 ลุ่มน้ำ ทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน
3) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ
4) พัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5) ร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6) ใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</u>

การบริหารราชการแผ่นดินจะต้องปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีบูรณาการและมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาหลัก ๆ ของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภาครัฐจะต้องจัดระบบองค์กรให้ลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และกะทัดรัด (Open and connected government) โดยใช้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Zero face to face) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ การให้บริการแก่ภาคประชาชนและภาคธุรกิจเอกชนและสามารถดำเนินงานร่วมกับภาคการเมืองบนพื้นฐานของความรับผิดรับชอบ ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ สามารถตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งจะต้องเป็นระบบที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

การยกระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งประชาชนและนักธุรกิจเอกชน โดยมีการเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการในการให้บริการประชาชน การปรับปรุงบทบาท ภารกิจและโครงสร้าง ของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม ทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถ รองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้นและทัน การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งการต่อต้านและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรมและสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกกฎหมาย ต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม เอื้ออำนวยต่อ การบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาประเทศ การให้บริการประชาชน การประกอบธุรกิจ การแข่งขันระหว่างประเทศ สอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
2) การยกระดับงานบริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐ สู่ความเป็นเลิศ
3) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ
4) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในการปฏิบัติราชการและมีความเป็นมืออาชีพ
5) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
6) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรมและสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ถูกจัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ และสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก ***"ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"*** มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน และช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง

เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นี้ ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย โดยได้กำหนดเป้าหมายรวมไว้ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- ***คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์*** มีวินัย มีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้ เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญ งอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย
- ***ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง*** เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

- ***ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้*** โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นและมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ
- ***ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ*** โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ ในเกณฑ์มาตรฐาน
- ***มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย*** ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ามนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่า การลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น
- ***มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน*** บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชั่นลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบัน การจัดการนำนาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง

ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มีทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ตามกรอบของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และมีอีก 4 ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน รวมทั้งหมด 10 ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์</u>

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
2) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ
6) พัฒนาระบบการดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม</u>

การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหา

ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ
2) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
3) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</u>

เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า ซึ่งการพัฒนา 5 ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุนภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความร่วมมือกันมากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโตอย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้น วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาคการเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย

1) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง
2) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน</u>

ปัจจุบันสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการ รวมทั้งการดำรงชีวิตของคนไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคต ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทวีความเข้มข้น ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้นการพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัย โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
3) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
4) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
7) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน</u>

กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งภัยคุกคามภายนอก ในเรื่องการขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และภัยคุกคามภายในประเทศ ได้แก่ ความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติ การสร้าง

สถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการคุกคามทางเศรษฐกิจ โดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงเน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับนานาประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ มีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ และแผนงานด้านความมั่นคงมีการบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย

1) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงค์ไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
2) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ
3) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
4) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล
5) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย</u>

ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมไทย การพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นในเรื่องการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ รวมทั้งประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น และการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้มิได้กระทำความผิด โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
2) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ
3) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ
4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
5) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม
6) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์</u>

ผ่านมาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการ และปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และการบริหารจัดการการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มีข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา) โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนาระบบขนส่งทางอากาศ และพัฒนาระบบขนส่งทางน้ำ

2) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง อาทิ การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่เกิดจากการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาการบริหารจัดการในสาขาขนส่ง
3) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานให้ได้มาตรฐานสากล และพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการอำนวยความสะดวกทางการค้า
4) พัฒนาด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงาน เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด
5) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล อาทิ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ
6) พัฒนาระบบน้ำประปา อาทิ พัฒนาระบบน้ำประปาให้ครอบคลุมและทั่วถึง และการบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม</u>

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา อาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัยความได้เปรียบด้านแรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี อีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนายังไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรมได้ ซึ่งการพัฒนาจึงเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
2) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
3) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมด้านบุคลากรวิจัย

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ</u>

ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่ และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อเสริมจุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและ

บริการที่สำคัญ ประกอบกับการขยายตัวของประชากรในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุน รวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัวของการพัฒนาในกรุงเทพฯ และภาคกลางไปสู่ภูมิภาค นอกจากนี้การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังเป็นโอกาสในการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเชื่อมโยงการค้าการลงทุนในภูมิภาคของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย
2) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมีบูรณาการภายใต้การมีส่วนร่วมของส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง
3) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาฟื้นฟูพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 10 ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา</u>

การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลักคิดเสรี เปิดเสรี และเปิดโอกาส โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่น ๆ กับมิตรประเทศ และเป็นการขับเคลื่อนต่อเนื่องจากการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาครวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค ดังนั้น การพัฒนาจึงมุ่งเน้นในเรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้า

และการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในทุกระดับ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

1) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย
2) พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC, และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
3) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
4) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย
5) เปิดประตูการค้า และพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
6) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาประเทศ
7) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์
8) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
9) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ และด้านการต่างประเทศ
10) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

2.3 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 เป็นนโยบายด้านต่าง ๆ ที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งแก่องค์กรการปกครองทุกระดับตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงประเทศ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ครอบคลุมปัญหาทั้งระยะเฉพาะหน้าที่ต้องทำทันที ระยะกลางที่จะทำต่อไปหรือต้องรอการใช้บังคับกฎหมาย และระยะยาว ซึ่งแม้จะไม่เห็นผลสำเร็จในเวลาอันใกล้ แต่รัฐบาลจะวางรากฐานเพื่อให้รัฐบาลข้างหน้าเข้ามาพิจารณารับช่วงได้อย่างต่อเนื่อง และประการสำคัญคือ ต้องการให้ประชาชนเกิดความชัดเจน รู้ล่วงหน้าว่าประเทศของจะก้าวไปทางไหน จะมีอะไรเกิด หรือไม่เกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้เพื่อจะได้เตรียมตัวได้ถูกต้อง ประกอบด้วย

1) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
2) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
3) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
4) การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
5) การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
6) การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
7) การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
8) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
9) การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
10) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
11. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกระทรวงแรงงาน ในนโยบาย 9 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้คะนองปาก ย่ามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติโดยไม่ คำนึงถึงความรู้สำนึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่ หลายเป็นที่ ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้างอันจะช่วยสร้างความสมบูรณ์พูนสุขแก่ประชาชนในที่สุด

นโยบายที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดย (1) ในระยะเร่งด่วน ให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคง เน้นการจัดระเบียบการพัฒนาตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการบริหารจัดการพื้นที่ชายแดน (2) เร่งแก้ไขปัญหาใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี

(3) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน

นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ โดย (1) เร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส และแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน (2) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ฯลฯ โดยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระวังตรวจสอบ (3) พัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น (4) เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นโยบายที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เน้นสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

นโยบายที่ 5 การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยวางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

นโยบายที่ 6 การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระตุ้นการลงทุน ด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสม ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชักจูงนักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย แก้ไขปัญหาน้ำท่วม ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิง ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษี บริการจัดการหนี้ภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคม พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจ ปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตร สนับสนุนสหกรณ์ของกลุ่มเกษตร ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล

นโยบายที่ 7 การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งแรงงานวิชาชีพ แรงงานมีทักษะ และแรงงานไม่มีทักษะ การยกระดับฝีมือแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น การส่งเสริมการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อใช้ในการประเมินค่าจ้างแรงงาน

นโยบายที่ 8 การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม โดยสนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศ

นโยบายที่ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาธิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดย (1) ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย (2) ยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และ (3) ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต

2.4 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ตราขึ้นเพื่อให้การปฏิรูปประเทศดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2560 โดย

1) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ
2) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ
3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ทั้งนี้ จะสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ (รายละเอียดดังที่กล่าวมาข้างต้น) โดยให้มี ***แผนการปฏิรูปประเทศ*** เพื่อกำหนดกลไก วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน (ตามมาตรา 8) ประกอบด้วย

1) ด้านการเมือง
2) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
3) ด้านกฎหมาย
4) ด้านกระบวนการยุติธรรม
5) ด้านการศึกษา
6) ด้านเศรษฐกิจ

7) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) ด้านสาธารณสุข

9) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ

10) ด้านสังคม

11) ด้านอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศแต่ละด้าน จะเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ และคณะกรรมการปฏิรูปสามารถเชิญหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศในด้านนั้นเข้าร่วมชี้แจงหรือแสดงความคิดเห็นเพื่อประกอบการดำเนินการ รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยวิธีการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะได้โดยสะดวกและทั่วถึง

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง (หากการดำเนินการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศ แล้วเสร็จ) ให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้การปฏิรูปประเทศบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2.5 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558 – 2564

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ 7 ปี โดยได้ประเมินสภาวะแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบต่อความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชาติและส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงในด้านต่าง ๆ และภูมิคุ้มกันของชาติในภาพรวมเป็น “เกณฑ์สำคัญ”

วิสัยทัศน์ ชาติมีเสถียรภาพและเป็นปึกแผ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ประเทศมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภัยคุกคามข้ามพรมแดน พร้อมเผชิญวิกฤติการณ์ มีบทบาทเชิงรุกในประชาคมอาเซียนและดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศอย่างมีดุลยภาพ

"เกณฑ์สำคัญ" ดังกล่าวข้างต้นประกอบด้วยสองส่วน คือ ***ส่วนที่ 1*** นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ และ***ส่วนที่ 2*** นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

<u>ส่วนที่ 1 นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ</u>

1) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2) สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ
3) ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

<u>ส่วนที่ 2 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป</u>

4) จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน
5) สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ
6) ปกป้อง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล
7) จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง
8) เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน
9) เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน
10) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์
11) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
12) เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร
13) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
14) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ
15) พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ
16) เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558 – 2564 ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานในภารกิจด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย

นโยบายที่ 3 ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.3 เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคม

จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

นโยบายที่ 7 จัดระบบ ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง

7.2 แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง โดยเร่งรัดการกำหนดสถานะบุคคลที่ชัดเจน การกำหนดสิทธิขั้นพื้นฐาน ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักเกณฑ์ที่รัฐกำหนด

7.3 จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการอนุญาตให้มีการจ้างงานและนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบที่รัฐกำหนดภายใต้ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงการให้ความเป็นธรรม ความคุ้มครอง ปกครอง สิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานต่างด้าว โดยยึดมั่นในหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน และกติการะหว่างประเทศ

7.4 ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง โดยส่งเสริมการพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกันในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวดและพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ

7.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายที่ 9 เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชั่น

โดยจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

2.6 ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานไทย

2.6.1 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ประเทศ ประกอบด้วย 1) ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งที่จะให้ประเทศไทยในอีก 20 ปีข้างหน้า เป็น “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP)” และ 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กระทรวงแรงงานจึงได้วางกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในอีก 20 ปีข้างหน้า คือ ***ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่าสูง สู่ความยั่งยืน*** โดยแบ่งการดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์เป็น 4 ช่วง ๆ ละ 5 ปี ดังนี้

ช่วงที่ 1 (พ.ศ. 2560 – 2564) Productive Manpower

เป็นยุคของ***รากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล*** โดยการ**ขจัดอุปสรรค**ด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) **เร่งพัฒนา**มาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย **เดินหน้าขับเคลื่อน**แผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ **เร่งรัดการรับมือกับปัญหา**การขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skill) **เติมทักษะใหม่ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM** ให้แก่แรงงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุค Thailand 4.0

ช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2569) Innovative Workforce

เป็นยุคของ***ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen)*** เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อ Thailand 4.0 อย่างเต็มรูปแบบ **ปรับปรุง** กฎระเบียบต่าง ๆ ด้านแรงงานให้มีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการ

จ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัล การ**สร้างระบบการจ้างงาน**ที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในการทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และการจ้างงานข้ามแดน

ช่วงที่ 3 (พ.ศ. 2570 – 2574) Creative Workforce

เป็นยุคของ***ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน*** เพื่อ**สร้างความยั่งยืน**ด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายข้อที่ 8 “ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน **การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment)** และ**มีผลิตภาพ (Productivity)** และการ**มีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า(Decent Work)**” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะด้าน STEM ทักษะ R&D และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เมื่อดำเนินการดังนี้แล้วผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ 4 (พ.ศ. 2575 – 2579) Brain Power

เป็นยุคของ***สังคมการทำงานแห่งปัญญา*** โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มี**ทักษะด้าน STEM** เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และ**ใช้สติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Value)** เพื่อให้มีรายได้ได้สูง (High Income) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ คือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap: MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

<u>วาระปฏิรูปแรงงานเพื่อความสำเร็จของการเดินหน้าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ</u>

การที่จะเดินหน้าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศในอีก 20 ปีข้างหน้าให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้นั้น กระทรวงแรงงานตระหนักดีว่าจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่ช่วงที่ 1. Productive Manpower (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นช่วงของการสร้างรากฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อรองรับความท้าทายจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ ๆ ที่ต้องการทักษะที่แตกต่างออกไปจากในปัจจุบัน จึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน 8 วาระ ประกอบด้วย มิติภายใน 3 วาระ และมิติภายนอก 5 วาระ ดังนี้

มิติภายในองค์กร

<u>วาระปฏิรูปที่ 1 การปฏิรูปบทบาทกระทรวงแรงงาน</u>

วางเป้าหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรชี้นำการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปให้ถึงเป้าหมายนี้ คือ การปฏิรูปบทบาทกระทรวง ในทั้ง 3 มิติ คือ ***มิติโครงสร้างอำนาจหน้าที่*** ที่ต้องทันสมัย พร้อมการปฏิบัติภารกิจใหม่ ๆ และท้าทาย ***มิติบุคลากรกระทรวงแรงงาน*** ที่ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ***มิติกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ*** ที่ต้องเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานแนวใหม่มีความยืดหยุ่นสูง มีความคล่องตัว

<u>วาระปฏิรูปที่ 2 Zero Corruption</u>

ร่างยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50” ซึ่งประเทศไทยจะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์นี้ได้ ทุกส่วนราชการต้องช่วยกันดำเนินการอย่างจริงจัง ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดวาระปฏิรูปแรงงาน เรื่อง Zero Corruption ขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายชาติ

<u>วาระปฏิรูปที่ 3 Information Technology</u>

มุ่งหมายให้กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชั่น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีเสถียรภาพ ระบบจัดการฐานข้อมูล และเชื่อมโยงฐานข้อมูลพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานภายในองค์กร (Back Office Platform) และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ (Font Office Platform) ตลอดจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

มิติภายนอกองค์กร

<u>วาระปฏิรูปที่ 4 Safety Thailand</u>

ส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย มีการบูรณาการผ่านกลไกประชารัฐ ดำเนินงานเชิงรุกด้วยมาตรการสร้างจิตสำนึก (Safety Mind) มาตรการความความปลอดภัย ของชีวิต (Safety of Life) มาตรการสร้างเครือข่าย (Safety Network) เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ “ประเทศไทยปลอดภัย (Safe Work Safe Health Safe Life: Safety Thailand)”

<u>วาระปฏิรูปที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและแรงงานผิดกฎหมาย</u>

การตระหนักถึงผลกระทบของปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ปัญหาแรงงานต่างด้าวและการใช้แรงงานผิดกฎหมายที่มีต่อความมั่นคงและความเชื่อมั่นของประเทศไทย ซึ่งส่งผลไปถึงภาคเศรษฐกิจอีกด้วย เพื่อเป็นการสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาแบบครบวงจร เป้าหมายหลัก คือ ปัญหาแรงงานบังคับและปัญหาการค้ามนุษย์ต้องหมดไปจากประเทศไทย

<u>วาระปฏิรูปที่ 6 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0</u>

ตามทิศทางของการพัฒนาประเทศไทยว่า มุ่งสู่ “Thailand 4.0” ซึ่งการก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลิตภาพสูง

<u>วาระปฏิรูปที่ 7 มิติใหม่ของการส่งเสริมการมีงานทำ</u>

เพื่อเป็นการเชื่อมโยงกับวาระที่ 3 การเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ Thailand 4.0 เนื่องด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ “การมีงานทำถ้วนหน้า” เพราะจะเป็นปัจจัยให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนด้วยกำลังซื้อภายในประเทศ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะไม่ตรงตามความต้องการของภาคเศรษฐกิจ) และประเทศไทยยังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้กระทรวงแรงงานต้องมาปรับบทบาทภารกิจด้านการส่งเสริมการมีงานทำใหม่ สร้างมิติใหม่โดยนอกจากจะส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มแรงงานทั่วไป และยังมุ่งให้แรงงานผู้สูงอายุและผู้พิการมีงานทำ และยังไปเตรียมทรัพยากรมนุษย์ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคด้านการขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพอีกด้วย

วาระปฏิรูปที่ 8 ยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ

กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งและยังเป็นกลุ่มที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทย คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งมีจำนวนถึง 25 ล้านคน กลุ่มคนเหล่านี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา มีทักษะฝีมือในระดับล่าง โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบอย่างครบวงจร ทั้งการส่งเสริม การคุ้มครอง และการพัฒนา และการสร้างความเข้มแข็งที่สอดคล้องกับนวัตกรรมใหม่ ตลอดจนสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

แผนงานเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

เพื่อธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยเทิดทูน พิทักษ์ และรักษาสถาบันพระมหากษัตริย์มิให้มีผู้ใดล่วงละเมิด เสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักในพระมหากรุณาธิคุณและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ น้อมนำแนวพระราชดำริไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy: SEP)

2.6.2 แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ถูกกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ***แรงงานมีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้*** กระทรวงแรงงานได้พัฒนาพันธกิจขึ้นมาตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ดังนี้

พันธกิจ

1. การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
2. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนากระทรวงให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมความร่วมมือแรงงานระหว่างประเทศ

<u>ค่านิยมหลัก</u>

พันธกิจดังกล่าวถูกขับเคลื่อนภายใต้ค่านิยมหลัก คือ

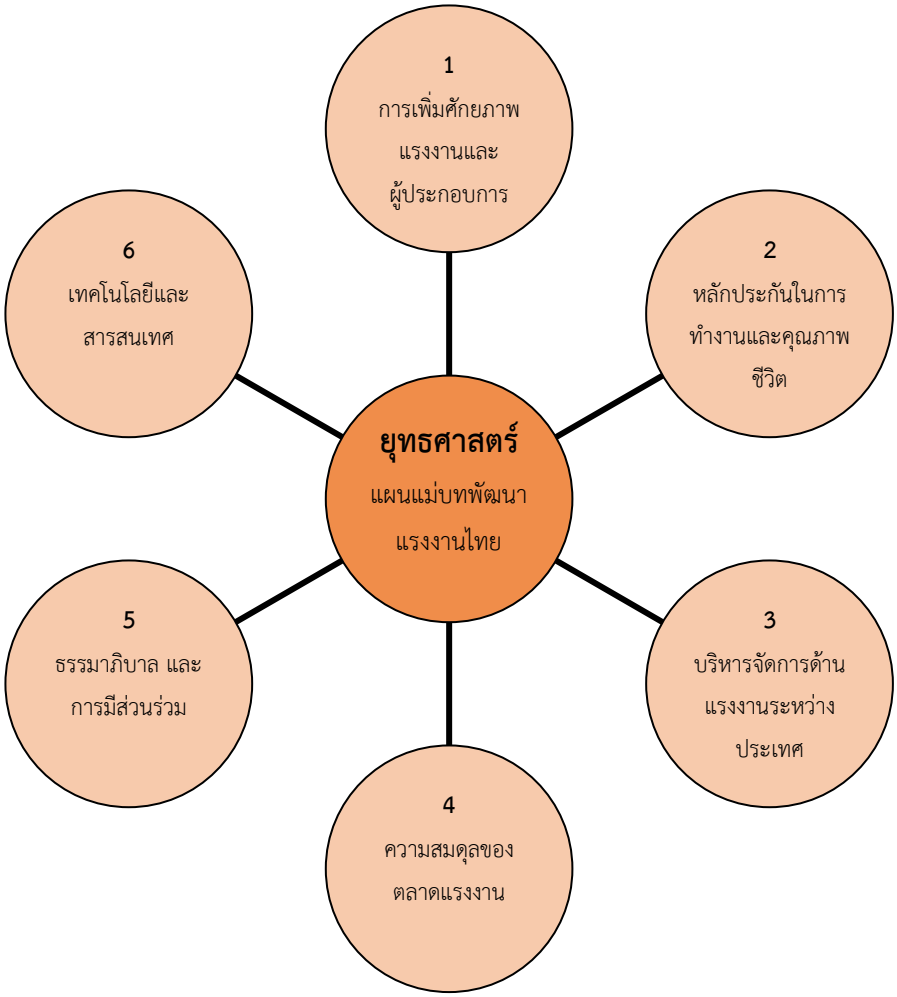
P: มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

L: ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

S: มีจิตบริการ (Service Mind)

กระทรวงแรงงานจะสามารถดำเนินงานตามพันธกิจภายใต้ค่านิยมหลักเพื่อบรรลุต่อวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ และยุทธวิธีเพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ได้ถูกประกอบสร้างขึ้นด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังรูปที่ 2-1

<u>ยุทธศาสตร์</u>



รูปที่ 2-1 ยุทธศาสตร์แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่กระทรวงแรงงาน ควรพิจารณาเพื่อความสอดคล้องในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) นั้น คือทุกยุทธศาสตร์ เพื่อการนำหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการขับเคลื่อน สนับสนุนให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ แต่ทั้งนี้ มีการระบุภารกิจที่ชัดเจนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และดิจิทัลไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 5 และ 6

2.7 กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล

2.7.1 กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (National ICT Policy Framework 2011-2020: ICT 2020)

กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (National ICT Policy Framework 2011-2020: ICT 2020) มีเป้าหมายให้ประเทศไทยในปี 2563 เป็นสังคมอุดมปัญญา (Smart Thailand 2020) ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างชาญฉลาด ประชาชนทุกระดับมีความเฉลียวฉลาด (Smart People) และรอบรู้สารสนเทศ (Information Literacy) สามารถเข้าถึงและใช้สารสนเทศอย่างมีคุณธรรม

จริยธรรม มีวิจารณญาณ และรู้เท่าทัน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีธรรมาภิบาล (Smart Governance) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสู่เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้และนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและมั่นคง

กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 มีทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์โดยใช้**เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** หรือ ICT เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการนำพาคนไทยสู่ความรู้และปัญญา เศรษฐกิจไทยสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน สังคมไทยสู่ความเสมอภาค และเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ Smart Thailand ในปี ค.ศ. 2020 หรือปี พ.ศ. 2563 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างโครงสร้างพื้นฐาน ICT อันทันสมัยทั่วถึง และมั่นคงปลอดภัย พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT ที่เป็นอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรือการสื่อสารรูปแบบอื่นที่เป็น Broadband ให้มี ความทันสมัย มีการกระจายอย่างทั่วถึง และมีความมั่นคงปลอดภัย สามารถรองรับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ได้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างคนไทยให้มีคุณภาพ ใช้ ICT อย่างฉลาดและรู้เท่าทัน พัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการพัฒนา และใชสารสนเทศอยางมีประสิทธิภาพมีวิจารณญาณและรูเทาทัน รวมถึงพัฒนาบุคลากร ICT ที่มีความรูความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างอุตสาหกรรม ICT ให้เข้มแข็ง สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และมีการพัฒนาเป็นอันดับต้นของอาเซียน ยกระดับขีดความสามารถในการแขงขันของอุตสาหกรรม ICT เพื่อสรางมูลคาทางเศรษฐกิจ และนำรายไดเขาประเทศ โดยใชโอกาสจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ การเปดการคาเสรี และประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ให้ฉลาดรอบรู้ มีการเชื่อมโยง และเปิดให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ใช้ ICT เพื่อสรางนวัตกรรมการบริการของภาครัฐที่สามารถใหบริการประชาชน และธุรกิจทุกภาคส่วนไดอยางมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ใช้ ICT เพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิตพร้อมเข้าสู่เศรษฐกิจฐานบริการและฐานความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและประยุกต์ ICT เพื่อสรางความเขมแข็งของภาคการผลิต ใหสามารถพึ่งตนเองและแขงขันไดในระดับโลกโดยเฉพาะภาคการเกษตร ภาคบริการ และเศรษฐกิจสรางสรรคเพื่อเพิ่มสัดสวนภาคบริการในโครงสรางเศรษฐกิจโดยรวม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมด้วย ICT พัฒนาและประยุกต ICT เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม โดยสรางความเสมอภาคของโอกาสในการเขาถึงทรัพยากรและบริการ

สาธารณะสำหรับประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะบริการพื้นฐานที่จำเป็นตอการดำรงชีวิตอยางมีสุขภาวะที่ดี ไดแก บริการดานการศึกษาและบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาและประยุกต ICT เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เปนมิตรกับสิ่งแวดลอม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานควรพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ เพื่อความสอดคล้องในเชิงนโยบาย ได้แก่ **ยุทธศาสตร์ที่ *4*** *ใช้ ICT เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการของภาครัฐที่สามารถให้บริการประชาชนและธุรกิจทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และมีธรรมาภิบาล โดยมุ่งสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่ฉลาดรอบรู้ (Intelligence) มีการเชื่อมโยงกัน (Integration) และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทร่วมรับประโยชน์จากบริการอย่างเท่าเทียมกัน (Inclusion) ภายใต้ระบบบริหารที่มีธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจและใช้เป็นกรอบการดำเนินงาน* กล่าวคือ

- การออกแบบสถาปัตยกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบ ICT ของหน่วยงานภาครัฐ
- การกำหนดมาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศของภาครัฐ
- การกำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินการพัฒนาความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนเพื่อการให้บริการภาครัฐ
- การส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวทาง “รัฐบาลเปิด” ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมและการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะในรูปแบบเปิด (Open Government Data) ให้ประชาชนทั่วไป และภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้
- ส่งเสริมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เพื่อเป็นเวทีในการเข้าถึง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและ/หรือผู้รับบริการ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
- การจัดให้มีระบบความมั่นคงปลอดภัยเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือในการใช้บริการข้อมูลข่าวสารและบริการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ

- ส่งเสริมการออกแบบระบบที่เน้นผลลัพธ์ในเชิงบริการ ที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ (Reusable) โดยเฉพาะสถาปัตยกรรมในแนวทาง Service Oriented Architecture (SOA)
- พัฒนาบุคลากรของภาครัฐในแนวทางที่สอดคล้องกับวิวัฒนาการด้านนวัตกรรมบริการ สำหรับบุคลากร ICT เน้นพัฒนาทักษะในการออกแบบและเข้าใจสถาปัตยกรรม ICT และ/หรือทักษะในการจัดหาระบบ ICT ตามแนวทางใหม่ที่เน้นในเรื่องการใช้บริการ ICT จากภายนอก
- พัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับวิทยาการบริการ เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องความต้องการ เงื่อนไข หรืออื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภค/ผู้รับบริการ
- พัฒนาหรือต่อยอดโครงสร้างพื้นฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศแห่งชาติของประเทศไทยให้สามารถตอบสนองความต้องการข้อมูลเชิงพื้นที่ของทุกภาคส่วนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการใช้ ICT เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบความมั่นคงของชาติ (National Security) รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ

ทั้งนี้ ยังมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ควรพิจารณาประกอบ ดังนี้

- มิติเกี่ยวกับประสบการณ์ผู้รับบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ในประเด็น **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ICT อันทันสมัยทั่วถึง และมั่นคงปลอดภัย
- มิติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็น **ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างคนไทยให้มีคุณภาพ ใช้ ICT อย่างฉลาดและรู้เท่าทัน และ **ยุทธศาสตร์ที่ 6** สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมด้วย ICT

2.7.2 การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประเทศไทย

2.7.2.1 พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560

เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ครอบคลุมการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและการวางโครงสร้างพื้นฐาน

สารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานและส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อประเทศไทยพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ให้คณะรัฐมนตรีต้องมีนโยบายและแผนระดับชาติในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยได้กำหนดนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีแนวทางอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) การดำเนินการและการพัฒนาให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้สามารถใช้ร่วมกันหรือเชื่อมโยงกันได้หรือวิธีอื่นใดที่เป็นการประหยัดทรัพยากรของชาติและเกิดความสะดวกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

(2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องครอบคลุมโครงข่ายการติดต่อสื่อสาร แพร่เสียง แพร่ภาพในทุกรูปแบบไม่ว่าจะอยู่ในภาคพื้นดิน พื้นน้ำ ในอากาศ หรืออวกาศ และเป้าหมายในการใช้คลื่นความถี่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และประโยชน์ของประชาชน

(3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการให้บริการหรือแอพพลิเคชั่นสำหรับประยุกต์ใช้งานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(4) การส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกัน เพื่อให้การทำงานระหว่างระบบสามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้อย่างมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมตลอดทั้งทำให้ระบบหรือการให้บริการมีความน่าเชื่อถือ และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และมีหลักประกันการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ

(5) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดอุตสาหกรรมและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างหรือเผยแพร่เนื้อหาผ่านทางสื่อที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศ

(6) การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างความตระหนักและรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

(7) การพัฒนาคลังข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัล การบริหารจัดการความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะกับยุคสมัย

พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ได้ให้คำนิยามของคำว่า ***"ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม"*** หมายถึง ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มีการติดต่อสื่อสาร การผลิต การอุปโภคบริโภค การใช้สอย การจำหน่ายจ่ายแจก การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ การคมนาคมขนส่ง การโลจิสติกส์ การศึกษา การเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม การสาธารณสุข การเงินการลงทุน การภาษีอากร การบริหารจัดการข้อมูล และเนื้อหาหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคมอื่นใด หรือการใด ๆ ที่มีกระบวนการหรือการดำเนินงานทางดิจิทัลหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ กิจการวิทยุคมนาคม กิจการโทรคมนาคม กิจการสื่อสารดาวเทียม และการบริหารคลื่นความถี่ โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการหลอมรวม หรือเทคโนโลยีอื่นใดในทำนองเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน อีกทั้งยังกำหนดให้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม คณะกรรมการเฉพาะด้าน กองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลอีกด้วย

แนวทางเป้าหมายที่กระทรวงแรงงานควรพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ เพื่อความสอดคล้องในเชิงนโยบาย ได้แก่

- แนวทางที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล ครอบคลุมโครงข่ายการติดต่อสื่อสารแพร่ภาพและเสียง
- แนวทางที่ 3 ส่งเสริมระบบการให้บริการหรือแอพพลิเคชั่นสำหรับประยุกต์การใช้งานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- แนวทางที่ 6 ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนให้เกิดความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานรัฐและเอกชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม
- แนวทางที่ 7 พัฒนาคลังข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย

2.7.2.2 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

นโยบายรัฐบาล กำหนดให้เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นหนึ่งในนโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ***"ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัล"*** ให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลก และสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ซึ่ง

หมายรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง ทั้งผลิตภัณฑ์ ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล อุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัล รองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่น ๆ ประกอบกับ คณะรัฐมนตรีในวาระการประชุมวันที่ 5 เมษายน 2559 ได้ลงมติเห็นชอบต่อข้อเสนอของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ปัจจุบัน คือ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- ให้ความเห็นชอบต่อ (ร่าง) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 - 2561) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

- มอบหมายให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 - 2561) รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนารายยุทธศาสตร์ และ/หรือรายวาระ (Agenda-Based) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หากพิจารณา แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายคือมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แต่เพื่อให้แผนฯสามารถรองรับพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหรือภูมิทัศน์ออกเป็น 4 ระยะ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ตามที่กำหนดในวิสัยทัศน์ คือ ***"ปฏิรูปประเทศไทย สู่ดิจิทัลไทยแลนด์"*** โดย ***ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand)*** หมายถึง ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่นคั่ง และยั่งยืน โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาด้วยกันทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

โดยการมุ่งเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป นอกจากนี้ ในระยะยาว

โครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง จะกลายเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับ ถนนไฟฟ้า น้ำประปา ที่สามารถรองรับการเชื่อมต่อของทุกคน และทุกสรรพสิ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศโดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ยังมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศสำหรับธุรกิจดิจิทัล เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจไทยที่จะส่งผลต่อการขยายฐานเศรษฐกิจและอัตราการจ้างงานของไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูล องค์ความรู้ ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่ายและสะดวก และมีประชาชนที่รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจากัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทางานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคที่เศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรคเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิ์ให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่กระทรวงแรงงานควรพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ฯ เพื่อความสอดคล้องในเชิงนโยบาย ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 1, 4 และ 5 ตามรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564: เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (5-years Plan for Digital Transformation in Thailand)

(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564: เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (5-years Plan for Digital Transformation in Thailand) จะใช้เป้าหมาย และแนวทางด้านการพัฒนาดิจิทัลของประเทศตามที่กำหนดไว้ใน ***พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 6)*** ที่ประกาศ และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2560 และ ***แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*** เป็นกรอบนำความคิดเบื้องต้นในการวางแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาเทคโนโลยีดิจิทัลมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลเทียบเคียงกับหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศพัฒนาแล้ว ใน 5 มิติ ดังนี้

1. การเชื่อมต่อ (Connectivity)

การเชื่อมต่อในที่นี้ มิได้หมายความเพียงเรื่องของสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เช่น ถนน รถไฟ รถไฟความเร็วสูง หรือโครงสร้างพื้นฐานบรอดแบนด์เท่านั้น แต่เป็นการกล่าวถึงการสร้างให้สังคม ชุมชน เศรษฐกิจ เกิดการ Connectivity หรือการเชื่อมต่อกันนั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบรอดแบนด์คุณภาพสูงอันเป็นเงื่อนไขที่จาเป็นสำหรับการต่อยอดการพัฒนาและใช้บริการต่าง ๆ เป็นพื้นฐานในการเชื่อมโยง คน ทรัพยากร อุปกรณ์ดิจิทัล และทุกสรรพสิ่ง

2. ทักษะด้านดิจิทัล (Human capital/ Digital skill)

ประเทศที่พัฒนาแล้วในหลายประเทศ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เนื่องจากเห็นถึงความสำคัญ และโอกาสอันยิ่งใหญ่ที่จะเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย ทักษะด้านดิจิทัลจึงได้กลายเป็นทักษะพื้นฐาน เป็นทักษะที่จาเป็นในการใช้งานและสร้างประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ขณะเดียวกันก็ต้องเฝ้าระวังผลกระทบทางลบอันเกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทางมิชอบและหรือไม่เหมาะสม

3. การใช้ข้อมูลผ่านเครือข่าย (Data driven)

เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องกล่าวถึง เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมให้ไปสู่ Industry 4.0 ได้นั้นปัจจัยสำคัญคือ การใช้ข้อมูลผ่านเครือข่าย เมื่อโลกจริงและโลกเสมือนถูกผนวกรวมเข้าด้วยกัน ภาคบริการโดยเฉพาะภาคการเงินและการธนาคาร เป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนผ่านที่รวดเร็วและเห็นเด่นชัดที่สุด เนื่องจากเป็นภาคเศรษฐกิจของการแลกเปลี่ยนข้อมูล และมีการนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนระบบอัตโนมัติมาใช้มากมายในทุกขั้นตอน ตลอดจนหลายกิจกรรมที่เกิดขึ้นบนโลกของความเป็นจริงถูกย้ายไปในโลกออนไลน์ เกิดการสร้างและแลกเปลี่ยนข้อมูลจำนวนมหาศาล โดยเฉพาะใน Social Media และทาอย่างไรจึงจะสร้างประโยชน์จากวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เหล่านี้

4. เทคโนโลยีเปลี่ยนโลก (Digital disruption)

เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยจะเข้ามาปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ กติกา รูปแบบ และโครงสร้างของทุกสิ่ง เกิดการพลิกโฉมรูปแบบการดาเนินชีวิต การประกอบธุรกิจ และเศรษฐกิจโลก เช่น การเกิดอีเมล์ทำให้คนส่งจดหมายทางไปรษณีย์น้อยลง สมาร์ทโฟนมีกล้องถ่ายรูปทำให้อุตสาหกรรมกล้องเปลี่ยน รวมถึง รูปแบบการเก็บข้อมูลที่เปลี่ยนไปอยู่บนคลาวด์คอมพิวติ้ง เป็นต้น

5. การสร้างบริการสาธารณะในระบบดิจิทัล (Digital public service)

หลายประเทศปรับตัวและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบริการสาธารณะ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี และความสะดวกสบายในการดารงชีวิตให้กับประชาชน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ การสร้างระบบบริการขนส่งมวลชน ที่ผู้ใช้บริการสามารถวางแผนการเดินทางผ่าน Mobile Application เป็นต้น ดังนั้นบริการสาธารณะจะกลายเป็นระบบดิจิทัลที่ทุกคนเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และสร้างความสะดวกให้กับทุกคนในสังคม

ในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมตาม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564 ได้กำหนดเป้าหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมายที่ 1 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

เพิ่มรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนและการกระจายรายได้และความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ตลอดจนเพิ่ม GDP จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

เป้าหมายที่ 2 สร้างสังคมคุณภาพ

เพิ่มคุณภาพชีวิตโอกาสในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และโอกาสในการเข้าถึงความรู้ด้านทักษะอาชีพให้กับประชาชนทุกคนโดยเฉพาะผู้พิการ และกลุ่มคนชายขอบตลอดจนเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ประชาชนในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ 3 พัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ประหยัดการใช้กระดาษในทุกขั้นตอนการทางาน ลดเวลาในการติดต่อ/รับบริการภาครัฐ และเวลาในการจดทะเบียนเริ่มต้นธุรกิจ สำหรับประชาชนและภาคธุรกิจ

เป้าหมายที่ 4 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลง

ขยายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชนบทเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยต้นทุนที่ไม่ต่างกับประชาชนในเมือง

เป้าหมายที่ 5 สร้างความเชื่อมั่น

ขจัดภัยคุกคามไซเบอร์ การโจมตีเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ เนื้อหาไม่เหมาะสมทางอินเทอร์เน็ต กลโกงออนไลน์/ การฉ้อโกงรูปแบบใหม่ๆ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคธุรกิจและประชาชนในการทาธุรกรรมออนไลน์

เป้าหมายที่ 6 พัฒนากำลังคนดิจิทัล

พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับทุกอาชีพเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการสร้างธุรกิจรูปแบบใหม่ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนสร้างความตระหนักให้ประชาชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ส่วน

2.7.3 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาของประเทศให้มีความชัดเจน สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงานรัฐ และมีองค์ประกอบของยุทธศาสตร์กรอบการพัฒนา และแผนการดำเนินงาน (Roadmap) ของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของภาครัฐไทยทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระยะที่ 1 หรือแผนพัฒนารัฐบาลดิ จิทัลของประเทศไทย ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559-2561) สรอ. ได้จัดทำแผนครอบคลุมแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐทั้งหมด 18 ด้าน ซึ่งสำเร็จเรียบร้อยแล้วและได้มีการจัดทำร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระยะที่ 2 ขึ้นต่อเนื่องจากการจัดทำแผนในระยะที่ 1 โดยเพิ่มความครอบคลุมขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐอีก 8 ด้าน รวมถึงทบทวน 2 ขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐจากแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระยะที่ 1 เพื่อให้ได้แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนในทุกมิติ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า

“ยกระดับภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน มีการทำงานแบบอัจฉริยะ ให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง”

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564) ประกอบด้วย 4 เป้าหมายหลัก ดังนี้

1) ยกระดับตัวชี้วัดสากลที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
2) บริการภาครัฐตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยไม่ต้องใช้สาเนาเอกสาร
3) ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการส่วนร่วมของประชาชน
4) มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภาครัฐ การจัดเก็บและบริหารฐานข้อมูลที่บูรณาการไม่ซ้ำซ้อน สามารถรองรับการเชื่อมโยงการทางานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ยังแบ่งออกเป็นมาตรการการพัฒนาขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐไทยในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการรายบุคคลของผู้ด้อยโอกาส การเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพแรงงานให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของตลาด การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม และการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ให้บริการสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 มีเป้าหมายหลัก คือ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของภาคการเกษตร การยกระดับประสบการณ์ดิจิทัลของนักท่องเที่ยว การอำนวยความสะดวกแก่นักลงทุน การเพิ่มศักยภาพแก่ผู้ประกอบการส่งออก/นำเข้า และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทางภาษีของภาครัฐ การบูรณาการข้อมูลและบริการด้านการขนส่ง ตลอดจนการพัฒนาระบบบริการอัจฉริยะในด้านสาธารณูปโภค ซึ่งทั้งหมดนี้เพื่อการมุ่งไปสู่การเติบโตของเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 มีเป้าหมายหลัก คือ การเสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรักษาความปลอดภัยจากทั้งภัยภายในประเทศ ภัยภายนอกประเทศ และภัยธรรมชาติ โดยเปลี่ยนจากการแก้ไขสถานการณ์มาเป็นการป้องกันก่อนเกิดเหตุมากขึ้น รวมถึงการแก้ไขสถานการณ์ในภาวะวิกฤต ให้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัยและฟื้นฟูพื้นที่ประสบภัยให้กลับคืนสู่ภาวะปกติอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาโดยเร็วที่สุด ซึ่งจะต้องอาศัยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ 4: การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีเป้าหมายหลัก คือ การบูรณาการและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานภาครัฐ ผ่านการเชื่อมโยงระบบจากหลายหน่วยงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐในการบริหารจัดการ ด้านการเงินและการใช้จ่าย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารสินทรัพย์ และด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน เพื่อยกระดับการดำเนินงานภาครัฐ ให้สะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส และเป็นการสนับสนุนการพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 5: การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล

ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 มีเป้าหมายหลัก คือ การบูรณาการการให้บริการภาครัฐผ่านการเชื่อมโยงระบบจากหลายหน่วยงาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ของ

ภาครัฐ ควบคู่ไปกับการยกระดับขีดความสามารถและทักษะเชิงดิจิทัลให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกระดับและทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้มุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์

2.7.4 การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล (Digital Capability Building)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐ 3 หน่วยงานจึงได้ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) โดยมีกรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัลด้านการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ มีเป้าประสงค์หลัก คือ การเพิ่มศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐให้ มีทักษะความเชี่ยวชาญสำหรับการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมเป็นดิจิทัล ซึ่งสามารถแบ่งระดับการพัฒนาออกได้เป็น 3 ระดับ อันได้แก่

<u>ระดับการพัฒนาที่ 1</u>: การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชิงดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ ระดับแรกสุดเป็นการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้บริการด้านพัฒนาศักยภาพ บุคลากรภาครัฐ และจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะเชิงดิจิทัลแก่ผู้รับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม

<u>ระดับการพัฒนาที่ 2</u>: การบูรณาการข้อมูลทุกขั้นตอนด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานทุกฝ่าย ในระดับการพัฒนาที่สอง มีการบูรณาการข้อมูลศักยภาพบุคลากรเพื่อให้เชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ เช่น ระบบทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และการจัดทำระบบประเมินความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของผู้รับการฝึกอบรมและผู้ฝึกอบรม

<u>ระดับการพัฒนาที่ 3</u>: การยกระดับบริการด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐทั้งระบบ ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูล ณ จุดเดียว การพัฒนาในระดับที่สาม เป็นการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลและบูรณาการสื่อการฝึกอบรม หลักสูตร ตลอดจนเทคนิคและแนวทางการพัฒนา ฝึกฝนที่ศูนย์กลาง (Hub) และเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลแก่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

ด้วย ***แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*** ใน ***ยุทธศาสตร์ที่ 4*** ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ ***ยุทธศาสตร์ที่ 5*** พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จึงก่อให้เกิด ***“สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ หรือ Thailand Digital***

Government Academy (TDGA)" ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ Digital Government กล่าวคือ สามารถทำงานภายใต้โครงการบูรณาการข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐโดยมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญและโปร่งใส มีความรู้ความ สามารถหลายศาสตร์ สามารถเข้าใจและสื่อสารในการพัฒนาระบบที่หลากหลายโดยมีความรู้เชิงลึกที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างน้อยหนึ่งศาสตร์ และทำงานได้ตามภารกิจในการรับผิดชอบขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) มีวิสัยทัศน์ คือ ***การเป็นศูนย์กลางการพัฒนาผู้นำบุคลากรดิจิทัลภาครัฐของประเทศไทย (Digital Government Leadership Capability)***

ประเด็นที่กระทรวงแรงงานควรพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ เพื่อความสอดคล้องในเชิงนโยบาย คือ การพัฒนาบุคลกรของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และการก้าวสู่การเป็น Digital Thailand โดยมีการแบ่งระดับของทักษะของบุคลากรภาครัฐออกเป็น 6 ส่วน [2] ได้แก่

1. Digital Leadership
2. Digital Technology
3. Digital Transformation Management
4. Digital Skills
5. Digital Service Assurance
6. Digital Governance & Compliance

ซึ่งทักษะดังกล่าวทั้งหมดจะนำมาสู่การออกแบบหลักสูตรสำหรับการจัดอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐในทุก ๆ ระดับ เพื่อการสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นผู้นำและสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โครงสร้างการแบ่งกลุ่มบุคลากรภาครัฐจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

1. ระดับ Executive Management (C-Level) หมายถึง ผู้บริหารระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูงหรือ ระดับอำนวยการต้น และระดับอำนวยการสูง ที่ทำหน้าในการกำหนดนโยบายวางแผนงาน และติดตามตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ โดยหลักสูตรในระดับจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

[2] ร่างทักษะของบุคลากรภาครัฐ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (Thailand Digital Government Academy: TDGA) ข้อมูล ณ วันที่ 29 กรกฎาคม 2559

- ระดับ Basic หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่ควรทราบในการบริหารจัดการ โดยจะมีเนื้อหาแบ่งออกเป็นทักษะความรู้ด้านบริหาร และทักษะความความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ระดับ Advanced หมายถึง ความรู้ขั้นสูงในการนำความรู้มาประยุกต์ในการบริหารให้เกิดการ บูรณาการข้อมูล และสามารถคิดวิเคราะห์ในการออกแบบนวัตกรรมการให้บริการในรูปแบบใหม่โดยจะมีเนื้อหาแบ่งออกเป็นทักษะความรู้ด้านบริหาร และทักษะความความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ระดับ Management หมายถึง ผู้บริหารระดับกลาง ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการโครงการ พัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีสามารถมาขับเคลื่อนองค์กรอย่างเหมาะสม โดยหลักสูตรจะมีการแบ่งออกเป็น 2 ระดับ

- ระดับ Basic คือ เป็นความรู้พื้นฐานในระดับตำแหน่ง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีการแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ ทักษะความรู้ด้านบริหาร และทักษะความความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ระดับ Advanced คือ เป็นความขั้นสูง ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนคือ ทักษะความรู้ด้านบริหารงาน และทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ

3. ระดับ Operation หมายถึง ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ในการจัดเตรียมข้อมูล ที่ถูกต้องแม่นยำ ให้กับฝ่ายบริหารในการพิจารณาตัดสินใจ โดยหลักสูตรจะมีการแบ่งออกเป็น 2 ระดับกลุ่มทักษะของบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐในแต่ละระดับ

2.8 กฎหมายทางด้านเทคโนโลยี

กฎหมายทางด้านเทคโนโลยี ที่จะกล่าวดังต่อไปนี้ เป็นสิ่งที่กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เนื่องจากเป็นบทบัญญัติทางกฎหมายที่มีบทลงโทษกำหนดไว้ ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ให้มีความสอดคล้องและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ประกอบด้วยกฎหมายดังต่อไปนี้

2.8.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

2.8.1.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดกับบุคคลที่ใช้คอมพิวเตอร์กระทำความผิด ไม่ว่าจะเป็นการทำให้ระบบคอมพิวเตอร์ไม่ทำงานตามคำสั่งที่กำหนดไว้ หรือระบบได้ทำตามคำสั่งผิดพลาดไป อีกทั้งการใช้วิธีการอันใดๆ ที่เป็นการเข้าระบบคอมพิวเตอร์ แก้ไขหรือทำลายข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ของบุคคลอื่น รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จหรือเป็นข้อมูลที่มีลักษณะลามกอนาจาร อันส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อสังคม เศรษฐกิจ ความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งนี้ไม่ว่าตัวผู้กระทำความผิดจะอยู่นอกราชอาณาจักร ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือเป็นคนต่างชาติ ถ้าผู้เสียหายมีการร้องขอให้ลงโทษ ผู้กระทำความผิดต้องรับโทษภายในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัตินี้ เริ่มบังคับใช้เมื่อ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ในบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ให้บริการ อยู่ในหมวด 2 ว่าด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ดังนี้

มาตรา 26 ผู้ให้บริการต้องเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ไว้ไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันนับแต่วันที่ข้อมูลนั้นเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ แต่ในกรณีจำเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่จะสั่งให้ผู้ให้บริการผู้ใดเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ไว้เกินเก้าสิบวันแต่ไม่เกินหนึ่งปีเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย และเฉพาะคราวก็ได้ ผู้ให้บริการจะต้องเก็บรักษาข้อมูลของผู้ใช้บริการเท่าที่จำเป็นเพื่อให้สามารถระบุตัวผู้ใช้บริการนับตั้งแต่เริ่มใช้บริการและต้องเก็บรักษาไว้เป็นเวลาไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันนับตั้งแต่การใช้บริการสิ้นสุดลง ความในวรรคหนึ่งจะ

ใช้กับผู้ให้บริการประเภทใด อย่างไร และเมื่อใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ผู้ให้บริการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าแสนบาท

ทั้งนี้ ประกาศกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรื่อง หลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการ พ.ศ. 2550 มีการนิยาม "ผู้ให้บริการ" ที่ครอบคลุมทั้งหน่วยงานภาครัฐบาล และเอกชน ไม่เฉพาะแต่ผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต หรือ Internet Service Provider: ISP [3] อย่างเดียว แต่หมายรวมถึง

- ผู้ประกอบการธุรกิจโทรคมนาคม
- ระบบโทรศัพท์ ระบบดาวเทียม ระบบวงจรเช่า หรือบริการสื่อสารไร้สาย
- องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้ง และให้บริการเครือข่าย Internet, Intranet และ Extranet ทั้งผ่านสายและไร้สาย รวมถึงร้านอินเทอร์เน็ตที่ให้บริการประชาชน
- สถาบันการศึกษา
- ผู้ให้บริการเช่าระบบคอมพิวเตอร์ หรือให้เช่าบริการโปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ (Host Service Provider)
- ผู้ให้บริการข้อมูลคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Web Board หรือ Web Service ต่าง ๆ

ตามประกาศแนบท้ายของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรื่อง หลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการ พ.ศ. 2550 ข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ซึ่งผู้ให้บริการ "ข้อมูลอินเทอร์เน็ตบนเครื่องผู้ให้บริการเว็บ" มีหน้าที่ต้องเก็บรักษา มีดังต่อไปนี้

- ข้อมูล log ที่บันทึกเมื่อมีการเข้าถึงเครื่องผู้ให้บริการเว็บ
- ข้อมูลวัน และเวลาการติดต่อของเครื่องที่เข้ามาใช้บริการและเครื่องให้บริการ
- ข้อมูลหมายเลขชุดอินเทอร์เน็ตของเครื่องคอมพิวเตอร์ผู้เข้าใช้ที่เชื่อมต่ออยู่ในขณะนั้น
- ข้อมูลคำสั่งการใช้งานระบบ
- ข้อมูลที่บ่งบอกถึงเส้นทางในการเรียกดูข้อมูล (URI: Uniform Resource Identifier)

[3] เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเชื่อมต่อเข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับในประเทศไทยมีหน่วยงานที่ให้บริการด้านนี้อยู่ 2 ประเภทด้วยกันคือ ผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์ (Commercial ISP) และผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตสำหรับสถาบันการศึกษา การวิจัยและหน่วยงานของรัฐ (non-commercial ISP)

2.8.1.2 พระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

ด้วยเหตุผลที่ว่า ตามที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ขึ้น ภายหลังที่กฎหมายฉบับดังกล่าวได้ใช้บังคับในระยะเวลาหนึ่งปรากฏว่าหลายภาคส่วนเสนอให้มีการทบทวนหลักการของกฎหมาย อันเนื่องมาจากประเด็นปัญหาทั้งทางข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายในการบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ ไม่ว่าโดยผลจากพัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รูปแบบการกระทำความผิดที่หลากหลาย การบังคับใช้กฎหมายและการตีความที่คลาดเคลื่อนไปจากเจตนารมณ์ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอและขาดการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดหลักกฎหมายที่เอื้อต่อการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ อันล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ทั้งยังกระทบต่อการตัดสินใจลงทุนประกอบการในประเทศไทยซึ่งกระทบต่อเศรษฐกิจภาพรวมของประเทศอีกด้วย

พระราชบัญญัติ ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2560 และจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้ [4]

- ผู้ใดส่งอีเมล์ให้แก่บุคคลอื่นก่อให้เกิดความเดือนร้อนรำคาญ โดยไม่สามารถบอกเลิกหรือแจ้งยกเลิกได้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 200,000 บาท
- การกระทำความผิด เป็นการกระทำต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1-7 ปี และปรับตั้งแต่ 20,000-140,000 บาท
- ถ้าเกิดความเสียหายต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือระบบคอมพิวเตอร์ดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1-4 ปี และปรับตั้งแต่ 20,000-200,000 บาท

[4] ที่มา: กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

- การกระทำความผิด เป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่นหรือทรัพย์สินของผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี และปรับไม่เกิน 200,000 บาท

- การกระทำความผิด โดยมิได้มีเจตนาฆ่า แต่เป็นเหตุให้บุคคลอื่นถึงแก่ความตาย ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 5-20 ปี และปรับตั้งแต่ 100,000-400,000 บาท

- ผู้ใดจำหน่ายหรือเผยแพร่ชุดคำสั่งที่จัดทำขึ้นโดยเฉพาะเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด ต้องระวางโทษจำคุกไม่ 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- ผู้ใดกระทำความผิดที่ระบุดังต่อไปนี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือปรับไม่เกิน 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

  * ทุจริต หรือโดยหลอกลวง นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ บิดเบือนหรือปลอมไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน
  * นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งเกิดความเสียหายต่อประเทศ
  * นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ซึ่งเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร
  * นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ที่มีลักษณะอันลามก

- ให้ความร่วมมือ ยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้มีการกระทำความผิด รับโทษเช่นเดียวกับผู้กระทำความผิด

- ตัดต่อ เติม หรือดัดแปลง ภาพของผู้อื่น นำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี และปรับไม่เกิน 200,000 บาท

- กระทำต่อภาพของผู้ตาย และการกระทำนั้นน่าจะทำให้บิดามารดา คู่สมรส หรือบุตรของผู้ตายเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี และปรับไม่เกิน 200,000 บาท

2.8.2 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่รองรับผลทางกฎหมายของการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในทางแพ่งและพาณิชย์ ที่ดำเนินการโดยใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่ธุรกรรมที่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดมิให้นำพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนมาใช้บังคับ (ได้แก่ พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทธุรกรรมทางแพ่งและพาณิชย์ ที่ยกเว้นมิให้นำกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้บังคับ พ.ศ. 2549) ตลอดจนการ

ทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ เช่น คำขอ การอนุญาต การจดทะเบียน คำสั่งทางปกครอง การชำระเงิน การประกาศ หรือการดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายกับหน่วยงานของรัฐหรือโดยหน่วยงานของรัฐ ถ้าได้กระทำในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ก็ให้ถือว่ามีผลโดยชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายในเรื่องนั้นกำหนด

ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตราที่สำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการในการปฏิบัติ 2 มาตรา และเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้นได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาเพิ่มเติม ดังนี้

มาตรา 25 ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ใดที่ได้กระทำตามวิธีการแบบปลอดภัยที่กำหนดใน พระราชกฤษฎีกา ให้สันนิษฐานว่าเป็นวิธีการที่เชื่อถือได้

และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา เรียกว่า **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการแบบปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553**

มาตรา 35 คำขอ การอนุญาต การจดทะเบียน คำสั่งทางปกครอง การชำระเงิน การประกาศหรือการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมายกับหน่วยงานของรัฐหรือโดยหน่วยงานของรัฐ ถ้าได้กระทำในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา ให้นำพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับ และให้ถือว่ามีผลโดยชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายในเรื่องนั้นกำหนด ทั้งนี้ ในพระราชกฤษฎีกาอาจกำหนดให้บุคคลที่เกี่ยวข้องต้องกระทำหรืองดเว้นกระทำการใดๆ หรือให้หน่วยงานของรัฐออกระเบียบเพื่อกำหนดรายละเอียดในบางกรณีด้วยก็ได้

และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา เรียกว่า **พระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ .ศ. 2549**

คณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ มีแบบประเมินประกอบการพิจารณาการดำเนินงานตามแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา 7 ใน พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549 โดยให้หน่วยงานของรัฐ “ประเมินตนเอง” ในหัวข้อต่าง ๆ ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 หัวข้อประเมินประกอบการดำเนินงานตามแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของหน่วยงานของรัฐ

ข้อ	แนวนโยบาย / และแนวปฏิบัติ (ประกาศของคณะกรรมการฯ)
1	กำหนดคำนิยาม (1) ผู้ใช้งาน (2) สิทธิของผู้ใช้งาน (3) สินทรัพย์ (4) การเข้าถึงหรือควบคุมการใช้งานสารสนเทศ (5) ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ (6) เหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัย (7) สถานการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่อาจคาดคิด (8) คำนิยามอื่น ๆ ตามความต้องการขององค์กร
2	หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีนโยบายในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของหน่วยงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยเนื้อหา ดังต่อไปนี้ (1) การเข้าถึงหรือควบคุมการใช้งานสารสนเทศ (2) จัดให้มีระบบสารสนเทศและระบบสำรองของสารสนเทศซึ่งอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและจัดทำแผนเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉินในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถใช้งานสารสนเทศได้ตามปกติอย่างต่อเนื่อง (3) การตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ
3	หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของหน่วยงาน ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยกระบวนการ ดังต่อไปนี้ (1) หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำข้อปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของหน่วยงาน (2) หน่วยงานของรัฐต้องประกาศนโยบายและข้อปฏิบัติดังกล่าว ให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดทราบ เพื่อให้สามารถเข้าถึง เข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายและข้อปฏิบัติได้ (3) หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดผู้รับผิดชอบตามนโยบายและข้อปฏิบัติดังกล่าวให้ชัดเจน (4) หน่วยงานของรัฐต้องทบทวนปรับปรุงนโยบายและข้อปฏิบัติให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
4	ให้มีข้อกำหนดการเข้าถึงและควบคุมการใช้งานสารสนเทศ (access control) ซึ่งต้องมีเนื้อหาอย่างน้อย ดังนี้ (1) หน่วยงานของรัฐต้องมีการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและอุปกรณ์ในการประมวลผลข้อมูล โดยคำนึงถึงการใช้งานและความมั่นคงปลอดภัย (2) ในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้เข้าถึง ต้องกำหนดตามนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาต การกำหนดสิทธิ หรือการมอบอำนาจของหน่วยงานของรัฐนั้น ๆ (3) หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดเกี่ยวกับ

ข้อ	แนวนโยบาย / และแนวปฏิบัติ (ประกาศของคณะกรรมการฯ)
	• ประเภทของข้อมูล • ลำดับความสำคัญ หรือลำดับชั้นความลับของข้อมูล • รวมทั้งระดับชั้นการเข้าถึง • เวลาที่ได้เข้าถึง • และช่องทางการเข้าถึง
5	ให้มีข้อกำหนดการใช้งานตามภารกิจเพื่อควบคุมการเข้าถึงสารสนเทศ (business requirements for access control) โดยแบ่งการจัดทำข้อปฏิบัติเป็น 2 ส่วนคือ การควบคุมการเข้าถึงสารสนเทศ และการปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการใช้งานตามภารกิจและข้อกำหนดด้านความมั่นคงปลอดภัย
6	ให้มีการบริหารจัดการการเข้าถึงของผู้ใช้งาน (user access management) เพื่อควบคุมการเข้าถึงระบบสารสนเทศเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุญาตแล้ว และผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการสร้างความตระหนักเรื่องความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (information security awareness training) เพื่อป้องกันการเข้าถึงจากผู้ซึ่งไม่ได้รับอนุญาต โดยต้องมีเนื้อหาอย่างน้อย ดังนี้ (1) สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ใช้งาน เพื่อให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจถึงภัยและผลกระทบที่เกิดจากการใช้งานระบบสารสนเทศโดยไม่ระมัดระวังหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ รวมถึงกำหนดให้มีมาตรการเชิงป้องกันตามความเหมาะสม (2) การลงทะเบียนผู้ใช้งาน (user registration) ต้องกำหนดให้มีขั้นตอนทางปฏิบัติสำหรับการลงทะเบียนผู้ใช้งานเมื่อมีการอนุญาตให้เข้าถึงระบบสารสนเทศ และการตัดออกจากทะเบียนของผู้ใช้งานเมื่อมีการยกเลิกเพิกถอนการอนุญาตดังกล่าว (3) การบริหารจัดการสิทธิของผู้ใช้งาน (user management) ต้องจัดให้มีการควบคุมและจำกัดสิทธิเพื่อเข้าถึงและใช้งานระบบสารสนเทศแต่ละชนิดตามความเหมาะสม ทั้งนี้รวมถึงสิทธิจำเพาะ สิทธิพิเศษ และสิทธิอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึง (4) การบริหารจัดการรหัสผ่านสำหรับผู้ใช้งาน (user password management) ต้องจัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการรหัสผ่านสำหรับผู้ใช้งานอย่างรัดกุม (5) การทบทวนสิทธิการเข้าถึงของผู้ใช้งาน (review of user access rights) ต้องจัดให้มีกระบวนการทบทวนสิทธิการเข้าถึงของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
7	ให้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใช้งาน (user responsibilities) เพื่อป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต การเปิดเผย การล่วงรู้ หรือการลักลอบทำสำเนาข้อมูลสารสนเทศและการลักขโมยอุปกรณ์ประมวลผลสารสนเทศ โดยต้องมีเนื้อหาอย่างน้อย ดังนี้ (1) การใช้งานรหัสผ่าน (password use) ต้องกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับผู้ใช้งานในการกำหนดรหัสผ่าน การใช้งานรหัสผ่าน และการเปลี่ยนรหัสผ่านที่มีคุณภาพ (2) การป้องกันอุปกรณ์ในขณะที่ไม่มีผู้ใช้งานที่อุปกรณ์ ต้องกำหนดข้อปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่มีสิทธิสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ของหน่วยงานในขณะที่ไม่มีผู้ดูแล

ข้อ	แนวนโยบาย / และแนวปฏิบัติ (ประกาศของคณะกรรมการฯ)
	(3) การควบคุมสินทรัพย์สารสนเทศและการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ (clear desk and clear screen policy) ต้องควบคุมไม่ให้สินทรัพย์สารสนเทศ เช่น เอกสาร สื่อบันทึกข้อมูล คอมพิวเตอร์ หรือสารสนเทศ อยู่ในภาวะซึ่งเสี่ยงต่อการเข้าถึงโดยผู้ซึ่งไม่มีสิทธิ และต้องกำหนดให้ผู้ใช้งานออกจากระบบสารสนเทศเมื่อว่างเว้นจากการใช้งาน (4) ผู้ใช้งานอาจนำการเข้ารหัส มาใช้กับข้อมูลที่เป็นความลับ โดยให้ปฏิบัติตามระเบียบการรักษาความลับทางราชการ พ.ศ. 2544
8	ให้มีการควบคุมการเข้าถึงเครือข่าย (network access control) เพื่อป้องกันการเข้าถึงบริการทางเครือข่ายโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยต้องมีเนื้อหาอย่างน้อย ดังนี้ (1) การใช้งานบริการเครือข่าย ต้องกำหนดให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศได้แต่เพียงบริการที่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงเท่านั้น (2) การยืนยันตัวบุคคลสำหรับผู้ใช้ที่อยู่ภายนอกองค์กร (user authentication for external connections) ต้องกำหนดให้มีการยืนยันตัวบุคคลก่อนที่จะอนุญาตให้ผู้ใช้ที่อยู่ภายนอกองค์กรสามารถเข้าใช้งานเครือข่ายและระบบสารสนเทศขององค์กรได้ (3) การระบุอุปกรณ์บนเครือข่าย (equipment identification in networks) ต้องมีวิธีการที่สามารถระบุอุปกรณ์บนเครือข่ายได้ และควรใช้การระบุอุปกรณ์บนเครือข่ายเป็นการยืนยัน (4) การป้องกันพอร์ตที่ใช้สำหรับตรวจสอบและปรับแต่งระบบ (remote diagnostic and configuration port protection) ต้องควบคุมการเข้าถึงพอร์ตที่ใช้สำหรับตรวจสอบและปรับแต่งระบบ ทั้งการเข้าถึงทางกายภาพและทางเครือข่าย (5) การแบ่งแยกเครือข่าย (segregation in networks) ต้องทำการแบ่งแยกเครือข่ายตามกลุ่มของบริการสารสนเทศ กลุ่มผู้ใช้งาน และกลุ่มของระบบสารสนเทศ (6) การควบคุมการเชื่อมต่อทางเครือข่าย (network connection control) ต้องควบคุมการเข้าถึงหรือใช้งานเครือข่ายที่มีการใช้ร่วมกันหรือเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติการควบคุมการเข้าถึง (7) การควบคุมการจัดเส้นทางบนเครือข่าย (network routing control) ต้องควบคุมการจัดเส้นทางบนเครือข่ายเพื่อให้การเชื่อมต่อของคอมพิวเตอร์และการส่งผ่านหรือไหลเวียนของข้อมูลหรือสารสนเทศสอดคล้องกับข้อปฏิบัติการควบคุมการเข้าถึงหรือการประยุกต์ใช้งานตามภารกิจ
9	ให้มีการควบคุมการเข้าถึงระบบปฏิบัติการ (operating system access control) เพื่อป้องกันการเข้าถึงระบบปฏิบัติการโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยต้องมีเนื้อหาอย่างน้อย ดังนี้ (1) การกำหนดขั้นตอนปฏิบัติเพื่อการเข้าใช้งานที่มั่นคงปลอดภัย การเข้าถึงระบบปฏิบัติการจะต้องควบคุมโดย วิธีการยืนยันตัวตนที่มั่นคงปลอดภัย (2) การระบุและยืนยันตัวตนของผู้ใช้งาน (user identification and authentication) ต้องกำหนดให้ผู้ใช้งานมีข้อมูลเฉพาะเจาะจงซึ่งสามารถระบุตัวตนของผู้ใช้งาน และเลือกใช้ขั้นตอนทางเทคนิคในการยืนยันตัวตนที่เหมาะสมเพื่อรองรับการกล่าวอ้างว่าเป็นผู้ใช้งานที่ระบุถึง

ข้อ	แนวนโยบาย / และแนวปฏิบัติ (ประกาศของคณะกรรมการฯ)
	(3) การบริหารจัดการรหัสผ่าน (password management system) ต้องจัดทำหรือจัดให้มีระบบบริหารจัดการรหัสผ่านที่สามารถทำงานเชิงโต้ตอบ (interactive) หรือมีการทำงานในลักษณะอัตโนมัติ ซึ่งเอื้อต่อการกำหนดรหัสผ่านที่มีคุณภาพ (4) การใช้งานโปรแกรมอรรถประโยชน์ (use of system utilities) ควรจำกัดและควบคุมการใช้งานโปรแกรมประเภทอรรถประโยชน์ เพื่อป้องกันการละเมิดหรือหลีกเลี่ยงมาตรการความมั่นคงปลอดภัยที่ได้กำหนดไว้หรือที่มีอยู่แล้ว (5) เมื่อมีการว่างเว้นจากการใช้งานในระยะเวลาหนึ่งให้ยุติการใช้งานระบบสารสนเทศนั้น (session time-out) (6) การจำกัดระยะเวลาการเชื่อมต่อระบบสารสนเทศ (limitation of connection time) ต้องจำกัดระยะเวลาในการเชื่อมต่อเพื่อให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากยิ่งขึ้นสำหรับระบบสารสนเทศหรือแอปพลิเคชั่นที่มีความเสี่ยงหรือมีความสำคัญสูง
10	ให้มีการควบคุมการเข้าถึงโปรแกรมประยุกต์หรือแอปพลิเคชั่นและสารสนเทศ (application and information access control) โดยต้องมีการควบคุม ดังนี้ (1) การจำกัดการเข้าถึงสารสนเทศ (information access restriction) ต้องจำกัดหรือควบคุมการเข้าถึงหรือเข้าใช้งานของผู้ใช้งานและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการเข้าใช้งานในการเข้าถึงสารสนเทศและฟังก์ชัน (functions) ต่าง ๆ ของโปรแกรมประยุกต์หรือแอปพลิเคชั่น ทั้งนี้โดยให้สอดคล้องตามนโยบายควบคุมการเข้าถึงสารสนเทศที่ได้กำหนดไว้ (2) ระบบซึ่งไวต่อการรบกวน มีผลกระทบและมีความสำคัญสูงต่อองค์กร ต้องได้รับการแยกออกจากระบบอื่น ๆ และมีการควบคุมสภาพแวดล้อมของตนเองโดยเฉพาะ ให้มีการควบคุมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสื่อสารเคลื่อนที่และการปฏิบัติงานจากภายนอกองค์กร (mobile computing and teleworking) (3) การควบคุมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสื่อสารเคลื่อนที่ ต้องกำหนดข้อปฏิบัติและมาตรการที่เหมาะสมเพื่อปกป้องสารสนเทศจากความเสี่ยงของการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสื่อสารเคลื่อนที่ (4) การปฏิบัติงานจากภายนอกสำนักงาน (teleworking) ต้องกำหนดข้อปฏิบัติ แผนงาน และขั้นตอนปฏิบัติเพื่อปรับใช้สำหรับการปฏิบัติงานขององค์กรจากภายนอกสำนักงาน
11	หน่วยงานของรัฐที่มีระบบสารสนเทศต้องจัดทำระบบสำรอง ตามแนวทางต่อไปนี้ (1) ต้องพิจารณาคัดเลือกและจัดทำระบบสำรองที่เหมาะสมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานที่เหมาะสม (2) ต้องจัดทำแผนเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉินในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถใช้งานสารสนเทศได้ตามปกติอย่างต่อเนื่อง โดยต้องปรับปรุงแผนเตรียมความพร้อมกรณีฉุกเฉินดังกล่าวให้สามารถปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการใช้งานตามภารกิจ

ข้อ	แนวนโยบาย / และแนวปฏิบัติ (ประกาศของคณะกรรมการฯ)
	(3) ต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรซึ่งดูแลรับผิดชอบระบบสารสนเทศ ระบบสำรอง และการจัดทำแผนเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉินในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (4) ต้องมีการทดสอบสภาพพร้อมใช้งานของระบบสารสนเทศ ระบบสำรอง และระบบแผนเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ (โปรดระบุความถี่) (5) สำหรับความถี่ของการปฏิบัติในแต่ละข้อ ควรมีการปฏิบัติที่เพียงพอต่อสภาพความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของแต่ละหน่วยงาน
12	หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศโดยต้องมีเนื้อหาอย่างน้อยดังนี้ (1) หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศที่อาจเกิดขึ้นกับระบบสารสนเทศ (information security audit and assessment) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (2) ในการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงจะต้องดำเนินการ โดยผู้ตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐ (internal auditor) หรือโดยผู้ตรวจสอบอิสระด้านความมั่นคงปลอดภัยจากภายนอก (external auditor) เพื่อให้หน่วยงานของรัฐได้ทราบถึงระดับความเสี่ยงและระดับความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของหน่วยงาน
13	หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจน กรณีระบบคอมพิวเตอร์หรือข้อมูลสารสนเทศเกิด ความเสียหาย หรืออันตรายใดๆ แก่องค์กรหรือผู้หนึ่งผู้ใด อันเนื่องมาจากความบกพร่อง ละเลย หรือฝ่าฝืนการปฏิบัติตามแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ ทั้งนี้ให้ผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงาน (Chief Executive Office : CEO) เป็นผู้รับผิดชอบต่อความเสี่ยง ความเสียหาย หรืออันตรายที่เกิดขึ้น

โดยสรุปแล้ว พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กฎหมาย ฉบับนี้ตราขึ้นเพื่อรองรับผลทางกฎหมายของข้อความหรือนิติกรรมสัญญาที่อยู่ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้มีผลทางกฎหมายที่แน่นอนเทียบเท่ากับนิติกรรมสัญญาหรือผลผูกพันที่ตกลงหรือทำการผ่านกระดาษ โดยมีประกาศของคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรองรับการดำเนินงานธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อีกหลายฉบับ ประกอบด้วย

- ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การรับรองสิ่งพิมพ์ออก พ.ศ. 2555
- ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง หน่วยงานรับรองสิ่งพิมพ์ออก .ศ. 2555
- ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำหรือแปลงเอกสารและข้อความให้อยู่ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553

- ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง แนวทางการจัดทำนโยบาย (Certificate Policy) และแนวปฏิบัติ (Certificate Practice Statement) ของผู้ให้บริการออกใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ (Certificate Authority) พ.ศ. 2552

ทั้งมี ประกอบด้วยพระราชกฤษฎีกาอีกหลายฉบับ ประกอบด้วย

- พระราชกฤษฎีกากำหนดประเภทธุรกรรมในทางแพ่งและพาณิชย์ที่ยกเว้นมิให้นำกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้บังคับ พ.ศ. 2549
- พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549

  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง แนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2553
  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง แนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556
  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง แนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2553

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2551

  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประกอบธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2552
  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประกอบธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555
  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง หลักเกณฑ์ การพิจารณาการลงโทษปรับทางปกครองสำหรับผู้ประกอบธุรกิจให้บริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2554
  - ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยที่ สรข. 1/2552 เรื่อง การให้บริการเงินอิเล็กทรอนิกส์ตามบัญชี ก ที่ไม่ต้องแจ้งให้ทราบก่อนให้บริการ
  - ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยที่ สรข. 2/2552 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์

- ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยที่ สรข. 3/2552 เรื่อง นโยบายและมาตรการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางระบบสารสนเทศในการประกอบธุรกิจของผู้ให้บริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์
- ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทยที่ สรข. 4/2552 เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการควบคุมดูแลธุรกิจบริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2551

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการแบบปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553

  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ประเภทธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และหลักเกณฑ์การประเมินระดับผลกระทบของธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ตามวิธีแบบปลอดภัย พ.ศ. 2555
  - ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศตามวิธีการแบบปลอดภัย พ.ศ. 2555

2.8.3 การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ

ในการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ เพื่อให้กระทรวงแรงงานมีแนวทางที่เอื้ออำนวยต่อการเปิดข้อมูลของภาครัฐ หรือ ***"ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data)"*** ซึ่งมีการกำหนดไว้ตามกฎหมาย ดังที่กำหนดไว้ใน ***มาตรา 59 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*** [5] ที่ระบุไว้ว่า ***"รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มิใช่ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก"*** ตลอดจนแนวทางการให้บริการข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data) ที่หน่วยงานภาครัฐกำหนดไว้ โดยกรอบการศึกษาการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ ประกอบด้วยการศึกษาต่อไปนี้

[5] เข้าถึงที่: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF

2.8.3.1 พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558

ปัจจุบันนี้มีกฎหมายว่าด้วยการอนุญาตจำนวนมาก อีกทั้งในการอนุญาตบางเรื่องจะมีกฎหมายหลายฉบับที่มีความเชื่อมโยงผูกพันกัน การประกอบกิจการของประชาชนภาคเอกชน หรือประชาชนก็จะต้องขออนุญาตในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวจากส่วนราชการหลายแห่ง นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตบางฉบับไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลา กำหนดรายละเอียดของเอกสารและหลักฐานที่จำเป็นที่จะต้องใช้ยื่นเพื่อประกอบการพิจารณา รวมถึงไม่ได้มีการกำหนดขั้นตอนในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน จนทำให้เป็นการสร้างภาระและเป็นอุปสรรคต่อประชาชนในการยื่นคำขออนุญาตเพื่อดำเนินการต่าง ๆ เกินสมควร เพื่อให้การบริการและข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการขออนุญาต ซึ่งจะเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามหลักของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สภานิติบัญญัติแห่งชาติในคราวประชุมครั้งที่ 25/2557 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2557 ได้พิจารณาแล้วลงมติเห็นสมควรประกาศใช้เป็นกฎหมาย

พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ตามมาตรา 7 ได้กำหนดให้ ***"ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้การกระทำใดจะต้องได้รับอนุญาต ผู้อนุญาตจะต้องจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน..."*** โดยมีเป้าหมายเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ลดต้นทุนของประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของภาครัฐ สร้างให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ เปิดเผยขั้นตอน ระยะเวลาให้ประชาชนทราบ

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายจัดทำ ***"คู่มือสำหรับประชาชน"*** ในเรื่องของการอนุญาตทุกประเภท เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจถึงรายละเอียดของเอกสารและหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ยื่น รวมทั้งกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนและประชาชนก็จะต้องยื่นคำขออนุญาตตามคู่มือสำหรับประชาชนในเรื่องนั้น ๆ

สำหรับการเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน ให้ผู้ที่จะมายื่นคำขออนุญาตทราบนั้น เมื่อหน่วยงานของรัฐใดได้จัดทำคู่มือสำหรับประชาชนเสร็จเรียบร้อยแล้ว หน่วยงานของรัฐนั้นจะต้อง ***"ปิดประกาศ"*** คู่มือสำหรับประชาชนไว้ ณ สถานที่ที่กำหนดให้ยื่นคำขออนุญาตในเรื่องนั้น ๆ และ ***"เผยแพร่ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์"***

ด้วย ทั้งนี้ หากประชาชนต้องการที่จะได้สำเนาคู่มือดังกล่าว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดทำสำเนาให้โดยอาจจะคิดค่าใช้จ่ายหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตรวจสอบขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาตที่กำหนดตามวรรคหนึ่งว่าเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่ ในกรณีที่เห็นว่าขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร ให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและสั่งการให้ผู้อนุญาตดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็ว

ทั้งนี้ ปัจจุบัน ***"คู่มือสำหรับประชาชน"*** ได้มีการรวบรวม และเผยแพร่ในลักษณะศูนย์กลางที่ใช้ชื่อว่า ***"ศูนย์รวมข้อมูลเพื่อติดต่อราชการ"*** เพื่อเป็นศูนย์กลางในการสืบค้นบริการภาครัฐ จะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

2.8.3.2 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มีหลักการที่สำคัญ ในส่วนของข้อมูลข่าวสารของราชการ คือ ***"เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น"*** ดังนั้น วิธีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ ตามพระราชบัญญัตินี้ จึงได้บัญญัติให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว และลักษณะของข้อมูลข่าวสารของราชการ ซึ่งข้อมูลข่าวสารของราชการมีหลายลักษณะแตกต่างกันตามสภาพและความสำคัญ โดยแบ่งได้ดังนี้

- ข้อมูลข่าวสารของราชการที่ต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา
- ข้อมูลข่าวสารของราชการที่หน่วยงานของรัฐต้องจัดไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้
- ข้อมูลข่าวสารอื่นของราชการที่หน่วยงานของรัฐต้องจัดหาให้เมื่อประชาชนมีคำขอ
- เอกสารประวัติศาสตร์

พระราชบัญญัติฉบับนี้ ให้อำนาจ ***"คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ"*** กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนเข้าตรวจดู ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดู มีสาระสำคัญดังนี้

- ต้องมีสถานที่เฉพาะเพื่อที่ประชาชนจะทำการตรวจดู และศึกษาข้อมูล ข่าวสารได้โดยสะดวกตามสมควร ตามกำลังบุคลากรและงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อความเป็นส่วนตัวในการตรวจดูและศึกษา

- ต้องจัดให้มีดัชนีที่มีรายละเอียดเพียงพอให้ประชาชนสามารถตรวจดูเองได้โดยสะดวก
- ข้อมูลข่าวสารที่จัดให้ตรวจดู ประชาชนต้องสามารถตรวจดูเองได้โดยสะดวก
- ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐเห็นว่าจำเป็นต้องมีระเบียบการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของการเข้าใช้บริการ หรือความปลอดภัยของข้อมูลข่าวสาร หน่วยงานของรัฐอาจกำหนดระเบียบได้ โดยคำนึงถึงความสะดวกในการตรวจดูของประชาชนด้วย
- การจัดสถานที่ให้ประชาชนเข้าตรวจดู อาจจัดไว้ที่ห้องสมุดของหน่วยงานอื่น หรือสถานที่ของเอกชนที่อยู่ใกล้เคียงกับที่ตั้งของหน่วยงานของรัฐนั้นก็ได้

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ระบุไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 7 และมาตรา 9 ดังนี้ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 ข้อมูลที่ต้องเผยแพร่ตามมาตรา 7 และมาตรา 9 ของ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

มาตรา 7	มาตรา 9
(1) โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน (2) สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน (3) สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ (4) กฎ มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน นโยบาย หรือการตีความ ทั้งนี้ เฉพาะที่จัดให้มีขึ้นโดยมีสภาพอย่างกฎ เพื่อให้มีผลเป็นการทั่วไปต่อเอกชนที่เกี่ยวข้อง (5) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด	(1) ผลการพิจารณาหรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็นแย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวินิจฉัยดังกล่าว (2) นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4) (3) แผนงาน โครงการ และงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ (4) คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีผลกระทบถึงสิทธิหน้าที่ของเอกชน (5) สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงตามมาตรา 7 วรรคสอง (6) สัญญาสัมปทาน สัญญาที่มีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาร่วมทุนกับเอกชนในการจัดทำบริการสาธารณะ (7) มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้ง

มาตรา 7	มาตรา 9
	โดยกฎหมาย หรือโดยมติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ให้ระบุรายชื่อรายงานทางวิชาการ รายงานข้อเท็จจริง หรือข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการพิจารณาไว้ด้วย (8) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อมูลดังกล่าวหน่วยงานของรัฐต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการในช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อยดังต่อไปนี้ 1) ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา 2) จัดพิมพ์เพื่อไว้เผยแพร่เพื่อขายหรือจำหน่ายจ่ายแจก ณ ที่ทำการของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นตามที่เห็นสมควร 3) หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ทั้งนี้ คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ ยังได้ออกประกาศข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ ตามมาตรา 9 อีก 3 ฉบับ ประกอบด้วย

- ประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง การกำหนดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ เป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ตามมาตรา 9 (8) [6]
- ประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐเป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ตามมาตรา 9 (8) [7]
- ประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูลข่าวสารตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐ เป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8) [8]

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการ ของสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี ได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตาม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ผ่านทางเว็บไซต์ โดยมีการ

[6] เข้าถึงเพื่อดูรายละเอียดที่: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/E/065/27.PDF
[7] เข้าถึงเพื่อดูรายละเอียดที่: http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/E/065/27.PDF
[8] เข้าถึงเพื่อดูรายละเอียดที่: http://www.pacc.go.th/pacc.go.th/upload/userfiles/files/ita/ita_download/ita.pdf

การจัดหมวดหมู่ ***"ข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้"*** [9] ตามข้อกำหนดของบทบัญญัติตามกฎหมาย ดังนี้

- ดัชนีรวม มาตรา 7 / มาตรา 9
- ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7
  - โครงสร้างองค์กร ม.7 (1)
  - อำนาจหน้าที่ ม.7 (2)
  - สถานที่ติดต่อ ม.7 (3)
  - กฎ มติ คณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง ม.7 (4)
- ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9
  - ผลการพิจารณาฯ ม.9 (1)
  - นโยบายหรือการตีความ ม.9 (2)
  - แผนงาน โครงการ งบประมาณ ม.9 (3)
  - คู่มือหรือคำสั่ง ม.9 (4)
  - สิ่งพิมพ์มาตรา 7 วรรคสอง ม.9 (5)
  - สัญญาสัมปทาน ม.9 (6)
  - มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายฯ ม.9 (7)
- ข้อมูลข่าวสารอื่นที่คณะกรรมการกำหนด ม.9 (8)
  - ประกาศประกวดราคา สอบราคา
  - สรุปผลการจัดซื้อ (แบบ สขร.1)
  - ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

2.8.3.3 ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data)

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) ได้จัดทำเอกสาร คู่มือต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ***"ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data)"*** เพื่อใช้ในการเผยแพร่ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน โดยหลักแนวคิด คือ การเปิดเผยข้อมูล (Open Data) โดยเฉพาะใน

[9] เข้าถึงที่: http://www.oic.go.th/infocenteropm/001/default.asp, ณ วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2559

ส่วนของการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ เป็นการเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด โดยเฉพาะข้อมูลของภาครัฐ เสมือนเป็นแหล่งทรัพยากรขนาดใหญ่ที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กร ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบที่แตกต่างกันเพื่อที่จะดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ เอกสาร คู่มือต่าง ๆ ที่ สรอ. เผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data) ประกอบด้วย

- คู่มือ Open Data Handbook
- แนวปฏิบัติ และมาตรฐานเชิงเทคนิค สำหรับศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Guideline and Technical Standards Manual For Open Government Data)
- USER'S MANUAL for data.go.th

ระดับการเปิดเผยข้อมูล [10] ***"ศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data Center)"*** ภายใต้ชื่อ ***"Data.go.th"*** ได้กำหนดไว้เพื่อให้สามารถพิจารณาถึงการนำไปใช้ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น โดยจัดระดับการเปิดเผยข้อมูล 5 ระดับ โดยเรียงจาก 1 - 5 ดาว ซึ่งระดับ 5 ดาวนั้นอยู่ในระดับการเปิดเผยข้อมูลแบบสูงสุด ตลอดจนกำหนดประเภทข้อมูลที่มีการจัดระดับการเปิดเผยไว้ดังนี้

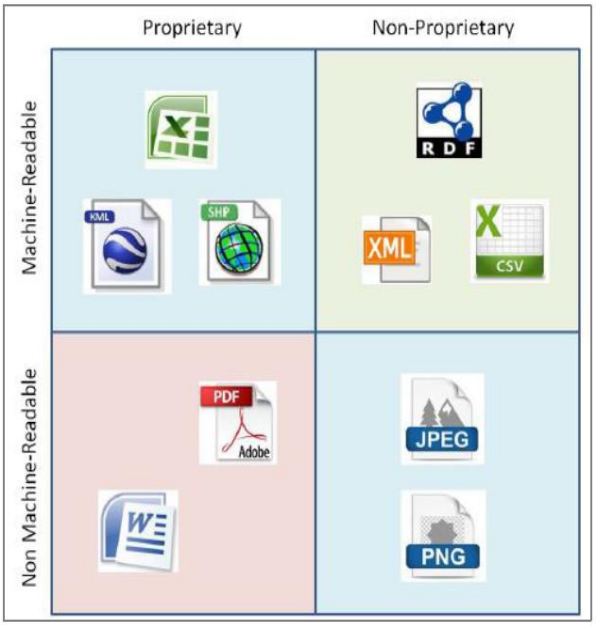
ระดับการเปิดเผย (Openness)	รายละเอียด
★☆☆☆☆ (1 ดาว)	เผยแพร่ข้อมูลในทุกรูปแบบบนเว็บไซต์ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดของสัญญาอนุญาต Open License
★★☆☆☆ (2 ดาว)	เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบ Structured data ที่เครื่องสามารถอ่านได้ (Machine-readable) เช่น ข้อมูลอยู่ในรูปแบบไฟล์ Excel
★★★☆☆ (3 ดาว)	เผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบ Non-proprietary format เช่น ข้อมูลในรูปแบบ CSV แทนรูปแบบ Excel
★★★★☆ (4 ดาว)	ใช้ URI (Uniform Resource Identifier) ในการระบุตัวตนของทรัพยากร (ข้อมูล) และชี้ไปยังตำแหน่งของทรัพยากรนั้น
★★★★★ (5 ดาว)	ข้อมูลมีการเชื่อมโยงไปสู่แหล่งข้อมูลอื่นๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกันได้

ระดับการเปิดเผยข้อมูล

ประเภทข้อมูล
ที่มีการจัดระดับการเปิดเผย

ประเภทข้อมูล	ระดับการเปิดเผยข้อมูล
PDF, DOC, TXT, TIFF, JPEG	★☆☆☆☆ (1 ดาว)
XLS	★★☆☆☆ (2 ดาว)
CSV, ODS, XML, JSON, KML, SHP, KMZ	★★★☆☆ (3 ดาว)
RDF (URIs)	★★★★☆ (4 ดาว)
RDF (Linked Data)	★★★★★ (5 ดาว)

[10] ที่มา: data.go.th, ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2560



สรอ. แนะนำว่า การเผยแพร่ชุดข้อมูลบน Data.go.th ควรจะกำหนดรูปแบบข้อมูลที่จะเผยแพร่อย่างน้อยระดับ 3 ดาว [11] ซึ่งหมายถึงข้อมูลจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดของสัญญาอนุญาต Open License เครื่องสามารถอ่านได้ (Machine-readable) และไม่มีผู้ใดถือครองกรรมสิทธิ์ (Non-proprietary) ตัวอย่างเช่น รูปแบบของ Comma-Separated Values (CSV) หรือ Open Document Spreadsheet (ODS) เป็นต้น ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับการยอมรับในวงกว้างในการเผยแพร่ข้อมูล (Machine-Readable and Non-Proprietary Data Forma)

2.9 มาตรฐาน และบริการที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มาตรฐาน และบริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Service) ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐประเทศไทย เป็นการพิจารณาประเด็นที่กระทรวงแรงงานฐานะหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐประเทศไทย และมีการบูรณาการร่วมกันในภาพรวมของประเทศไทย อันส่งผลต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศและนำไปสู่ภาพรวมในการขับเคลื่อนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมประเทศไทย ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน อีกทั้งเป็นแนวทางในการบูรณาการสู่แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) อย่างสมบูรณ์ โดยสรุปมาตรฐาน และบริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Service) ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐประเทศไทยมีการให้บริการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

[11] แนวปฏิบัติและมาตรฐานเชิงเทคนิค สำหรับ ศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ (Guideline and Technical Standards Manual For Open Government Data)

2.9.1 มาตรฐานภาครัฐ (Government Standard)

<u>กรอบแนวทางเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ</u>

กรอบแนวทางเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ เวอรชัน 2.0 (Thailand e-Government Interoperability Framework version 2.0: TH e-GIF version 2.0) พัฒนาขึ้นเพื่อนำเสนอเนื้อหาดานแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เปาหมายสูงสุดในการสรางระบบธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถให้บริการรวมแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวกัน ดวยการบูรณาการเชื่อมโยงระบบขอมูลระหวางหนวยงานภาครัฐ

กรอบแนวทางเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ

กรอบแนวทางเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ
Thailand e-Government Interoperability Framework

สามารถเข้าถึงเพื่อดูรายละเอียด และดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ http://egif.mict.go.th/document/THeGIF2.pdf

<u>มาตรฐานแอปพลิเคชันภาครัฐสำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่</u>

มาตรฐานแอปพลิเคชันภาครัฐสำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Government Mobile Application Standard) เพื่อให้การพัฒนา Mobile Application เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการกำหนดมาตรฐานเชิงเทคนิคและข้อกำหนดในด้านต่าง ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Information) การรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Security Policy) ด้วย

มาตรฐานแอปพลิเคชันภาครัฐสำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่

มาตรฐานแอปพลิเคชันภาครัฐสำหรับอุปกรณ์เคลื่อนที่
(Government Mobile Application Standard)

สามารถเข้าถึงเพื่อดูรายละเอียด และดาวน์โหลดเอกสารได้ที่
www.ega.or.th/th/profile/989/

<u>มาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ</u>

มาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ (Government Website Standard) เพื่อเป็นมาตรฐานให้หน่วยงานภาครัฐได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของภาครัฐอันจะช่วยยกระดับการพัฒนา e-Government ให้ก้าวหน้าสู่ระดับมาตรฐานสากลต่อไป ทั้งนี้ ปัจจุบัน สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) อยู่ระหว่างการประกาศ มาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ เวอร์ชัน 2.0 (Government Website Standard Version 2.0)

มาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ (Government Website Standard)

มาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ
(Government Website Standard)

สามารถเข้าถึงเพื่อดูรายละเอียด และดาวน์โหลดเอกสารได้ที่
https://www.ega.or.th//upload/download/file_65e232f7ec39f85ad0c5411206786b2e.pdf

<u>มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์</u>

มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Correspondence System Interoperability Standard: ECMS) เพื่อให้เป็นมาตรฐานกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานภาครัฐที่มีระบบสารสนเทศที่แตกต่างกันได้อย่างอัตโนมัติ (Cross Platforms Interconnection) ด้วยการสร้างความสอดคล้องให้ชื่อรายการข้อมูลการกำหนดโครงสร้างของข้อมูลในเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถแลกเปลี่ยนกันได้ตลอดจนกระบวนการในการเชื่อมโยงระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ อันจะช่วยลดระยะเวลาและขั้นตอนในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

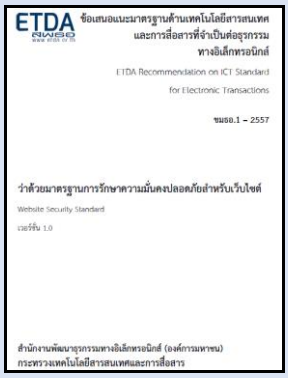
สามารถเข้าถึงเพื่อดูรายละเอียด และดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ https://www.ega.or.th//upload/download/file_f13309b9710b654168569d0816a9591e.pdf

<u>มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเว็บไซต์</u>

มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเว็บไซต์ (Website Security Standard) เวอร์ชัน 1.0 ซึ่งเป็นหนึ่งในข้อเสนอแนะมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นต่อธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ETDA Recommendation on ICT Standard for Electronic Transactions) เพื่อเป็นแนวทาง และข้อกำหนดสำหรับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเว็บไซต์ โดยเน้นไปที่การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเครื่องบริการเว็บในส่วนของโปรแกรมสำหรับให้บริการเว็บ (Web server software) ระบบบริหารจัดการเว็บไซต์ (Content management system: CMS) ระบบฐานข้อมูล (Database system) และ

โปรแกรมประยุกต์บนเว็บ (Web applications) เพื่อลดความเสี่ยงจากการโจมตีเว็บไซต์ และทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีวิธีการรับมือและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้มาตรฐานที่ยอมรับได้

มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเว็บไซต์


ETDA
ข้อเสนอแนะมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่จำเป็นต่อธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์
ETDA Recommendation on ICT Standard for Electronic Transactions
ขมธอ.1 – 2557
ว่าด้วยมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสำหรับเว็บไซต์
Website Security Standard
เวอร์ชัน 1.0
สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัย สำหรับเว็บไซต์

สามารถเข้าถึงเพื่อดูรายละเอียด และดาวน์โหลดเอกสารได้ที่

https://standard.etda.or.th/wp/wp-content/uploads/2014/09/Website-Security-Standard_V6E6.2.pdf

(ร่าง) มาตรฐานบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Digital Service Standard)

บริการดิจิทัลของภาครัฐ (Government Digital Service) [12] เป็นบริการของหน่วยงานของรัฐที่พัฒนาจากการประยุกต์ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการบริการภาครัฐที่ให้กับผู้ใช้บริการทั่วไป โดยยึดหลักการ Citizen Centricity [13], Multi-disciplinary Team [14] และ Agile Development [15] เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาบริการดิจิทัลตามความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

---

[12] ที่มา: https://www.gov.uk/, https://www.dto.gov.au/

[13] นโยบาย/หลักปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งมอบบริการสาธารณะ โดยเป็นวิธีการที่ให้คุณค่าและความสะดวกสบายที่สูงที่สุดแก่ประชาชนและภาคธุรกิจ นโยบาย/หลักปฏิบัตินี้ รวมถึง (1) ผลตอบรับที่มีต่อบริการที่มีอยู่ และ (2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของบริการสาธารณะ

[14] ทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบริการดิจิทัลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ เข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการ นำความต้องการของผู้ใช้บริการมาวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาเป็นบริการดิจิทัลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

[15] การพัฒนาแบบ Agile จะพิจารณาการส่งมอบผลงานให้แก่ผู้ใช้บริการ/ประชาชน อย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงและการรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ/ประชาชนตลอดเวลา ประโยชน์ที่ได้รับก็คือ สามารถปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วอันเป็นที่ต้องการของผู้ใช้บริการ/ประชาชน ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรอบแนวทางมาตรฐานบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Digital Service Standard Framework) ตามที่สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ได้วางไว้ตามข้อกำหนดมาตรฐานบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Digital Service Standard Criteria) เพื่อการพัฒนาบริการดิจิทัลภาครัฐที่มีความเรียบง่าย และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ มีข้อกำหนดจำนวน 10 ข้อ ดังนี้

(1) เข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยออกแบบและพัฒนาบริการดิจิทัลโดยยึดหลักผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง (Agile and user-centered approach)

(2) มีทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบริการดิจิทัลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ เข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการ นำความต้องการของผู้ใช้บริการมาวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาเป็นบริการดิจิทัลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

(3) พัฒนาบริการดิจิทัลที่มีช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย โดยใช้หลักการออกแบบที่ยืดหยุ่น และง่ายแก่การใช้งาน (Responsive Design)

(4) พัฒนาบริการดิจิทัลที่เรียบง่ายแก่การใช้งานบริการ และและสามารถใช้งานได้จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ นับตั้งแต่การใช้งานในครั้งแรกของผู้ใช้บริการ รวมทั้งสอดคล้องใกล้เคียงกับความคุ้นเคยจากประสบการณ์ของผู้ใช้บริการ (User Experience)

(5) จัดหาเครื่องมือ (Tool) หรือระบบที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบริการดิจิทัล โดยใช้การประเมินประสิทธิภาพของระบบและนำมาประยุกต์ใช้

(6) ข้อมูลที่ใช้ในบริการดิจิทัลต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย และมีความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

(7) มีการใช้มาตรฐานเปิดหรือแพลตฟอร์มร่วมกัน หรือมีการเปิดเผย Source Code ที่ระบบอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ร่วมกันได้

(8) มีการทดสอบระบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการบริการดิจิทัลกับผู้ใช้บริการจริง

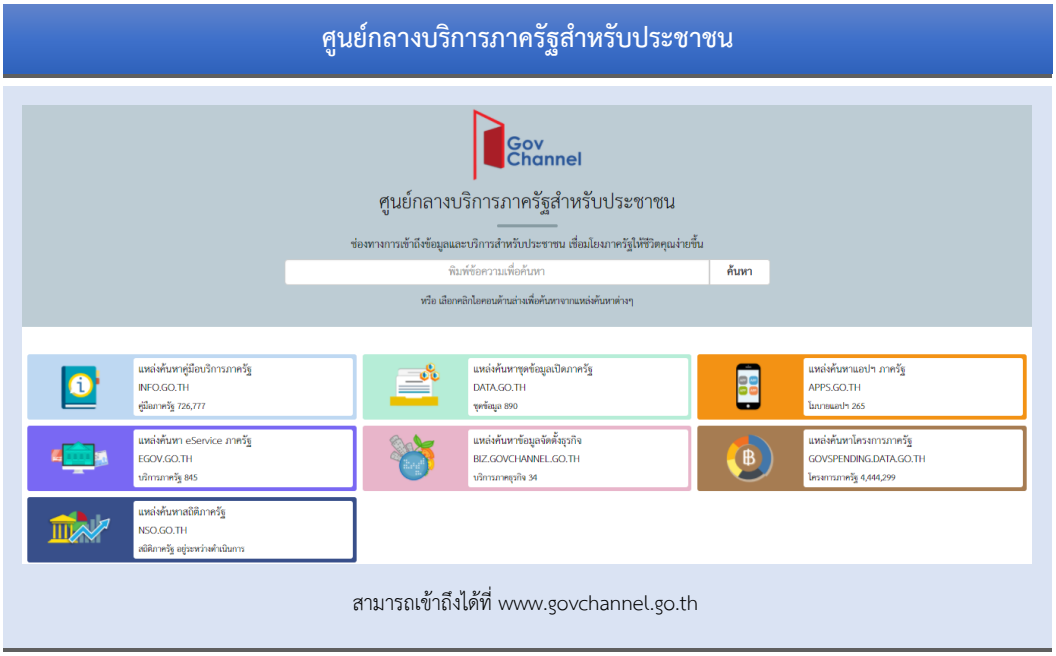
(9) มีการวัดประสิทธิภาพของบริการดิจิทัล นำผลการวัดฯ มาวิเคราะห์และทำแผนการปรับปรุงต่อไป

(10) สนับสนุนให้มีการใช้งานบริการดิจิทัล และต้องมีระบบสำรองให้บริการแบบ Offline ชั่วคราว

2.9.2 การให้บริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์หน่วยงานภาครัฐประเทศไทย

<u>ศูนย์กลางบริการภาครัฐสำหรับประชาชน</u>

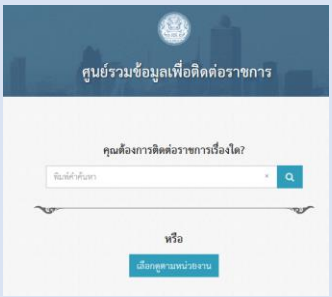
ศูนย์กลางบริการภาครัฐสำหรับประชาชน เป็นช่องทางการเข้าถึงข้อมูล และบริการสำหรับประชาชน โดยมีการเชื่อมโยงภาครัฐไว้ด้วยกัน ณ จุดเดียว ปัจจุบันมีการรวบรวมไว้ที่ ***"GovChannel"*** ซึ่งดำเนินการพัฒนาและให้บริการโดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)



<u>ศูนย์รวมข้อมูลเพื่อติดต่อราชการ</u>

ศูนย์รวมข้อมูลเพื่อติดต่อราชการ เป็นศูนย์กลางในการสืบค้นบริการภาครัฐที่แสดงข้อมูลการบริการตามภารกิจของหน่วยงาน พร้อมคำอธิบายขั้นตอนบริการ โดยจะแสดงขั้นตอนการให้บริการต่าง ๆ แก่ประชาชน โดยมีการระบุระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนของการให้บริการนั้น ๆ โดยจัดทำในรูปแบบ ***"คู่มือสำหรับประชาชน"*** และสามารถดาวน์โหลดเอกสาร คู่มือ ตลอดจนแบบฟอร์ม (Download Forms) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อราชการ

ศูนย์รวมข้อมูลเพื่อติดต่อราชการ



- ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ที่ www.info.go.th
- ประกอบด้วยข้อมูล ต่อไปนี้
  1 หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข (ถ้ามี) ในการยื่นคำขอ และในการพิจารณาอนุญาต
  2 ช่องทางการให้บริการ
  3 ขั้นตอน ระยะเวลาและส่วนงานที่รับผิดชอบ
  4 รายการเอกสาร หลักฐานประกอบ
  5 ค่าธรรมเนียม
  6 ช่องทางการร้องเรียน
  7 แบบฟอร์ม ตัวอย่างและ คู่มือการกรอก
  8 หมายเหตุ

ศูนย์กลางแอปพลิเคชันภาครัฐ (Government Application Center)

ศูนย์กลางแอปพลิเคชันภาครัฐ (Government Application Center: GAC) คือ แอปพลิเคชันที่รวบรวมแอปพลิเคชันต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐไว้ด้วยกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถค้นหาแอปพลิเคชันและดาวน์โหลดลงบนอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

ศูนย์กลางแอปพลิเคชันภาครัฐ (Government Application Center)

ศูนย์กลางแอปพลิเคชันภาครัฐ
(Government Application Center)

- เว็บไซต์ที่เป็นศูนย์กลางการให้บริการแอปพลิเคชันภาครัฐ สามารถเข้าถึงได้ที่ https://apps.go.th/
- เข้าถึงผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Device) จากศูนย์รวมแอปพลิเคชันของแต่ละระบบปฏิบัติการ (Operating System)

<u>ระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Government Portal)</u>

ระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Government Portal) หรือระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ คือ ระบบสารสนเทศที่เป็น “ศูนย์กลาง” ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นเว็บไซต์รวมบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่ประชาชนสามารถเลือกบริการได้ตามความต้องการผ่านอุปกรณ์สื่อสารหลายประเภท

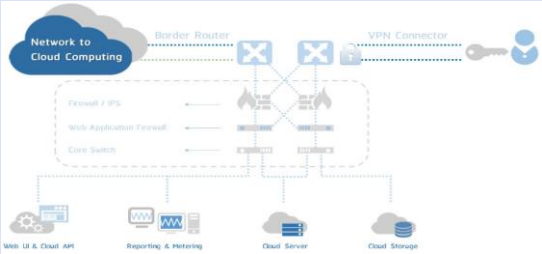
ระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ

ระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ
(e-Government Portal)
สามารถเข้าถึงได้ที่ http://www.egov.go.th

<u>ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud)</u>

ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) คือ โครงสร้างพื้นฐานบนอินเทอร์เน็ตแบบใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ให้บริการแก่หน่วยงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยี Cloud ซึ่งเก็บทรัพยากรไว้บนอินเทอร์เน็ต สามารถเรียกใช้งานผ่านเครือข่ายได้ตลอดเวลาจากระยะไกล ปรับขนาดได้ตามความต้องการของผู้ใช้ มีการจัดสรรทรัพยากร ลดภาระการบริหารจัดการ และมีความมั่นคงปลอดภัยสูง

ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud)



ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud)
รายละเอียดเพิ่มเติมที่ https://www.ega.or.th/th/profile/881/

<u>ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ</u>

ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network: GIN) เป็นบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนระบบบริการประชาชนให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาและต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบบริการภาครัฐที่มั่นคงปลอดภัย รวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ โดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) เป็นผู้พัฒนาและดำเนินงานด้วยระบบเครือข่าย IPv6 เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศอย่างทั่วถึง

ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ

ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ
(Government Information Network: GIN)
รายละเอียดเพิ่มเติมที่ https://www.ega.or.th/th/profile/880/

ตู้บริการอเนกประสงค์ของรัฐ (Government Kiosk)

ตู้บริการอเนกประสงค์ของรัฐ (Government Kiosk) เป็นช่องทางให้บริการผ่านตู้บริการเอนกประสงค์ของรัฐ นับว่าเป็นหนึ่งในช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและบริการภาครัฐได้ด้วยบัตรประชาชนเพียงใบเดียว ที่ติดตั้งในพื้นที่สาธารณะเพื่อเป็นช่องทางเสริมในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่าง ๆ ของรัฐ ในรูปแบบบริการออนไลน์ (e-Services) เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของรัฐไปยังประชาชน

ตู้บริการอเนกประสงค์ของรัฐ (Government Kiosk)

ตู้บริการอเนกประสงค์ของรัฐ
(Government Kiosk)

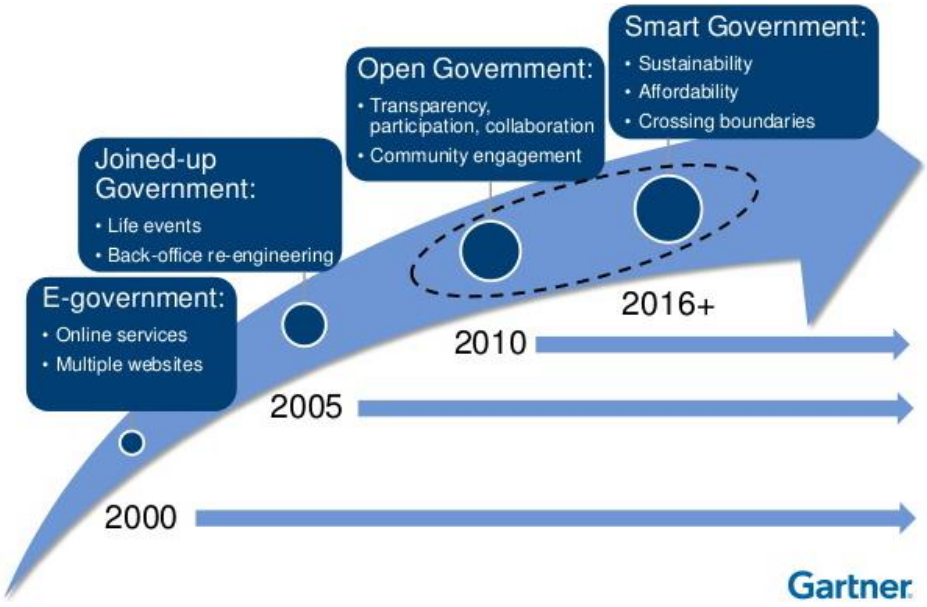
สามารถเข้าถึงเพื่อดูรายละเอียดได้ที่
https://ega.or.th/th/content/920/675/

2.10 แนวโน้ม และภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี

แนวโน้ม และภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และในอนาคตอันใกล้ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าวให้เกิดมูลค่าตามนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งช่วยรู้เท่าทันเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นกับกระทรวงแรงงานได้ จึงสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดังกล่าวประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้เป็นอย่างดี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.10.1 แนวโน้มการพัฒนาเชิงดิจิทัล

แนวโน้ม หรือทิศทาง (Trend) การพัฒนาสู่ยุคดิจิทัล คือ การมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) โดยเป้าหมายสูงสุด คือ การมุ่งสู่รัฐบาลอัจฉริยะ (Smart Government) ซึ่งบริษัท Gartner [16] ได้ศึกษาไว้ ดังรูปที่ 2-2



รูปที่ 2-2 แนวโน้มการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) โดยบริษัท Gartner

<u>e-Government</u>

e-Government หรือที่เรียกกันว่า รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นวิธีในการบริหารจัดการของภาครัฐในแบบสมัยใหม่ ซึ่งมีการใช้เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายทางด้านการสื่อสาร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่ภาครัฐ โดยเป็นการปรับปรุงด้านการให้บริการแก่ประชาชนเกี่ยวกับข้อมูล และสารสนเทศต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ประชาชนได้มีความ

[16] บริษัทวิจัย และให้คำแนะนำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสหรัฐอเมริกา

ใกล้ชิดกับภาครัฐมากยิ่งขึ้น หากพิจารณามิติผู้รับบริการนั้น สำหรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แล้วผู้รับบริการประกอบด้วย

- ภาครัฐกับประชาชน (Government to Citizen: G2C) จะเป็นการให้บริการโดยตรงระหว่างภาครัฐสู่ประชาชน ซึ่งประชาชนสามารถที่จะดำเนินธุรกรรมผ่านทางเครือข่ายสารสนเทศของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นการจดทะเบียน, การจ่ายค่าปรับ, การชำระค่าภาษี หรือแม้กระทั่งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์ของประชาชนและผู้ลงคะแนนเสียง และการค้นหาข้อมูลของทางภาครัฐที่ให้บริการผ่านทางเว็บไซต์แบบออนไลน์

- ภาครัฐกับเอกชน (Government to Business: G2B) จะเป็นการให้บริการที่ภาครัฐอำนวยความสะดวกให้แก่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีความเป็นธรรมและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน, การจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์, การจดทะเบียนทางการค้า, การชำระภาษี, การนำเข้าและส่งออก ตลอดจนการส่งเสริมการลงทุน และการช่วยเหลือผู้ประกอบการทั้งขนาดเล็กและขนาดกลาง

- ภาครัฐกับภาครัฐ (Government to Government: G2G) จะเป็นการให้บริการที่ภาครัฐให้บริการกับภาครัฐด้วยกัน เช่น การใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศที่มีการลงลายมือชื่อเป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการเพิ่มความรวดเร็วและอำนวยความสะดวกในการส่งเอกสารระหว่างกันของภาครัฐ หรือการบริการคลาวด์ของหน่วยงานภาครัฐ

- ภาครัฐกับข้าราชการและพนักงานของภาครัฐ (Government to Employee: G2E) เป็นการสร้างระบบเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นระบบการพัฒนาของบุคลากรจากภาครัฐ, ระบบสวัสดิการ, ข้อบังคับในการปฏิบัติงานทางราชการ ตลอดจนระบบที่ปรึกษาทางกฎหมาย เป็นต้น

ทั้งนี้ องค์การสหประชาชาติ ได้ให้ความสำคัญบริการอิเล็กทรอนิกส์สู่ประชาชน การให้บริการออนไลน์จากเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการหรือองค์กรที่รับผิดชอบในภารกิจ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษา (Education), ด้านสุขภาพ (Health), ด้านการเงิน (Finance), ด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare), ***ด้านข้อมูลแรงงาน (Labour Information)*** และด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

Joint-Up Government

Joint-Up Government เป็นแนวคิดการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการให้บริการประชาชนแบบไร้ตะเข็บรอยต่อ (Seamless) ที่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันของบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ความท้าทายหนึ่งของ Joint-Up Government คือ การบูรณาการร่วมกันของบริการภาครัฐที่มีการให้บริการสู่ประชาชน ทั้งในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และบูรณาการสู่ภาพรวมของประเทศ (National Government) ทั้งนี้ หากพิจารณางานบริการประชาชนที่มีลำดับความสำคัญสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) กำหนดไว้ ดังรูปที่ 2-3

งานทะเบียนบุคคล	1. การแจ้งเกิด	กรมการปกครอง
	2. การขึ้นทะเบียนและแก้ไขทะเบียนบ้าน	
	3. การทำบัตรประจำตัวประชาชน	
	4. การแจ้งการตาย	
	5. การขึ้นทะเบียนเกษตรกร	กรมส่งเสริมการเกษตร
	6. การขอใบอนุญาตขับขี่ยานพาหนะ	กรมการขนส่งทางบก
งานทะเบียนที่ดิน	7. การจดทะเบียนที่ดินแก่บุคคล (โอนที่ดิน)	กรมที่ดิน
	8. การรังวัดสอบเขต แบ่งแยก และรวมโฉนดที่ดิน	
การช่วยเหลือด้านการเงิน	9. การขอรับเงินช่วยเหลือผู้สูงอายุ	กรมกิจการผู้สูงอายุ
	10. การขอรับเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/กรมส่งเสริมการเกษตร
	11. การขอรับเงินช่วยเหลือผู้ว่างงาน	สำนักงานประกันสังคม
ภาษี	12. การชำระภาษีเงินได้ (บุคคลธรรมดา)	กรมสรรพากร
	13. การชำระภาษีรถยนต์	กรมการขนส่งทางบก
ความปลอดภัย	14. สายด่วน 1111	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี/TOT
	15. การแจ้งเหตุฉุกเฉิน	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
	16. การแจ้งความ	
	17. การจ่ายค่าปรับ	

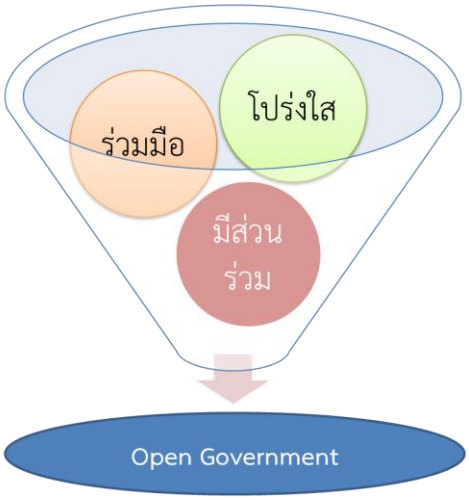
การศึกษา	18. การรับนักเรียนระดับประถมศึกษา	สพฐ.
	19. การออกใบรับรองการสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา	
	20. การรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและ ปวช.	สพฐ./สอศ.
	21. การขอใบรับรองการสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ ปวช.	สพฐ./สอศ.
	22. การรับนักเรียนระดับ ปวส. และอุดมศึกษา	สกอ./สอศ.
	23. การขอใบรับรองการสำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. และอุดมศึกษา	สกอ./สอศ.
สาธารณสุข	24. การลงทะเบียนทำบัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง)	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
	25. การขอรับประโยชน์ในกรณีคลอดบุตร (กองทุนประกันสังคม)	สำนักงานประกันสังคม
การจ้างงาน/สมัครงาน	26. การจัดหาแรงงาน (ให้ผู้ประกอบการ)	กรมการจัดหางาน
	27. การรับบริการจัดหางาน	
งานบริการข้อมูล	28. การให้คำปรึกษาและข้อมูลด้านการเงิน (ภาษี การเงิน การลงทุน ฯลฯ)	กรมสรรพากร/สศค./สคร.
	29. การบริการข้อมูลเตือนภัย	ก.ICT/กรมส่งเสริมการเกษตร/กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์/กรมการข้าว/กรมทรัพยากรน้ำ/
	30. การให้ข้อมูลและคำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ	กรมอนามัย
	31. การให้ข้อมูลและคำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิต	กรมสุขภาพจิต

รูปที่ 2-3 งานบริการประชาชนที่มีลำดับความสำคัญสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

งานบริการประชาชนที่มีลำดับความสำคัญสูง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) นั้นจะเห็นว่า ***การจ้างงาน/การสมัครงาน*** เป็นหนึ่งในงานบริการประชาชนที่ที่ให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นที่ การจัดหาแรงงานให้ผู้ประกอบการ และการรับบริการจัดหางาน

<u>Open Government</u>

Open Government หรือที่เรียกกันว่า รัฐบาลโปร่งใส / รัฐบาลเปิด คือ แนวคิดในการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน รับรู้ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ส่งผลดีต่อภาคประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ โดยเป้าหมายหลักของรัฐบาลโปร่งใสประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังรูปที่ 2-4 ทั้งนี้ แนวคิดรัฐบาลเปิด เพื่อความโปร่งใสในการให้บริการและการตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐเน้นที่การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ หรือ “ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data)” หากพิจารณาตามกฎหมายที่บังคับไว้ ที่เกี่ยวข้อง คือ “พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558” และ “พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540” รายละเอียดดังที่กล่าวแล้วข้างต้นในหัวข้อเรื่องการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ



รูปที่ 2-4 แนวคิดรัฐบาลโปร่งใส หรือรัฐบาลเปิด

(1) ความโปร่งใส (Transparency) คือ แนวทางในการบริหารจัดการของภาครัฐที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว (Accountability) โดยหน่วยงานของรัฐจะต้องถือเป็นหน้าที่ในการนำข้อมูลที่เปิดเผยได้มาแสดงต่อสาธารณะ เป็นการตรวจสอบ

โครงการของภาครัฐโดยประชาชนผู้รับบริการ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนในประเทศและต่างประเทศ

(2) การมีส่วนร่วม (Participation) คือ แนวทางที่ช่วยให้ประชาชนมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจกับชีวิตประจำวันจนถึงปัญหาระดับประเทศมากขึ้น องค์การสหประชาชาติได้มีการกล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน 2) การให้คำปรึกษาต่อประชาชน และ 3) การนำความเห็นของประชาชนมาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

(3) ความร่วมมือ (Collaboration) คือ แนวทางที่ช่วยเพิ่มโอกาสการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นำมาซึ่งการพัฒนาที่ทรงพลังและยั่งยืนในสังคมประชาธิปไตย

<u>Smart Government</u>

Smart Government หรือ รัฐบาลอัจฉริยะ เป็นเป้าหมายสูงสุดของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความยั่งยืนในการให้บริการประชาชน โดยก้าวผ่านขอบเขตของปัญหาอุปสรรคที่จะขัดขวางการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ หากพิจารณายุทธศาสตร์ “Smart Thailand 2020” กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นหน่วยงานหลักในการนำพาประเทศไทยสู่การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทุกมิติซึ่งมีเป้าหมายหลัก คือ “สังคมแห่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอัจฉริยะ (Smart Government Strategy) ที่กำหนดไว้ใน Smart Thailand 2020 คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการ และบริการทุกภาคส่วนอย่างมีธรรมาภิบาลมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพรวมถึงการนำข้อมูลสถิติมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการและกลยุทธ์ ดังนี้

(1) การเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อผลักดันนโยบายบรอดแบรนด์แห่งชาติ

(2) ปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงข่ายโทรคมนาคมให้ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย

(3) พัฒนากฎหมาย ระเบียบ มาตรการให้ทันต่อเทคโนโลยีและความมั่นคงปลอดภัย

(4) พัฒนาเครือข่าย/ระบบ/ศูนย์บริการเพื่อการเข้าถึงการบริการของภาครัฐที่มากขึ้น

2.10.2 เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) นั้น สิ่งหนึ่งที่จำเป็นต้องพิจารณา คือ ***"เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)"*** เพื่อเป็นการทบทวนเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความน่าสนใจในปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต เพื่อเป็นข้อเสนอถึงแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้กับกระทรวงแรงงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและสามารถเก็บเกี่ยวประโยชน์จากการใช้งานได้อย่างแท้จริง ซึ่งการศึกษาทบทวนดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการวางแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาประยุกต์ใช้กับกระทรวงแรงงานต่อไป

<u>Internet of Things (IOT)</u>

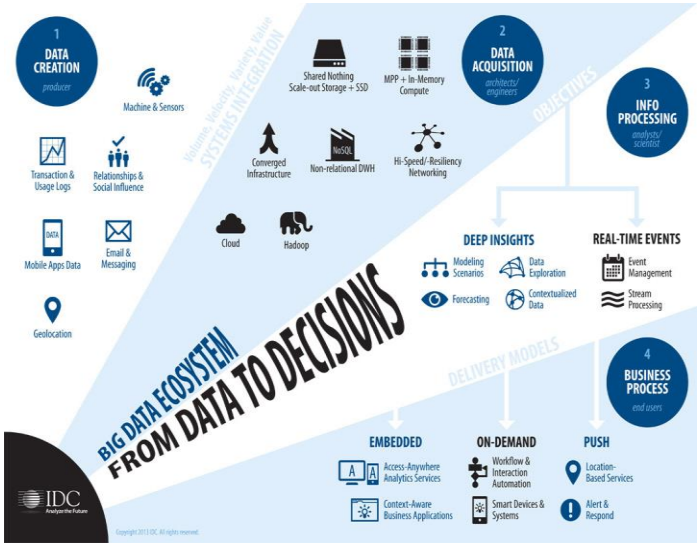
Internet of Things (IOT) หรือ หรืออินเทอร์เน็ตในทุกสรรพสิ่ง หมายถึง สภาพแวดล้อมอันประกอบด้วยสรรพสิ่งที่สามารถสื่อสารและเชื่อมต่อกันได้ผ่าน Protocol การสื่อสารทั้งแบบใช้สายและไร้สาย โดยสรรพสิ่งต่าง ๆ มีวิธีการระบุตัวตนได้ รับรู้บริบทของสภาพแวดล้อมได้ มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบและทำงานร่วมกันได้ ความสามารถในการสื่อสารของสรรพสิ่งนี้จะนำไปสู่นวัตกรรมและบริการใหม่อีกมากมาย ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา จำนวนโทรศัพท์เคลื่อนที่ทั่วโลกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วกว่า 2 เท่า และคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้นอีกกว่า 2 เท่าในอนาคต แต่ในปัจจุบันนอกจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนโทรศัพท์เคลื่อนที่แล้ว การเพิ่มขึ้นของจำนวนอุปกรณ์อื่น ๆ ที่สามารถพบได้ทั้งตามบ้าน, องค์กร และในเมือง ก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีจำนวนที่มากกว่า ทำให้ในอนาคตการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในทุกสรรพสิ่ง (Internet of Things) ระหว่าง

อุปกรณ์ต่าง ๆ จะมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างมาก โดยคาดการณ์ว่าภายในปี พ.ศ. 2562 อุปกรณ์กว่า 3,400 ล้านชิ้นจะถูกเชื่อมต่อกัน หรือโดยเฉลี่ยแล้วมนุษย์หนึ่งคนจะมีอุปกรณ์มากถึง 6.5 ชิ้นที่เชื่อมต่อกัน

แนวโน้มสภาวการณ์นี้จึงนับเป็นโอกาสสำคัญที่จะนำอุปกรณ์เหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในวงกว้าง ซึ่งภาครัฐสามารถนำเทคโนโลยี การเชื่อมต่อระหว่างอุปกรณ์มาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ให้สื่อสารถึงกันแบบอัตโนมัติโดยไม่ต้องอาศัยการควบคุมของมนุษย์ตลอดเวลา เช่น ระบบแจ้งเตือนอุทกภัยที่ประมวลผลบนพื้นฐานของข้อมูลจากเครื่องวัดระดับน้ำ ความเร็วของการไหลและความชื้นของบรรยากาศ ทำให้สามารถแจ้งเตือนล่วงหน้าโดยอัตโนมัติก่อนเกิดภัย

<u>Big Data & Analytics</u>

โลกในยุคดิจิทัล ***ข้อมูล*** มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในเชิง ปริมาณ รูปแบบ และความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากพัฒนาการของเทคโนโลยี และระบบต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างก้าวกระโดดในยุคปัจจุบัน ทำให้องค์กรมีการเก็บข้อมูลอย่างมากมายมหาศาลแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน โดยประชากรทุกคนถือเป็นผู้สร้างข้อมูล (Data Generator) ได้ในทุกที่ทุกเวลา ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถสร้างข้อมูลใหม่ๆ ขึ้นมาบนโลกได้เสมอ เพียงแต่ข้อมูลเหล่านี้อาจจะไม่ได้อยู่ในรูปแบบที่องค์กรสามารถนำ ไปใช้ได้ทันทีหรืออาจมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรบางอย่างแฝงอยู่ ดังนั้น ***การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Big Data & Analytics)*** จึงเป็นแนวคิดด้านเทคโนโลยีที่ควรคำนึงถึง



จากเดิมที่องค์กรมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลภายในองค์กรเป็นหลัก ด้วยการรวมศูนย์ฐานข้อมูลหลักขององค์กรไว้ที่เดียวกัน (Enterprise Data Warehouse) โดยนำเอาข้อมูลจากหลาย ๆ หน่วยงานมาประมวลผลรวมกัน เพื่อใช้ในการดำเนินงานและตัดสินใจเชิงธุรกิจ แต่ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ เริ่มให้

ความสำคัญกับข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์กรมากขึ้น เนื่องมาจากการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค เช่น การหาข้อมูลเพื่อตัดสินใจซื้อ วิธีการซื้อสินค้าและบริการ การแสดงความคิดเห็นต่อสินค้าและบริการผ่านช่องทางออนไลน์ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นและการตอบรับของผู้บริโภคต่อเทคโนโลยีที่เป็นอุปกรณ์ ติดตามตัวต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้จัดเก็บข้อมูลใหม่ที่หลากหลายรูปแบบและมีจำนวนมาก โดยข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากมายต่อธุรกิจ ในปัจจุบันข้อมูลขนาดใหญ่สามารถนิยามด้วยคำว่า 3V คือ Volume, Variety และ Velocity

- ปริมาณ (Volume) หมายถึง มีข้อมูลจำนวนมหาศาลเกินกว่าที่จะจัดการได้ โดยข้อมูลนี้มีประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ ทำนายอนาคตหรือเพื่อเตรียมการวางแผนการทำงานเชิงกลยุทธ์
- ความเร็ว (Velocity) หมายถึง อัตราการเพิ่มขึ้นของข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุทำให้การประมวลผลเป็นไปได้อย่างยากลำบาก ดังนั้นจึงต้องหาวิธีประมวลผลข้อมูลให้มีผลดีและถูกต้อง เพื่อหาผลลัพธ์ที่ต้องการ
- รูปแบบที่หลากหลาย (Variety) หมายถึง ข้อมูลมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้าง ไม่มีโครงสร้าง และกึ่งมีโครงสร้าง เป็นต้น

โดยขั้นตอนการสกัดข้อมูลต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลที่มีโครงสร้าง (Structured) และข้อมูลที่ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured) เข้ามาจัดเก็บในถังข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่มีความเกี่ยวพันกันมาจัดหมวดหมู่หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบเพื่อเข้าสู่ ระบบคลังข้อมูล จากนั้นก็ทำการพัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Analytics) เพื่อให้สามารถเข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้งและนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดผลในที่สุด (Insight, Action, Outcome) และนำเสนอในรูปแบบที่ เข้าใจง่ายผ่านทางรูปภาพหรือกราฟ

จาก Big Data & Analytics กระทรวงแรงงานสามารถนำแนวคิดนี้ มาประยุกต์กับการบริการจัดการข้อมูลดังต่อไปนี้

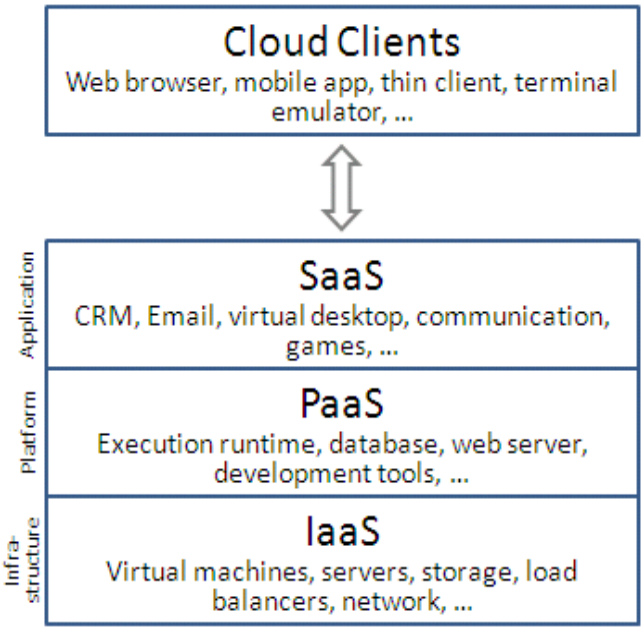
1. การจัดเก็บและข้อถึงข้อมูล ทำการจัดเก็บข้อมูลที่มีปริมาณมาก และมีความหลายหลายสูง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานของประชาชนตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนเกษียณอายุการทำงาน

ข้อมูลรูปภาพต่าง ๆ เป็นต้น จึงทำเป็นต้องจัดการวิธีการและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการใช้งาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคและเครื่องมีต่าง ๆ ที่มีอยู่ ด้วยการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางด้านธุรกิจอัจริยะ (Business Intelligence)

Cloud Computing

Cloud Computing หรือ การประมวลผลแบบคลาวด์ เป็นลักษณะของการทำงานของผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์ผ่านอินเทอร์เน็ตที่ให้บริการใดบริการหนึ่งกับผู้ใช้ โดยผู้ให้บริการจะแบ่งปันทรัพยากรให้กับผู้ต้องการใช้งานนั้น Cloud Computing เป็นลักษณะที่พัฒนาขึ้นต่อมาจากความคิดและบริการของระบบเสมือน (Virtualization) และเว็บเซอร์วิส (Web Service) โดยผู้ใช้งานนั้นไม่จำเป็นต้องมีความรู้ในเชิงเทคนิคสำหรับตัวพื้นฐานการทำงานนั้น Cloud Computing มีด้วยกัน 3 รูปแบบ ซึ่งเหมาะกับกลุ่มผู้ใช้ที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่



(1) Software as a Service (SaaS) เป็นการที่ใช้หรือเช่าใช้บริการซอฟต์แวร์ หรือแอปพลิเคชันผ่านอินเทอร์เน็ต โดยประมวลผลบนระบบของผู้ให้บริการ ทำให้ไม่ต้องลงทุนในการสร้างระบบคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์เอง ไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในการดูแลระบบ เพราะซอฟต์แวร์จะถูกเรียกใช้งานผ่าน Cloud จากที่ไหนก็ได้ สำหรับบริการ Software as a Service ที่ใกล้ตัวผู้ใช้มากที่สุดก็คือ ผู้ให้บริการอีเมล์ เช่น Gmail, Windows Live นั่นเอง นอกจากนั้นบริการอย่าง Google Docs หรือ Google Apps ที่เป็นรูปแบบของการใช้งานซอฟต์แวร์ผ่านเว็บบราวน์เซอร์ สามารถใช้งานเอกสาร คำนวณ และสร้างการนำเสนอ โดยไม่ต้องติดตั้งซอฟต์แวร์บนเครื่องเลย โดยสามารถเรียกใช้งานบนเครื่องใดก็ได้ ที่ใดก็ได้แชร์งานร่วมกันกับผู้อื่นก็สะดวก ซึ่งการประมวลผลจะทำบนเครื่องแม่ข่าย (Server) ของ Google ทำให้ผู้ใช้ไม่ต้องการเครื่องที่มีกำลังประมวลผลสูงหรือพื้นที่เก็บข้อมูลมากๆ ในการทำงาน

(2) Platform as a Service (PaaS) คือ สำหรับการพัฒนาแอปพลิเคชันนั้น หากต้องการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันที่ค่อนข้างซับซ้อน ที่มีการประมวลผลทำงานอยู่บนเครื่องแม่ข่าย (Server) ผู้พัฒนาต้องติดตั้งเครื่องแม่ข่าย (Server) ที่เชื่อมต่อระบบเครือข่าย และสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อทดสอบและรันซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน เช่น ติดตั้ง Database, Web Server, Runtime, Library, Frameworks ต่าง ๆ เป็นต้น จากนั้นก็อาจยังต้องเขียนโค้ดอีกจำนวนมาก โดยบริการ PaaS ผู้ให้บริการจะเตรียมสภาพแวดล้อมพื้นฐานต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ให้ต่อยอดได้เลย พื้นฐานทั้ง ฮาร์ดแวร์, ซอฟต์แวร์ และชุดคำสั่ง สิ่งที่ ผู้ให้บริการเตรียมพร้อมไว้ให้นี้ เรียกว่า แพลตฟอร์ม (Platform) ซึ่งเป็นการลดต้นทุนและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาซอฟต์แวร์อย่างมาก ตัวอย่าง เช่น Google App Engine, Microsoft Azure ที่หลายๆ ธุรกิจนำมาใช้เพื่อลดต้นทุน และเป็นตัวช่วยในการทำงาน

(3) Infrastructure as a Service (IaaS) คือ บริการให้ใช้โครงสร้างพื้นฐานทางคอมพิวเตอร์อย่าง หน่วยประมวลผล ระบบจัดเก็บข้อมูล ระบบเครือข่าย ในรูปแบบระบบเสมือน (Virtualization) ข้อดีคือองค์กรไม่ต้องลงทุนสิ่งเหล่านี้เอง ยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบไอทีขององค์กรในทุกรูปแบบ สามารถขยายได้ง่าย ขยายได้ทีละนิดตามความเติบโตขององค์กรก็ได้ และที่สำคัญลดความยุ่งยากในการดูแล เพราะหน้าที่ในการดูแลจะอยู่ที่ผู้ให้บริการ

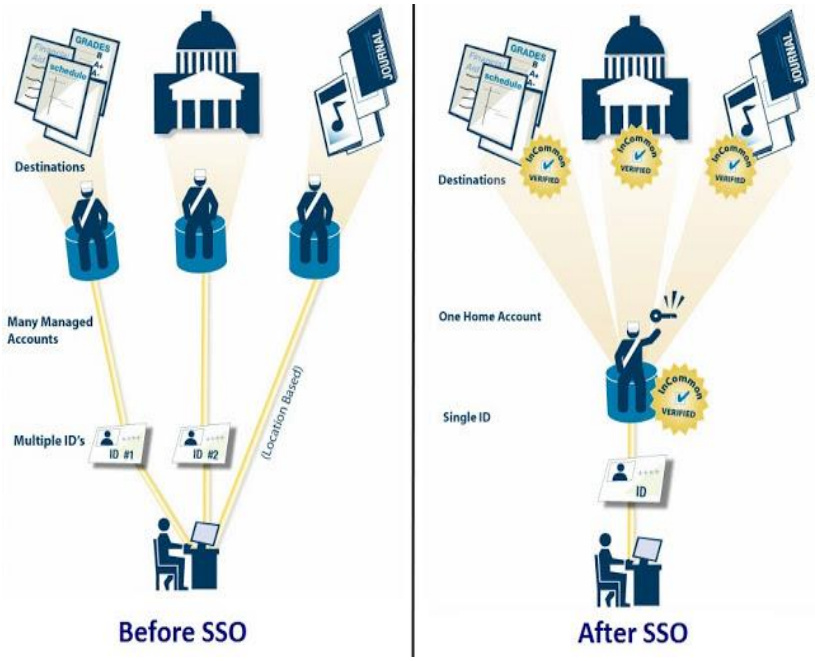
จาก Cloud Computing กระทรวงแรงงานสามารถนำแนวคิดนี้ มาประยุกต์กับการบริการระบบสารสนเทศดังต่อไปนี้

1. สามารถนำมาใช้ในบริหารจัดการทรัพยากรของเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย โดยมีการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกับของระบบต่าง ๆ และเป็นการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ลดความร้อนที่เข้าสู่สิ่งแวดล้อม
2. สามารถลดต้นทุนค่าดูแลบำรุงรักษาเนื่องจากค่าบริการได้รวมค่าใช้จ่ายตามที่ใช้งานจริง เช่น ค่าจ้างพนักงาน ค่าซ่อมแซม ค่าลิขสิทธิ์ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำ ค่าอัพเกรด และค่าเช่าคู่สาย เป็นต้น

<u>Single Sign-On</u>

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันมาใช้ในองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการและบริการที่เพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้ผู้ใช้งานแอปพลิเคชันต้องเพิ่มการใช้แอปพลิเคชันหลากหลายชนิดที่ให้บริการภายในองค์กร และเพื่อความปลอดภัยของระบบ ส่วนใหญ่แล้วผู้ใช้บริการแอปพลิเคชันในระบบหนึ่งๆ จะถูกตรวจสอบการเข้าใช้งานระบบในเบื้องต้น ด้วยการให้ใส่ล็อกอินก่อนเข้าใช้บริการแอปพลิเคชัน โดยจะต้องป้อน ชื่อผู้ใช้ และ รหัสผ่าน ที่ได้รับจากผู้จัดการระบบ (System

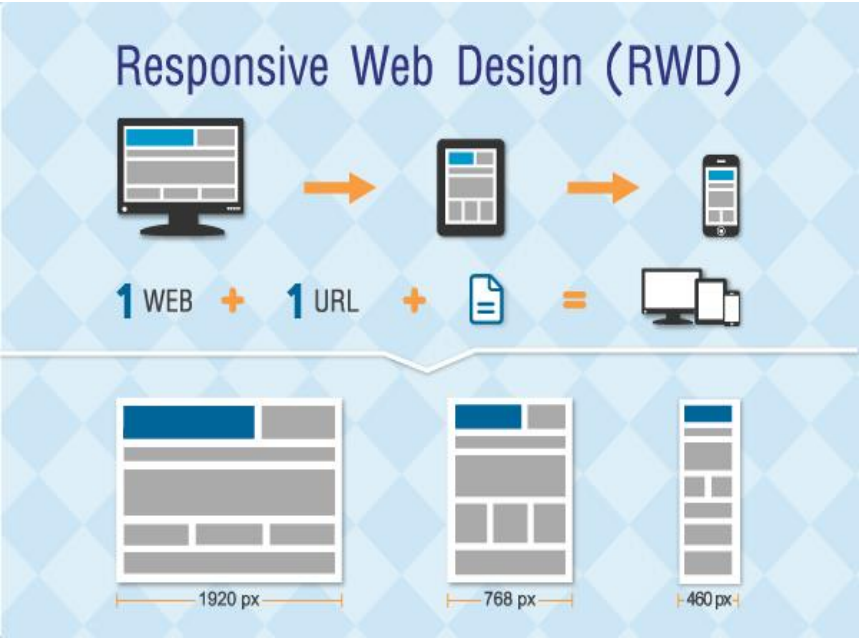
Administrator) เพื่อเป็นการยืนยันตัวตนของผู้ใช้ระบบที่แท้จริง ดังนั้นหากหนึ่งแอปพลิเคชันจะต้องมีชุดชื่อผู้ใช้ และ รหัสผ่าน ที่หนึ่งชุด ก็จะยุ่งยากสำหรับผู้ใช้งานที่จะต้องจำ ชื่อผู้ใช้ และ รหัสผ่าน ในแต่ละระบบให้ได้ ในอดีตอาจจะแก้ปัญหานี้ด้วยการใช้ ชื่อผู้ใช้ และ รหัสผ่าน เดียวกันในทุกระบบที่ต้องการเข้าใช้งาน แต่หากว่าผู้ใช้บริการลืมรหัสผ่านก็จะทำให้ผู้นั้น ไม่สามารถใช้ระบบอะไรได้เลย และการเปลี่ยนรหัสผ่านก็ยังต้องตามเปลี่ยนในทุกระบบเช่นเดิม



การพัฒนาระบบ *Single Sign-On (SSO)* จึงเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นได้เพราะ SSO จะจัดการให้ผู้ใช้ระบบป้อนล็อกอินเพียงครั้งเดียว โดยจะสามารถเข้าใช้ระบบงานทุกระบบที่ตนเองมีสิทธิ์ได้ จึงช่วยลดปัญหาการจดจำรหัสผ่าน และปัญหาการต้องเปลี่ยนรหัสผ่านในทุกแอปพลิเคชันเมื่อถึงเวลาอันควร เป็นปัญหาการเสียผลิตภาพเนื่องจากความล่าช้าในการใช้ความพยายามล็อกอินซ้ำๆ และการลืมรหัสผ่านหรือรหัสผ่านหมดอายุ โดยค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมสำหรับเวลาที่ใช้ไปในการล็อกอินเข้าสู่แอปพลิเคชันนั้น จะอยู่ที่ 3 ถึง 44 ชั่วโมงต่อปีต่อผู้ใช้งาน ซึ่งเป็นการใช้เวลาไปกับการเข้าถึงทรัพยากรที่เฉพาะเจาะจงอย่างเห็นได้ชัดค่าใช้จ่ายเหล่านี้สะท้อนอยู่ในโครงสร้างพื้นฐานในการสนับสนุนสำหรับการรีเซตรหัสผ่าน และยังช่วยให้ง่ายต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยของระบบ เพราะสามารถบริหารจัดการได้จากจุดเดียว โดย SSO แต่ละแบบมีแนวคิดที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละองค์กร จึงต้องมีการศึกษาสถาปัตยกรรมและเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับแนวคิดของ SSO และนำมาประเมินผลกระทบต่อการรักษาความปลอดภัยองค์กร การสร้างงานและค่าใช้จ่าย ก่อนที่จะนำมาประยุกต์ใช้งานภายในองค์กร

Responsive Web Design

ในปัจจุบันนี้โลกกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี หรือเรียกได้ว่า ช่วงเริ่มต้นของการสิ้นสุดการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล จากเหตุผลที่ว่า คนกำลังหันมาใช้งาน อุปกรณ์แบบเคลื่อนที่ (Mobile Devices) แทนที่เพื่อให้สามารถเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ได้จากทุกที่ทุกเวลาที่ต้องการ เว็บไซต์จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะที่เป็นสื่อกลางเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลกับผู้ใช้ โดยเว็บไซต์ก็ต้องมีพัฒนาการในรูปแบบใหม่ เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานบนอุปกรณ์อื่น ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ด้วย ไม่ว่าจะเป็น ขนาดและความละเอียดของหน้าจอแสดงผล (Screen Size and Resolution) แนวของการแสดงผล (Orientation) หรือแม้แต่ระบบปฏิบัติการ (OS) โดยในอดีตต้องใช้การทำเว็บไซต์ให้ออกมาในหลายๆ รูปแบบ เช่น เวอร์ชันสำหรับคอมพิวเตอร์เดสก์ทอป (Desktop) และเวอร์ชันสำหรับอุปกรณ์แบบเคลื่อนที่ (Mobile Devices) เพื่อให้เว็บไซต์สามารถแสดงผลได้อย่างเหมาะสมกับอุปกรณ์นั้น ๆ แต่วิธีนี้จะทำให้ต้นทุนทั้งในด้านเวลาและค่าจ้างในการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามมา จึงเกิดแนวคิดในการออกแบบเว็บไซต์ในรูปแบบ Responsive Web Design ขึ้นมา

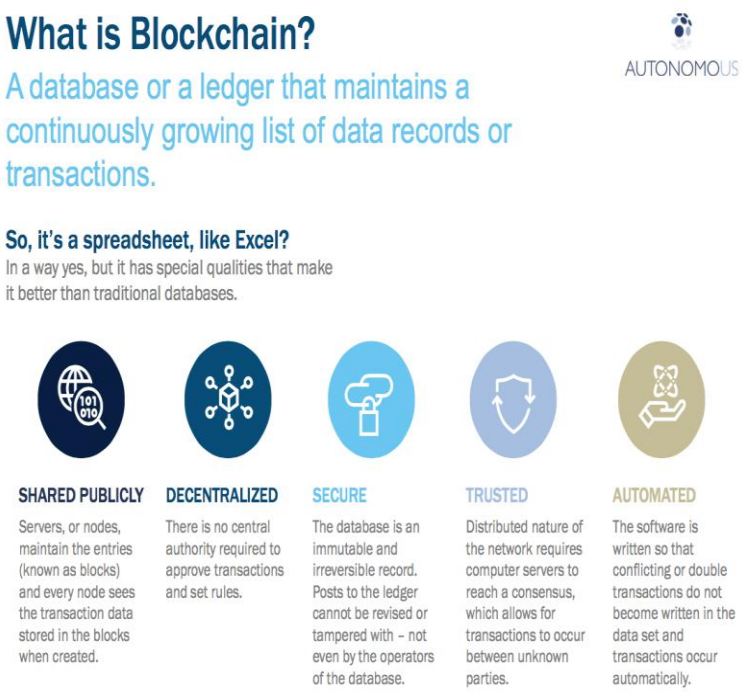


Responsive Web Design คือ การออกแบบเว็บไซต์ที่มุ่งเน้นเรื่องการจัดวางรูปแบบเนื้อหาของเว็บไซต์ให้แสดงผลออกมาอย่างเหมาะสมที่สุด (ถูกต้อง ดูดี ใช้งานง่าย และอ่านง่าย) สำหรับอุปกรณ์ที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน้าจอขนาดใหญ่อย่างคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (PC) หรือคอมพิวเตอร์แล็ปท็อป (Laptop), ขนาดกลางอย่างแท็บเล็ต (tablet) และขนาดเล็กอย่างสมาร์ทโฟน (Smartphone) ด้วย

หลักการที่ว่า 1 เว็บไซต์ : 1 URL : 1 Source Code เว็บไซต์จะแปรเปลี่ยนรูปแบบการแสดงผลให้สวยงามและเหมาะสมไปตามขนาดของเว็บบราวน์เซอร์ (Web Browser) ของอุปกรณ์ที่เรียกใช้งาน

Blockchain และ Distributed Ledgers

Distributed Ledger คือ รายการข้อมูลการทำกิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร (Transaction) ต่าง ๆ ที่เข้ารหัส และเก็บไว้อย่างถาวรซึ่งทำงานร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องในเครือข่าย ข้อมูลแต่ละชุดก็จะเก็บเวลาอ้างอิงและการเชื่อมโยงกับกิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร (Transaction) ก่อนหน้านี้ Distributed Ledger ทำให้ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลสามารถตรวจสอบกิจกรรมของการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น Blockchain ก็เป็นประเภทหนึ่งของ Distributed Ledger ซึ่งเป็นกิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร ในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่มีมูลค่า เช่น Bitcoin แล้วถูกจัดกลุ่มเป็นบล็อก โดยที่แต่ละบล็อกถูกโยงกัน (chain) กับ บล็อกก่อนหน้านี้ ซึ่งในปัจจุบันเริ่มมีการนำ Blockchain มาใช้ในงานทั่วไปมากขึ้น โดย Blockchain เปรียบเสมือน ฐานข้อมูล หรือสมุดบัญชี ที่คอยควบคุมดูแลการจัดเก็บทุกๆ ข้อมูลหรือทุกๆ กิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร (Transaction) ที่เติบโตขึ้นตลอดเวลา ซึ่ง Blockchain มี 5 จุดเด่นที่แตกต่าง จากระบบฐานข้อมูลทั่วไปคือ



(1) แชร์ข้อมูลออกสู่สาธารณะ โดยเครื่องแม่ข่าย (Server) หรือ Node ต่าง ๆ จะมีหน้าที่ดูแลข้อมูล “แหล่งเก็บบันทึกข้อมูล” หรือที่เรียกว่า “บล็อก” และทุกๆ Node จะมีความสามารถที่ดูได้ว่า ข้อมูลกิจกรรมของการติดต่อสื่อสารนั้น ๆ ถูกจัดเก็บใน “บล็อก” ใด (ข้อมูลจะมีการเข้ารหัสแฮช (Hashing))

(2) ไม่มีศูนย์กลาง (Decentralized) ในการตรวจสอบข้อมูลกิจกรรมของการติดต่อสื่อสารใด ๆ ที่เกิดขึ้น

(3) มีความปลอดภัย (Secure) ข้อมูลที่จัดเก็บในบล็อกจะไม่มีการเปลี่ยนแปลง เอาค่าคืนกลับมาได้ หรือแม้กระทั่งทำลายข้อมูลนั้นก็ตาม

(4) มีความน่าเชื่อถือ (Trusted) ด้วยธรรมชาติของการไม่มีศูนย์กลางจัดเก็บข้อมูล ดังนั้นระบบจึงต้องฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ เมื่อมีข้อมูลกิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร เกิดขึ้นจากคนที่ไม่รู้จัก

(5) ทำงานอัตโนมัติ (Automated) ซอฟต์แวร์จะถูกเขียนขึ้นให้ป้องกันการเขียนข้อมูลซ้ำซ้อน และการจัดเก็บข้อมูลกิจกรรมของการติดต่อสื่อสาร ก็ดำเนินการแบบอัตโนมัติเช่นกัน

Blockchain และ Distributed ledger เริ่มเป็นที่น่าสนใจมากขึ้นเพราะเป็นเทคโนโลยีที่ถูกคาดหวังว่าจะช่วยเปลี่ยนแปลงโมเดลอุตสาหกรรมต่าง ๆ มากมาย ถึงแม้ยังมีกรณีการใช้งานจริงไม่มากนักนอกจากกรณีของ Bitcoin แต่จากการสำรวจของ Gartner ก็พบว่าผู้ตอบแบบสอบสำรวจกว่าร้อยละ 52 เชื่อว่า Blockchain จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ ซึ่งนอกเหนือจากธุรกิจด้านการเงินแล้ว Blockchain เองก็อาจสร้างการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น การจำหน่ายเนื้อหาดิจิทัลเช่นเพลง การใช้ระบุตัวตน การกระจายสินค้า การออกใบรับรองการศึกษา หรือแม้แต่การใช้ในข้อสัญญาต่าง ๆ

จาก Blockchain และ Distributed Ledgers กระทรวงแรงงานสามารถนำแนวคิดนี้มาประยุกต์กับการบริการระบบสารสนเทศ โดยมีการเก็บข้อมูลที่มีความสำคัญในลักษณะของ Distributed Ledgers ซึ่งมีความปลอดภัยต่อการถูกโจมตีหรือการแก้ไขข้อมูลสูง เช่น การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลแรงงาน เป็นต้น

2.10.3 ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี

ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี หรืออาจเรียกว่าภัยคุกคามบนโลกไซเบอร์ (Cyber Crime) ถือเป็นปัญหาสำคัญในยุคปัจจุบัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือความรำคาญ หน่วยงานภาครัฐเป็นเป้าหมายสำคัญในการโจมตีทางไซเบอร์จากผู้ไม่หวังดี ทั้งจากการโจมตีเพื่ออาศัยความน่าเชื่อถือของหน่วยงานภาครัฐมาใช้หลอกลวงประชาชนอีกต่อหนึ่ง และการโจมตีเพื่อทำลายความน่าเชื่อถือของหน่วยงานอันเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการต้องการแสดงพลังของกลุ่มบุคคลที่ต่อต้านนโยบายของรัฐบาล การมุ่งทำลายชื่อเสียง การก่อกวน หรือแม้กระทั่งการโจมตีเพื่อทดสอบความสามารถของตนเองเพื่อแสดงให้กลุ่มแฮกเกอร์ (Hacker) ด้วยกันได้รับรู้ หากสรุปโดยสังเขปพบว่าภัยคุกคามบนโลกไซเบอร์ มีเกิดขึ้นในหลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) ภัยคุกคามด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่เพิ่มมากขึ้นจากเทคโนโลยีอุปกรณ์มือถือแบบ Smartphones และอุปกรณ์สารสนเทศแบบสวมใส่ (Wearable devices) อาทิ Smart Watch, Smart Glass และ Smart Clothing ทำให้บริษัทต่าง ๆ สามารถเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมของผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเป็นอุปกรณ์ที่ติดตัวเราเกือบตลอดเวลา และมีระบบ Sensor ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถตรวจจับพฤติกรรมของบุคคลได้ ประกอบความก้าวหน้าในเทคโนโลยี Big Data และ Data mining ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความแม่นยำมากกว่าในอดีต แม้จะมีข้อมูลเพียงเล็กน้อยก็ตาม

2) ภัยคุกคามจากการโจมตีทางกายภาพในรูปแบบใหม่ที่มากับเทคโนโลยี Internet of Thing (IOT) ด้วยการคาดการว่าอุปกรณ์ที่สามารถทำงานและสื่อสารกันได้ด้วยเทคโนโลยี Internet of Thing จะมีเพิ่มขึ้นมากในอนาคตอันใกล้ ปัญหาที่จะตามมาคือ ความน่าเชื่อถือของอุปกรณ์ที่จะสื่อสารด้วย ว่าเป็นอุปกรณ์ที่น่าเชื่อถือหรืออุปกรณ์ที่ไม่ประสงค์ดีหรือไม่ จึงเป็นอีกภัยคุกคามที่สำคัญ อีกทั้งช่องโหว่ต่าง ๆ ที่มีในอุปกรณ์เหล่านี้ก็นำเอาภัยคุกคามมาสู่ผู้ใช้งานได้อย่างไม่ยาก ซึ่งมีงานวิจัยออกมาจากบริษัทที่สำคัญของโลกอย่าง Symantec และ Hewlett-Packard อุปกรณ์ที่สื่อสารกันได้เหล่านี้จะมีจำนวนมากขึ้นในราคาที่แข่งขันกันเพื่อแย่งผู้บริโภค ทำให้การให้ความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยทางสารสนเทศของอุปกรณ์มีแนวโน้มจะลดลง หรือไม่ปรากฏเลย

3) ภัยคุกคามจากหน่วยงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ระดับประเทศ ประเทศต่าง ๆ ได้ดำเนินการในการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์กันมาโดยตลอด และจะเพิ่มเติมในอนาคต ทั้งการดักจับข้อมูลของประชาชนในประเทศตนเอง การดักจับและทำลายข้อมูลของประเทศฝ่ายตรงข้าม การกระทำเหล่านี้ในระดับประเทศแม้ถือว่าไม่ถูกต้องตามกฎหมายโดยทั่วไป แต่ก็มีลักษณะพิเศษที่ได้รับข้อยกเว้นต่อการถูกลงโทษอยู่เสมอ ในระดับระหว่างประเทศการกระทำแบบนี้ถือเป็นลักษณะหนึ่งของการทำสงคราม ไซเบอร์ซึ่งเป็นภัยคุกคามที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ลุกลามให้เกิดสงครามที่ใหญ่ขึ้นได้

4) ภัยคุกคามจากการบุกรุกระบบของผู้ให้บริการ Cloud เนื่องด้วยแนวโน้มการใช้บริการ Cloud มีจำนวนที่มากขึ้นทั้งในส่วนของ Hybrid และ Public Cloud ความพยายามในการโจมตีเข้าสู่ระบบของผู้ให้บริการ Cloud เพื่อเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้งานจึงมีจำนวนที่มากขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะในส่วนของผู้ให้บริการ Cloud ในการจัดเก็บข้อมูล อาทิ Cloud storage และ File Sharing บน Cloud เป็นต้น

5) โปรแกรมไม่พึงประสงค์บนมือถือ Smartphone การใช้งาน Smartphone ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ไม่หวังดีมีความพยายามในการสร้างโปรแกรมไม่พึงประสงค์ เพื่อคุกคามผู้ใช้งานและข้อมูลที่บรรจุอยู่ใน Smartphone เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีแนวโน้มที่จะรุนแรงมากกว่าโปรแกรมไม่พึงประสงค์ที่คุกคามบนระบบคอมพิวเตอร์ Desktop อันเนื่องมาจากการใช้งานที่บ่อยครั้งกว่าและใกล้ชิดผู้ใช้งานมากกว่า

6) ความขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญทางด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ด้วยภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้น และความซับซ้อนของลักษณะการคุมคามที่มากขึ้น ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก มีความต้องการผู้เชี่ยวชาญทางด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย แต่ผลผลิตของบุคลากรในด้านนี้ยังมีสัดส่วนที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ อันทำให้ปัญหาทางด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศจะมีแนวโน้มที่มากขึ้น

ประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) โดยมีบทบาทในการเฝ้าระวังการโจมตีทางไซเบอร์ 2 แห่ง คือ

<u>1) ศูนย์ประสานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ประเทศไทย (ไทยเซิร์ต) (Thailand Computer Emergency Response Team: ThaiCERT)</u>

ในการกำกับดูแลของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สพธอ.) ซึ่งมีภาระหน้าที่หลักในการตอบสนองและจัดการกับเหตุการณ์ความมั่นคงปลอดภัยคอมพิวเตอร์ (Incident Response) ให้การสนับสนุนที่จำเป็น และให้คำแนะนำในการแก้ไขภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้งติดตามและเผยแพร่ข่าวสารและเหตุการณ์ทางด้านความมั่นคงปลอดภัยทางด้านคอมพิวเตอร์ต่อสาธารณชน ตลอดจนทำการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความมั่นคงปลอดภัย ในการใช้คอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

<u>2) ศูนย์ประสานงานความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศภาครัฐ (จีเซิร์ต) (Government Computer Emergency and Readiness Team: G-CERT)</u>

ในการกำกับดูแลของ สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) ซึ่งทำหน้าที่จัดการและตอบสนองเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายพันธมิตรเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์

การทำงานของไทยเซิร์ต และจีเซิร์ตจะติดตามการโจมตีทางไซเบอร์ผ่าน 2 ช่องทาง คือ 1) การตรวจจับการโจมตีทางไซเบอร์ด้วยเทคโนโลยีเซ็นเซอร์ที่ติดตั้งอยู่ที่ระบบ 2) การรับแจ้งเหตุการณ์โจมตีทางไซเบอร์จากเครือข่ายเฝ้าระวัง ซึ่งเป็นเสมือนกลุ่มพันธมิตรในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ในอนาคตการโจมตีทาง

ไซเบอร์จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสามารถหาเครื่องมือในการโจมตีได้ง่ายจากอินเตอร์เน็ทและเว็บไซต์ใต้ดิน ซึ่งจะทำให้มีแฮกเกอร์หน้าใหม่เกิดขึ้นได้ง่าย หน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญเรื่องความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) อย่างเป็นรูปธรรม แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้น บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐในทุกระดับจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ การเฝ้าระวัง และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของหน่วยงาน เพื่อป้องกันตนเองและหน่วยงานให้ปลอดภัยจากการถูกโจมตี

บทที่

กระทรวงแรงงาน 3

กระทรวงแรงงาน

บทที่ 3

3.1 โครงสร้างการบริหารราชการ

กระทรวงแรงงาน

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หมวด 15 มาตรา 34 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริการและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน โดยกระทรวงแรงงาน มีโครงสร้างการบริหารราชการ ดังรูปที่ 3-1 ทั้งนี้ แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) กระทรวงแรงงาน กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจกระทรวงแรงงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

"แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

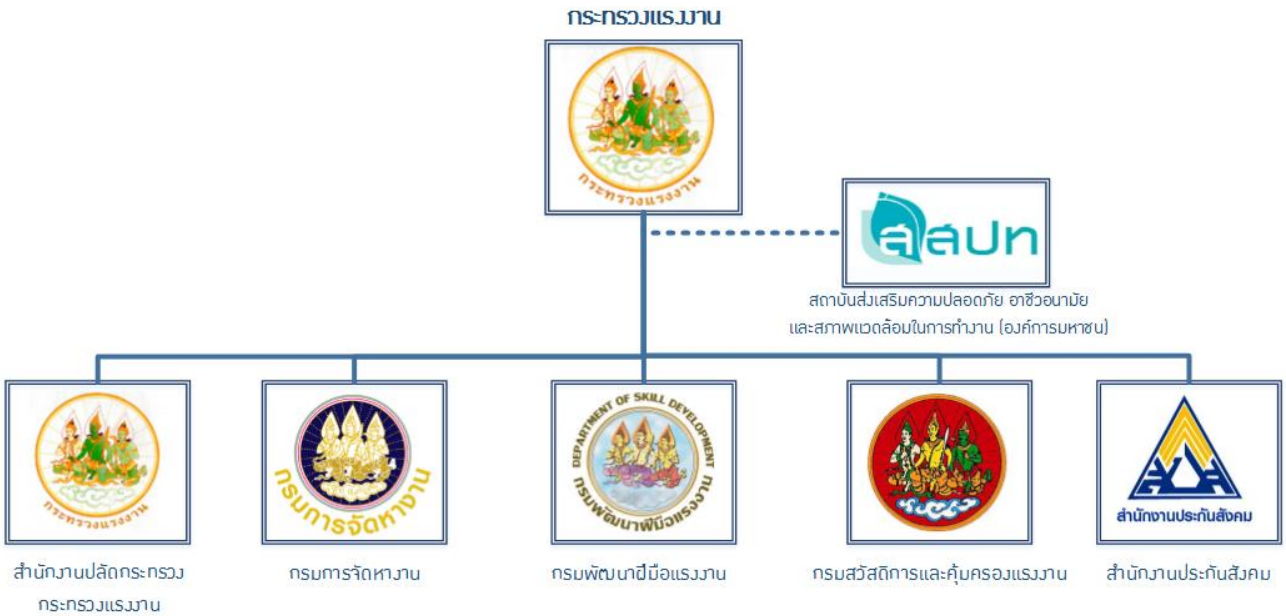
พันธกิจ (Mission)

1. เพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
2. คุ้มครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. พัฒนากระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

โครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงแรงงาน



รูปที่ 3-1 โครงสร้างการบริหารราชการกระทรวงแรงงาน [1]

ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม อนึ่ง ยังมีหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานด้วย ชื่อว่า สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

[1] ที่มา: ประยุกต์จาก http://www.mol.go.th

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน [2]

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

(2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

(3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ

(4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ้มค่า และสมประโยชน์

(5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง

(6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง

(7) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

(8) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ

(9) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม

(10) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง

(11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

---

[2] ที่มา: **ราชกิจจานุเบกษา**, 22 กรกฎาคม 2559, **กฎกระทรวง** แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559

ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

<u>ราชการบริหารส่วนกลาง</u>

(1) กองกลาง

(2) กองกฎหมาย

(3) กองบริหารการคลัง

(4) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(5) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

(6) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(7) กองเศรษฐกิจการแรงงาน

(8) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(9) สำนักตรวจและประเมินผล

(10) สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ

<u>ราชการบริหารส่วนภูมิภาค</u>

สำนักงานแรงงานจังหวัด

<u>ราชการบริหารอื่น ๆ</u>

(1) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(3) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กรมการจัดหางาน [3]

กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษาวิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วย การทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียน ข้อมูลตลาดแรงงาน

(3) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสาน แผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

(4) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวถนัดให้แก่ประชาชน

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนราชการรกรมการจัดหางาน ดังต่อไปนี้

<u>ราชการบริหารส่วนกลาง</u>

(1) สำนักงานเลขานุการกรม

(2) กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน

(3) กองนิติการ

(4) กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน

[3] ที่มา: **ราชกิจจานุเบกษา**, 22 กรกฎาคม 2559, **กฎกระทรวง** แบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559

(5) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(6) กองบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

(7) กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

(8) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(9) กองส่งเสริมการมีงานทำ

(10) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(11) - (15) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 5

(16) สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว

<u>ราชการบริหารส่วนภูมิภาค</u>

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

<u>ราชการบริหารอื่น ๆ</u>

(1) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน [4]

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุม กำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

[4] ที่มา: **ราชกิจจานุเบกษา**, 22 กรกฎาคม 2559, **กฎกระทรวง** แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ประกอบกับ หน่วยงานที่มีการจัดตั้งเป็นการภายใน ปีงบประมาณ 2561

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วย การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบ ฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอาชีพของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(3) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการ ของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรอง ความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(4) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(5) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

<u>ราชการบริหารส่วนกลาง</u>

(1) สำนักงานเลขานุการกรม

(2) กองบริหารการคลัง

(3) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(4) กองแผนงานและสารสนเทศ

(5) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ

(6) กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(7) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

(8) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

<u>หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นกองภายใน ราชการบริหารส่วนกลาง</u>

(1) สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม

(2) กองสื่อสารองค์กร

(3) กองวิเทศสัมพันธ์

(4) กองยุทธศาสตร์และเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(5) สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ

(6) ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

<u>ราชการบริหารส่วนภูมิภาค</u>

(1-25) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 – 25

<u>หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นกองภายใน ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค</u>

(1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ

(2) สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์

(3) สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ

(4) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน 52 แห่ง

<u>ราชการบริหารอื่น ๆ</u>

(1) กลุ่มกฎหมาย

(2) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(3) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [5]

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงานการคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรอง สถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

(2) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วย แรงงานทางทะเลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(5) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครอง แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

(6) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

(7) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบ ด้านแรงงาน

(8) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงาน และประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

---

[5] ที่มา: **ราชกิจจานุเบกษา**, 22 กรกฎาคม 2559, **กฎกระทรวง** แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

<u>ราชการบริหารส่วนกลาง</u>

(1) สำนักงานเลขานุการกรม

(2) กองคุ้มครองแรงงาน

(3) กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ

(4) กองความปลอดภัยแรงงาน

(5) กองนิติการ

(6) กองบริหารการคลัง

(7) กองการเจ้าหน้าที่

(8) กองสวัสดิการแรงงาน

(9) สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

(10) สำนักแรงงานสัมพันธ์

(11 - 15) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 5

<u>ราชการบริหารส่วนภูมิภาค</u>

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

<u>ราชการบริหารอื่น ๆ</u>

(1) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานประกันสังคม [6]

สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

(2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

(4) คุ้มครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

(5) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม ดังต่อไปนี้

<u>ราชการบริหารส่วนกลาง</u>

(1) สำนักงานเลขานุการกรม

(2) กองกฎหมาย

(3) กองคลัง

(4) กองนโยบายและแผนงาน

(5) กองบริหารการเงินและการบัญชี

(6) กองบริหารการลงทุน

[6] ที่มา: **ราชกิจจานุเบกษา**, 22 กรกฎาคม 2559, **กฎกระทรวง** แบ่งส่วนราชการ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559

(7) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

(8) - (12) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 1 - 5 ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(13) - (24) สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1 - 12

(25) สำนักเงินสมทบ

(26) สำนักจัดระบบบริการทางการแพทย์

(27) สำนักตรวจสอบ

(28) สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

(29) สำนักสิทธิประโยชน์

(30) สำนักเสริมสร้างความมั่นคงแรงงานนอกระบบ

<u>ราชการบริหารส่วนภูมิภาค</u>

สำนักงานประกันสังคมจังหวัด

<u>ราชการบริหารอื่น ๆ</u>

(1) กลุ่มตรวจสอบภายใน

(2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) หรือ สสปท. จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 เกิดขึ้นภายใต้หลักการที่ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามนัยในมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(4) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(5) พัฒนาและสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(6) ให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียนรู้ดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ส่วนราชการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ดังต่อไปนี้

<u>สำนักบริหารงานกลาง</u>

- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับ การบริหารงานทั่วไป งานธุรการและสารบรรณ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ และการติดต่อให้บริการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับ การบริหาร การเงิน บัญชี พัสดุ และทรัพย์สินของสถาบัน
- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับ การบริหารและพัฒนาระบบงาน การบริหารงาน บุคคล และสวัสดิการ
- ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการระบบสารสนเทศ การบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบัน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ หน่วยงานภายในของสถาบันในการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์

- ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

<u>สำนักผู้อำนวยการ</u>

- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับ การบริหาร และจัดการประชุมของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารและงานเลขานุการผู้อำนวยการ
- จัดทำยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ งบประมาณ และป้าหมายการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งติดตาม รายงานผล และประเมินผล การบริหารจัดการงบประมาณ ตามระบบและมาตรฐานการงบประมาณและแนวทางของสถาบัน
- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับ ตัวชี้วัด ผลงาน ค่าเป้าหมาย การสำรวจความพึงพอใจ เพื่อเป็นข้อเสนอหรือจัดทำเป็นข้อเสนอ พร้อมสรุปรายงานต่อสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการและประสานงานด้านนิติกรเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน การบริหารและจัดการสถาบัน นิติกรรมสัญญา งานคดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง ทางอาญา คดีปกครอง การดำเนินงานทางวินัย สอบสวน อุทธรณ์ ร้องทุกข์ การฟ้องร้องและงานนิติการอื่น ๆ
- ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับ ระบบ เทคนิค วิธีการ บริหารความเสี่ยง และการประเมินความเสี่ยง
- ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

<u>สำนักวิจัย วิชาการ และสถิติความปลอดภัย</u>

- ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยีความปลอดภัยในการทำงาน
- ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอาชีวอนามัยและห้องปฏิบัติการ
- ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านการบริหารการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดทำมาตรฐานแนะนำและแนวปฏิบัติ
- บริหารจัดการโครงการและบริการวิชาการความปลอดภัย ตามกลุ่มอุตสาหกรรม

- ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเชิงเทคนิค
- ดำเนินงานสถิติและพัฒนาข้อมูล
- ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

<u>สำนักพัฒนาเครือข่ายและบุคลากรความปลอดภัย</u>

- ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการเครือข่ายภาค
- ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเชิงเทคนิค ตามกลุ่มเป้าหมาย
- ดำเนินงานพัฒนาและควบคุมคุณวุฒิบุคลากรด้านความปลอดภัย
- ดำเนินงานฝึกอบรมและบริการสื่อการเรียนรู้
- ดำเนินงานตรวจประเมินพัฒนาและควบคุมระบบมาตรฐานความปลอดภัย
- จัดทำระบบทะเบียนสมาชิก
- ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

<u>สำนักส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย</u>

- ดำเนินงานเกี่ยวกับการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการส่งเสริมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
- ส่งเสริมแนวคิดการสร้างรูปแบบกิจกรรมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- ดำเนินงานด้านการเผยแพร่และการสื่อสาร การดูแลและพัฒนาระบบเว็บไซต์ ตลอดจนการให้บริการออนไลน์
- ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยวิธี SWOT (SWOT Analysis)

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือเรียกให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบันว่า “ดิจิทัล” โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกอันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน หรือที่เรียกว่า ***SWOT Analysis*** เป็นกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (S-Strength, W-Weakness, O-Opportunity, T-Threat) ซึ่งเป็นวิธีการที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังต่อไปนี้

<u>การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร</u>

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากร และความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์ และผลการดำเนินกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย โดยการพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strength) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเองว่า ปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข็มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weakness) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย หรือข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

<u>การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก</u>

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาส และภัยคุกคามทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งใน และระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัลอันเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยการพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunity) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้ หน่วยงานเข็มแข็งขึ้นได้

- ภัยคุกคามทางสภาพแวดล้อม (T-Threat) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยง หรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระทบดังกล่าว

ตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยภายในซึ่งมีผลต่อการทำงาน จุดแข็ง (S-Strength) จุดอ่อน (W-Weakness) และตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลต่อการทำงาน โอกาส (O-Opportunity) ภัยคุกคาม (T-Threat) สรุปได้ดังรูปที่ 3-2

รูปที่ 3-2 ตัวแปรสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงาน

ผลของการการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยทั้งภายใน และภายนอก จะเป็นข้อมูลตั้งต้นในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ใช้วิธีใช้เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching) จากตัวแปรที่ได้ทำการทบทวนเรียบร้อยแล้ว โดยการนำตัวแปรดังกล่าวใส่ใน TOWS Matrix เพื่อทำการจับคู่ให้ได้มาซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ดังรูปที่ 3-3 (ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา จะกล่าวลำดับถัดไป)

รูปที่ 3-3 การกำหนดยุทธศาสตร์ด้วยเทคนิค TOWS Matrix

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง (S-Strength)

การบริหารจัดการ / นโยบาย

S1 ให้ความสำคัญในการทุนเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือดิจิทัล เพื่อดำเนินการตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน และรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระบบงานสารสนเทศ / ข้อมูล

S2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งให้บริการแก่บุคลากรภายกระทรวง

S3 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการให้บริการแก่ประชาชนที่หลากหลาย และครอบคลุมทุกความต้องการทุกช่วงวัย

S4 กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานมาก ตั้งแต่ช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน จนถึงวัยเกษียณ อีกทั้ง สามารถเรียกขอข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจจากผู้ประกอบการได้

โครงสร้างองค์กร

S5 กระทรวงแรงงาน สามารถผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

บุคลากร

S6 บุคลากรกระทรวงแรงงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน มีการสร้างสมความรู้ อีกทั้ง มีกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning: OL) และการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สำหรับการฝึกการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ

ความร่วมมือ / หน่วยงานพันธมิตร

S7 กระทรวงแรงงาน มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นพันธมิตร ทำให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไร้ตะเข็บรอยต่อ ตัวอย่างเช่น กระทรวงมหาดไทย มีการเปิดข้อมูลทะเบียนราษฎร์ให้หน่วยงานราชการสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

S8 หากมีความจำเป็น กระทรวงแรงงานสามารถใช้กลไกลเชิงนโยบายโดยอาศัยอำนาจรัฐฯ เพื่อการบังคับใช้ (Enforcement) ความร่วมมือเบื้องต้นให้เกิดขึ้นได้

W

จุดอ่อน (W-Weakness)

ข้อมูล และการจัดการข้อมูล

W1 ขาดข้อมูลที่เพียงพอในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลผู้รับบริการ หรือข้อมูลแรงงาน ต่างด้าว รวมทั้งข้อมูลที่นำเสนอในสื่อ Social Media เช่น Facebook อาจจะไม่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากกาลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากอัตราการมีส่วนร่วม (Engagement Rate) ยังมีอยู่น้อย

ระบบงานสารสนเทศ

W2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน แต่ควรยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของระบบ ความทันสมัยเป็นปัจจุบันของข้อมูล ตลอดจนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้งาน

บุคลากรด้านเทคโนโลยี

W3 บุคลากรด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัด แต่ภาระงานที่ให้บริการของเจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อบุคลากรของหน่วยงานที่สังกัดมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่า 100 คน

บุคลากรผู้ใช้งานระบบ

W4 จำนวนบุคลากรในส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน มีอัตราไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมถึงบุคลากรส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน ข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน และคลังข้อมูลกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ รวมถึงความรู้ด้านดิจิทัลเบื้องต้น และแม้จะแก้ปัญหาด้วยการจัดอบรม แต่การอบรมที่ส่วนกลางเป็นไปอย่างลำบากเนื่องจากการเดินทางที่เป็นอุปสรรค

ธรรมาภิบาลทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Governance)

W5 ผู้บริหารยังให้ความสนใจด้านไอที หรือดิจิทัลได้ไม่เต็มที่ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม รวมถึงการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน งบประมาณที่ลงมาด้านไอทีมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปริมาณงานที่เข้ามีเพิ่มขึ้น อีกทั้งการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปด้วยความลำบาก และควรมีการตั้งคณะกรรมการดิจิทัลมาเพื่อพิจารณาว่าระบบหรือโครงการใดมีความสำคัญหรือเร่งด่วน หรือสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน จะได้สามารถดำเนินการตามลำดับก่อนหรือหลัง

โอกาส (O-Opportunity)

การเมือง

O1 สถานการณ์ทางการเมืองมีความผ่อนคลายมากขึ้น มีเสถียรภาพ ทำให้สามารถผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ผ่านหน่วยงานภาครัฐมีความคล่องตัว

เทคโนโลยี / ข้อมูล

O2 เทคโนโลยีและเครื่องมือในกระแสหลัก มีความหลากหลาย ราคามีแนวโน้มที่ถูกมากขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น เช่น Mobile, Social Media/Network, BI, Analytics, Cloud Computing เป็นต้น

O3 ข้อมูลจากภายนอก มีปริมาณมหาศาล ส่งผลให้กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้ประโยชน์สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างกว้างขวาง

การบริหารจัดการ / นโยบาย

O4 นโยบายของรัฐบาลและของกระทรวง สนับสนุนการนำดิจิทัล มาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การเร่งรัดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานสากล การเร่งรัดในการ บูรณาการ และจัดทำข้อมูลกลางของหน่วยงานภาครัฐ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ

O5 หน่วยงานที่ผลักดัน ส่งเสริมเพื่อการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มีนโยบายและบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม เช่น ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network: GIN) ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) ตลอดจนนโยบายเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Government Open Data) ทำให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงและเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด ทั้งที่เป็นข้อมูลที่หน่วยงานภาครัฐเปิดเผย และข้อมูลภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

O6 นโยบายในการขยายการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานเชิงรุก และใช้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวในการยกระดับการให้บริการประชาชน การจัดเก็บข้อมูลแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

มาตรฐานข้อกำหนดกฎ ระเบียบ และกฎหมาย

O7 (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นกรอบ และแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

ประชาชน

O8 ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เปิดกว้าง ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการทางดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น

สังคม / ประชาคม

O9 ปัจจุบันมีกลุ่มธุรกิจเกิดใหม่ (Startup) เกิดขึ้นอย่างมากมาย และขยายวงกว้างในหลากหลายสาขา (Business Domain) จึงเป็นหนึ่งทางเลือกที่กระทรวงแรงงานจะนำมาเป็นพันธมิตรในการทำงานร่วมกัน เพื่อขยายช่องทางในการให้บริการ ตลอดจนสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

ภัยคุกคาม (T-Threat)

การเมือง

T1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งผันแปรตามเสถียรภาพของของรัฐบาลส่งผลให้ ระบบสารสนเทศที่ทำการส่งผ่าน Digital Document ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความผันผวน และจำเป็นต้องถูกปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ Work Flow ซึ่งถูก Reengineering ด้วย

มาตรฐานข้อกำหนด กฎ ระเบียบ และกฎหมาย

T2 ข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2540 ในกรณีที่กระทรวงแรงงาน เคยทำการบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ส่งผลให้กระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องทำการออกแบบกระบวนงาน และโครงสร้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งในมิติของ นโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติ

ข้อมูล

T3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวแรงงานนอกระบบเป็นลักษณะไม่มีโครงสร้าง และไม่สามารถระบุแหล่งที่มาของข้อมูล รวมทั้งข้อมูลแรงงานนอกระบบที่อยู่ในต่างประเทศทั้งในลักษณะที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายของประเทศดังกล่าว ส่งผลต่อการนำข้อมูลมาใช้ประมวลผลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน

ประชาชน

T4 ประชาชนมีความคาดหวังในการเข้าถึงสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการประกอบธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัล อาทิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ส่งผลให้กระทรวงแรงงานมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีความสามารถในการรองรับต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่ในการให้บริการแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการประมวลผลบนแพลตฟอร์ม (Platform) ที่มีความหลากหลายและปรับปรุงเข้าสู่เวอร์ชันใหม่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีความหลากหลายของผู้ใช้ทั้งในแง่มุมของ ช่วงวัย และความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี ตลอดจนความต้องการที่หลากหลาย อาทิ ต้องการเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่เพื่อรับบริการ หรือต้องการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอัตโนมัติ

สังคม / ประชาคม

T5 การเข้าถึงบริการของการทรวงแรงงานผ่านช่องทางดิจิทัล มีขีดจำกัดสำหรับบางกลุ่มของประชาการที่ความแตกต่างของเชื้อชาติ หลากหลายภาษา และวัฒนธรรม ของกลุ่มแรงงานในประเทศ อีกทั้งกลุ่มประชากรผู้สูงวัยที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ทำให้กระทรวงแรงงานต้องคำนึงถึงการให้บริการดิจิทัล ตลอดการดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มประชากรดังกล่าว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่คุ้มค่าในการลงทุน

ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันด้านดิจิทัล รายละเอียดใน *ภาคผนวก ก* ประกอบด้วย

- ระบบงานสารสนเทศ (Application Software)
- ข้อมูล (Data)
- โปรแกรมสำเร็จรูป (Software)
- เครือข่ายการสื่อสาร (Network)
- ฮาร์ดแวร์ (Hardware)

บทที่

4

ภาพรวม
การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

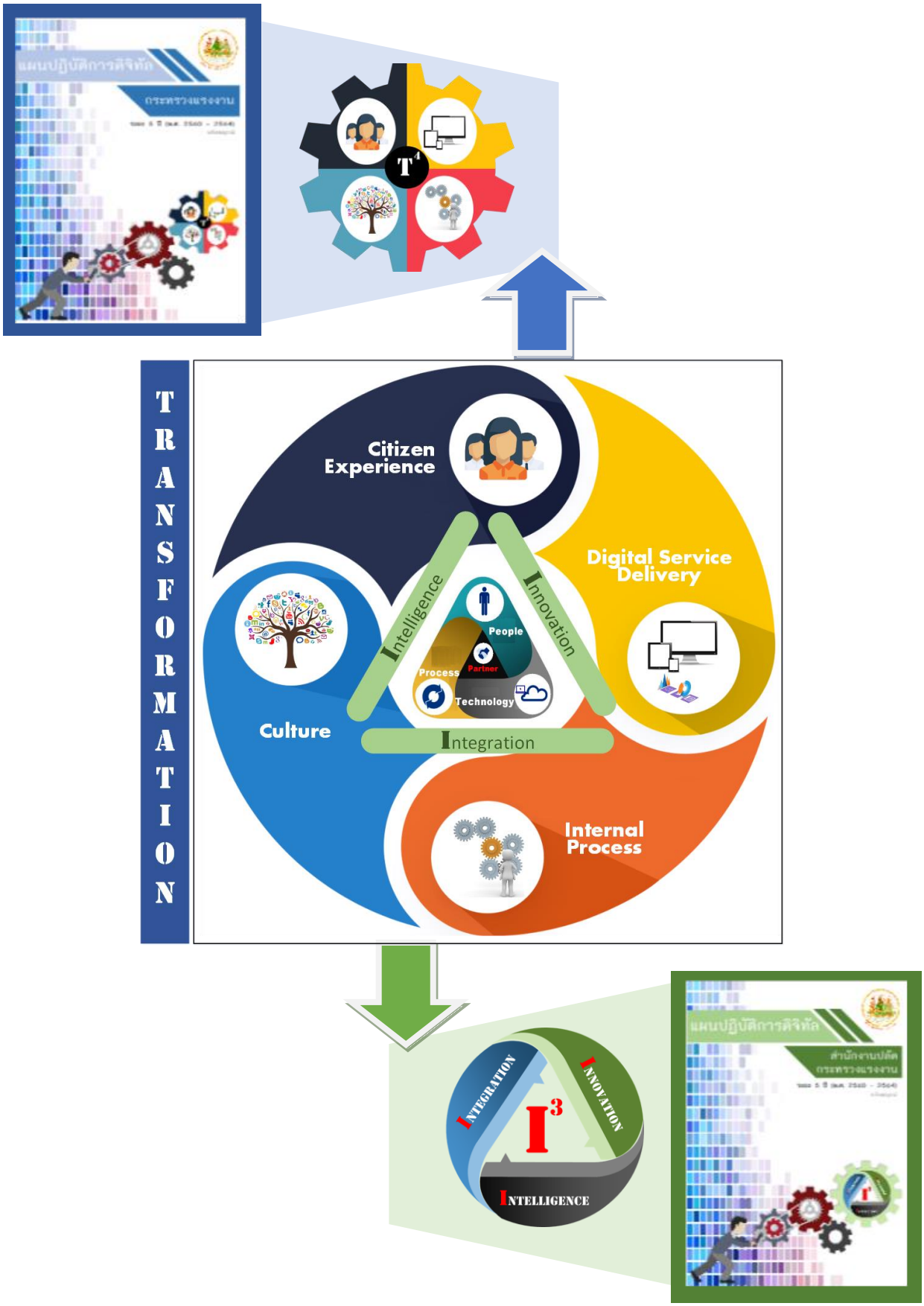
ภาพรวม
การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

บทที่ 4

กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน ***"ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม"*** จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัล"*** เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ภายใต้กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล ประกอบด้วย แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ใน ***(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564: เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล*** (5-years Plan for Digital Transformation in Thailand) และ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ใน ***แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)*** ด้วยเหตุนี้ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลโดยความร่วมมือกับ ***มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*** เป็นที่ปรึกษาดำเนินการ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลดังกล่าว อยู่ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2560 – 2564 ประกอบด้วย 2 แผนฯ ที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)


แผนปฏิบัติการดิจิทัล
กระทรวงแรงงาน
T4
TRANSFORMATION
Citizen Experience
Digital Service Delivery
Internal Process
Culture
Intelligence
Innovation
Integration
People
Partner
Process
Technology
INTEGRATION
INNOVATION
INTELLIGENCE
I3
แผนปฏิบัติการดิจิทัล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ต้องได้รับความร่วมมือดำเนินการจากทุกส่วนราชการระดับกรมในการขับเคลื่อน ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)"*** และที่ขาดมิได้ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะส่วนราชการภายใต้กระทรวงแรงงานในการผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จึงเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงานผ่าน ***"แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)"*** โดยทิศทางการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานผ่านแผนปฏิบัติการดิจิทัลทั้ง 2 ฉบับดังกล่าวข้างต้น มีรายละเอียด ***กรอบทิศทางเพื่อการพัฒนาดิจิทัล*** โดยสรุปดังต่อไปนี้

กรอบทิศทางเพื่อการพัฒนาดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

Digital Transformation

การแปลงรูปสู่ดิจิทัล

1 การปรับบริการดิจิทัลตามประสบการณ์การใช้งานของผู้ใช้

มีการกล่าวว่า ผู้ใช้ คือศูนย์ลางของการปฏิรูปทางดิจิทัล ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปทางดิจิทัล คือ การปฏิรูปประสบการณ์และรูปแบบการใช้งานของผู้ใช้ด้วยการ ***ทำให้บริการด้วยดิจิทัลง่ายขึ้น (Simplification)*** ด้วยการวิเคราะห์หาโอกาสในการลดความซับซ้อน และปรับปรุงกระบวนการหลักภายใต้องค์ประกอบการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ***ร่วมมือและประสานการทำงานกันในรูปแบบ Ecosystem กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างคุณค่าให้ผู้รับบริการ*** ในยุคดิจิทัล องค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงสุดคือองค์กรที่สามารถสร้างความร่วมมือกับทั้งภายในอุตสาหกรรม และนอกอุตสาหกรรมในการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งแบบ online และ offline

2 การขยาย (Amplify) ประสิทธิภาพการทำงานด้วยเทคโนโลยี

เทคโนโลยีดิจิทัลจะสามารถช่วยให้กระบวนการภายในต่าง ๆ ที่มีอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เร็วขึ้น ด้วยการทำให้กิจกรรมที่มีการดำเนินการซ้ำ ๆ ให้เป็น ***อัตโนมัติ (Automated)*** มากขึ้น ทำให้กระบวนการถูกขยาย ***เพิ่มคุณค่า (Augment)*** ด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ดีขึ้น และช่วยให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความสามารถของเทคโนโลยีที่จะมาเติมเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ แต่ทั้งนี้การขยายประสิทธิภาพจะต้องให้อยู่ภายใต้ขั้นตอนการทำงานการกำกับดูแล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด

3 การเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการ

ในยุคดิจิทัล ***ความเร็ว (Speed) และความคล่องตัว (Agility)*** ในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากของผู้รับผิดชอบด้านดิจิทัลขององค์กร การจะทำให้ผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภายใต้กระทรวงสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ จำเป็นต้องมีทั้งเครื่องมือ (Tools) ที่ช่วยส่งเสริมในการตอบสนองด้วยการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ และระบบงานต่าง ๆ อีกทั้งการปรับรูปแบบการทำงานที่ไม่เหมือนในช่วงแรก ๆ ของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงการมีวิธีการทำงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไปด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาซอฟต์แวร์สมัยใหม่มาใช้ และสุดท้าย การบริหารจัดการด้านดิจิทัลจะต้องอยู่ภายใต้การ ***สร้างการกำกับดูแลที่ดี (Governance)*** ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อนที่เกิดจากการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกันภายใต้กระทรวงแรงงาน

4 การส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับข้อมูล (Data Driven) ในยุคดิจิทัล ข้อมูลเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กรและเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ข้อมูลจะช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจในการให้บริการต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น ข้อมูลจะนำมาซึ่งการตัดสินใจที่ชาญฉลาด และสามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับบริการขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลขององค์กรมักจะกระจัดกระจาย ดังนั้น องค์กรควรจะต้องดำเนินการบูรณาการ (Integration) ข้อมูลภายใต้ระบบที่มีอยู่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและการทำให้เกิด Single Source of Truth นอกจากนี้ จะต้องมีการดำเนินการให้มีการนำข้อมูลมาใช้เพื่อการตัดสินใจด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ต้องวิเคราะห์และรายงาน

โปร่งใสและแบ่งปัน (Transparent and Sharing) วัฒนธรรมดิจิทัลที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการ Sharing บุคลากรในองค์กรต้องพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ทางออนไลน์ คนจะต้องมีวัฒนธรรมในการแบ่งปันในเรื่องต่าง ๆ การให้ข้อมูล การแบ่งปันจะช่วยในไปสู่ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

เรียนรู้และทำงานร่วมกัน (Learning and Collaborating) องค์กรที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมีการทำงานแบบร่วมกัน การทำเอกสารร่วมกัน การประชุมออนไลน์ การใช้ข้อมูลร่วมกัน และสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทั้งจากการลองผิดลองถูกและจากความสามารถในการเรียนรู้

รวดเร็วและคล่องตัว (Speed and Agility) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของทั้งความต้องการของผู้ใช้ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปได้

กรอบทิศทางเพื่อการพัฒนาดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยกระดับการเชื่อมโยงข้อมูล ส่งเสริมและใช้ประโยชน์นวัตกรรม สู่องค์การอัจฉริยะ

1 บูรณาการ เชื่อมโยงงานและข้อมูล

เชื่อมโยงงานและข้อมูลในลักษณะที่เป็นองค์รวม มีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันของส่วนราชการ นำไปสู่การเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Connected Government) และการมีชุดข้อมูลและระบบบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) ด้านแรงงาน (Labour API / Platform) ที่มีมาตรฐาน สามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และใช้งานร่วมกันได้ พร้อมทั้งส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อีกทั้งมีบริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ร่วมออกแบบ ร่วมบริหาร ร่วมตรวจประเมินผล เพื่อสร้างความโปร่งใส ลดโอกาสการทุจริตคอร์รัปชั่น รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

2 นวัตกรรมดิจิทัล

เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านแรงงาน ที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ทั่วถึง เท่าเทียมมากขึ้น ทำการส่งเสริมสนับสนุนนวัตกรรมดิจิทัล โดยมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนายุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรการ ที่เป็นนวัตกรรมทางนโยบาย (Policy Innovation) ทางด้านแรงงานและเป็นการสร้างต้นแบบการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Model) อันนำไปสู่การสร้างมูลค่า (Value Creation) และการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์จากบุคลากร

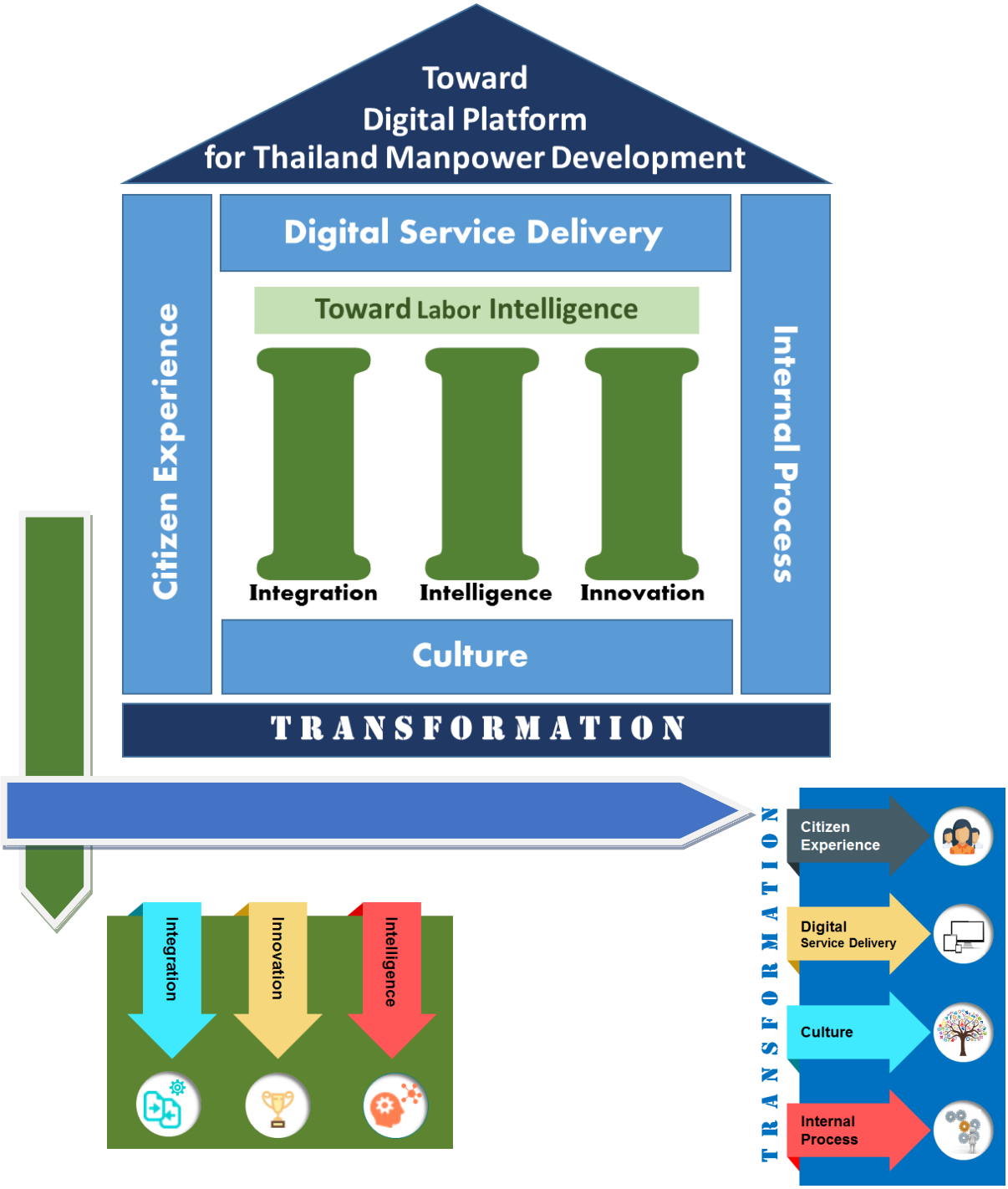
ปรับเปลี่ยนบริการของหน่วยงานเป็นบริการในรูปแบบดิจิทัล สามารถสร้างนวัตกรรมบริการบนบริการรูปแบบเดิม หรือสร้างบริการใหม่ได้ โดยไม่ต้องยึดติดกับขั้นตอนการให้บริการรูปแบบเดิม พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การเปิดเผยข้อมูล (Open Data) ทั้งนี้ ควรมีความร่วมมือ / ร่วมลงทุนกับพันธมิตร หรือธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสรรสร้างผลิตภัณฑ์ บริการนวัตกรรมด้านแรงงาน อันเป็นการบริการประชาชนและช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

3 องค์กรอัจฉริยะ

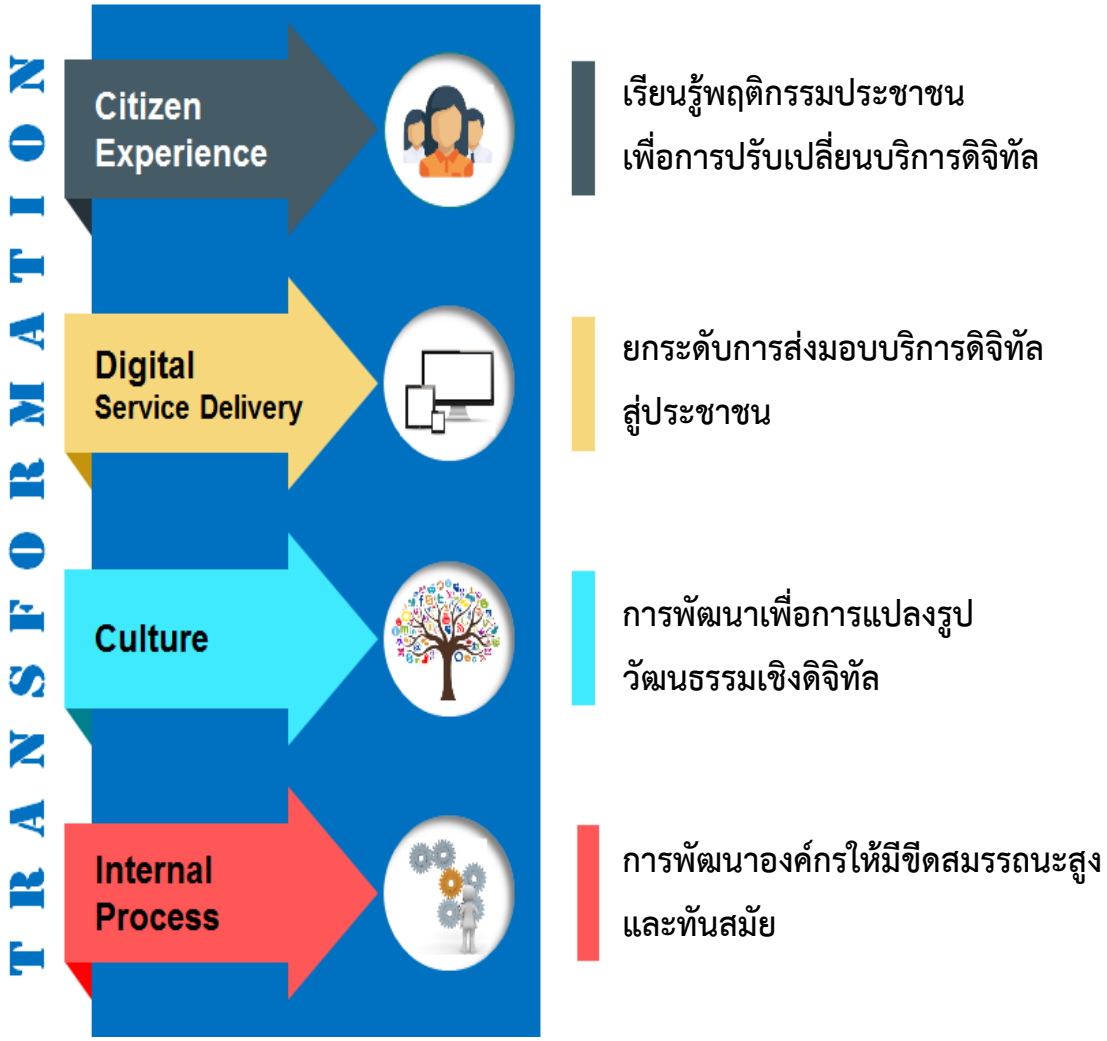
ยกระดับการพัฒนาระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) มากขึ้น ซึ่งเป็นบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน (Citizen Driven) หรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน อีกทั้ง เปลี่ยนผ่านบริการด้านแรงงานจากรูปแบบเดิมไปสู่บริการดิจิทัล (Digital Service) ที่ผู้รับบริการสามารถเลือกใช้บริการผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาไปสู่บริการดิจิทัลในลักษณะอัตโนมัติ (Automated Public Services) ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล และสอดคล้องกับความต้องการ โดยอาศัยประโยชน์จากข้อมูลที่มีความหลากหลาย และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสามารถสูง ในการพัฒนาบริการด้านแรงงานในรูปแบบอัจฉริยะ

ภาพรวม

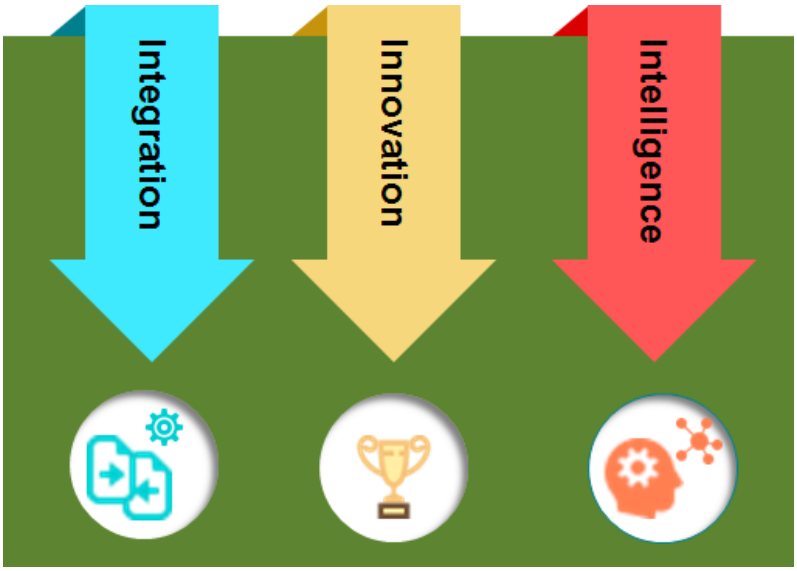
การพัฒนาดิจิทัล กระทรวงแรงงาน



การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน โดยมุ่งหวัง ***"เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย"*** (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ซึ่งจำเป็นต้องมีการการแปลงรูปสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อยกระดับการให้บริการดิจิทัลสู่ประชาชน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้



ทั้งนี้ การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องยกระดับการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการพัฒนาและการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล ยกระดับการบริหารงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้ก้าวสู่ความทันสมัยที่มาพร้อมกับความสะดวก และรวดเร็วควบคู่ไปกับการปรับบริการให้ประชาชนด้วยระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง ปลอดภัย และทั่วถึง อีกทั้งยกระดับการพัฒนาให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลของทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนากระทรวงแรงงานที่สอดคล้องกันระหว่างทุกส่วนราชการทั้งภายในการะทรวงราชการ หน่วยงานราชการภายนอก รวมถึงพันธมิตรภาคธุรกิจเอกชน 3 ด้านหลัก ดังนี้



บูรณาการ เชื่อมโยงงาน และข้อมูล อย่างครอบคลุม

นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการ

การตัดสินใจด้วยข้อมูล และ เทคโนโลยีดิจิทัลสู่องค์กรอัจฉริยะ

บทที่

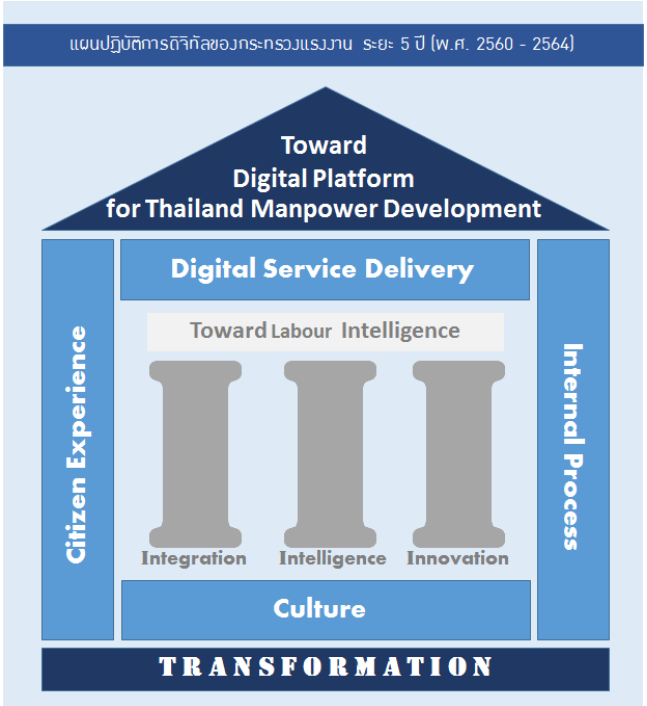
5

กรอบทิศทาง
การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

กรอบทิศทาง
การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน

บทที่
5

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)



วิสัยทัศน์

เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย

(Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางบริหารประเทศเพื่อมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0
2) สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล
3) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล
4) ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน
5) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

เป้าประสงค์แผนพัฒนาดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

เพื่อให้การดำเนินการด้านดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน มีทิศทางที่ชัดเจน จึงได้กำหนดเป้าประสงค์แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ดังต่อไปนี้

1) กระทรวงแรงงานเป็นที่ยอมรับในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางของการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานไทย

2) ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน

3) เกิดบริการใหม่ ๆ ที่เป็นที่ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

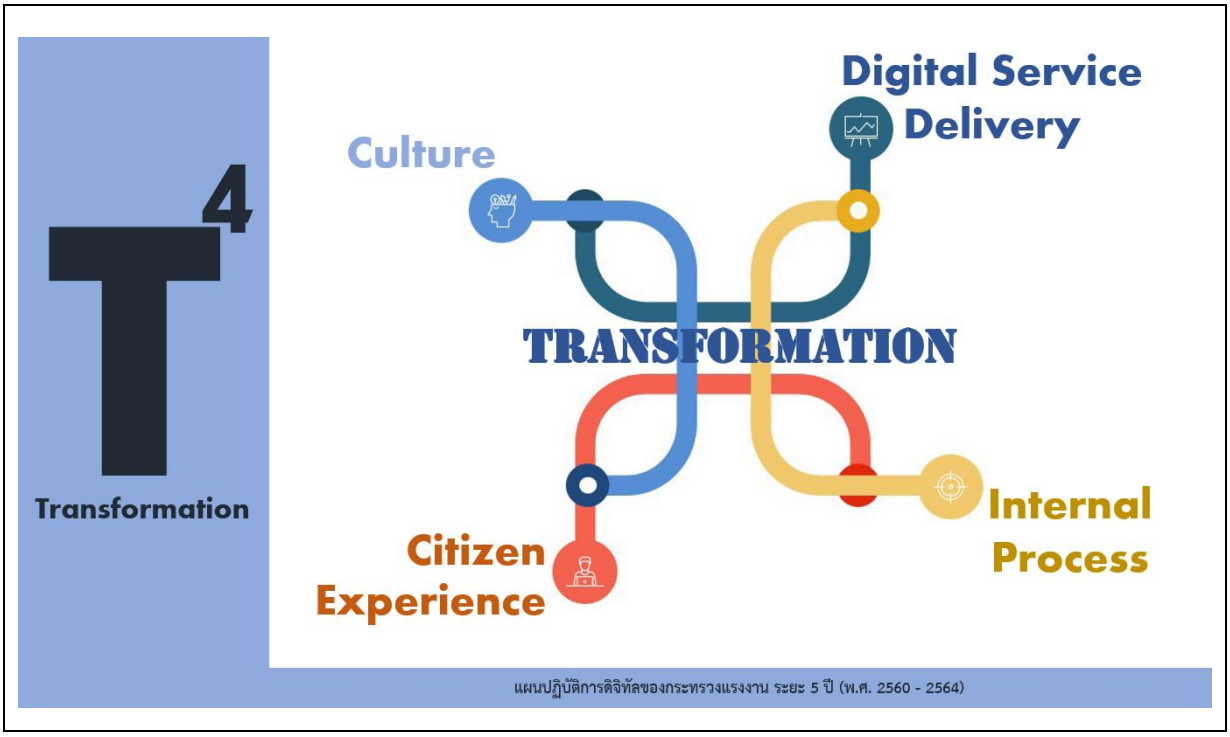
4) มีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการกิจกรรมและกระบวนการภายในของกระทรวงแรงงานที่นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1	Citizen Experience Transformation	เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล
2	Digital Service Delivery Transformation	ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
3	Culture Transformation	การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล
4	Internal Process Transformation	การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

รายละเอียดข้อมูลสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ (TOWS Matrix) ใน **ภาคผนวก ข**

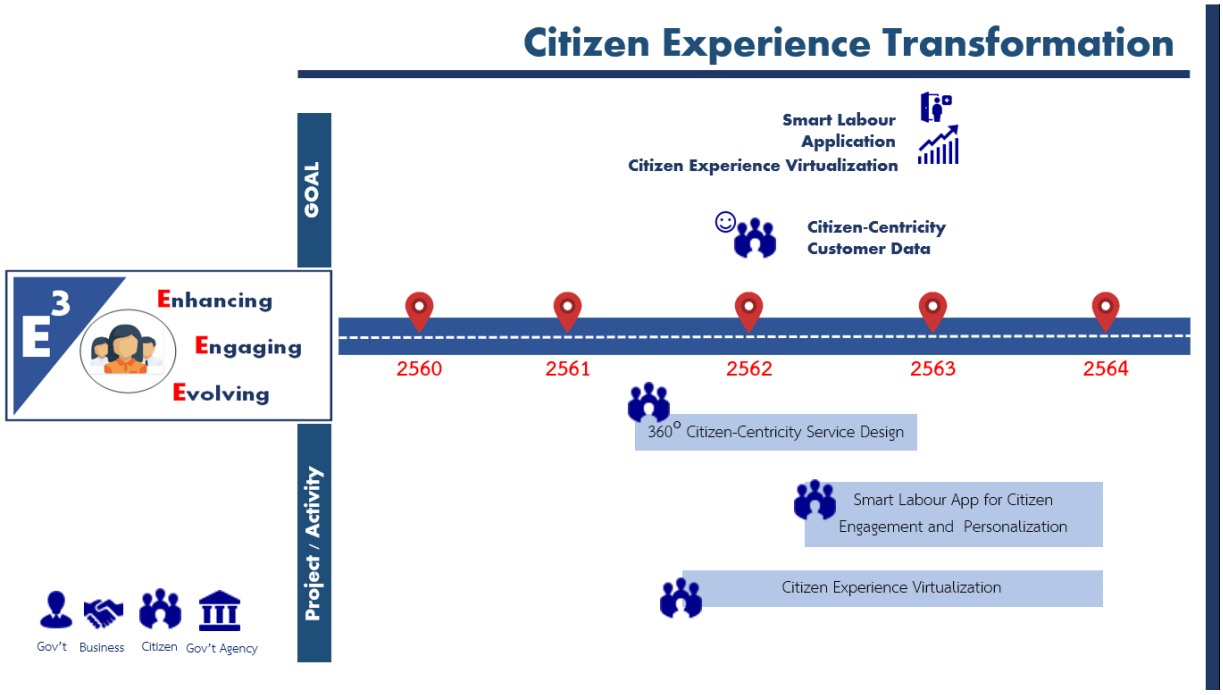


แนวทางการพัฒนารายยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ดังต่อไปนี้ ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานรายยุทธศาสตร์จะกล่าวในบทถัดไป

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Citizen Experience Transformation
เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

Citizen Experience Transformation เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลทางดิจิทัล การพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวงจะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วย **การพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing)** ประสบการณ์ที่ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทางการให้บริการ สรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ **เข้าถึงเข้าใจ (Engaging)** ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ **ปฏิบัติ (Evolving)** การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

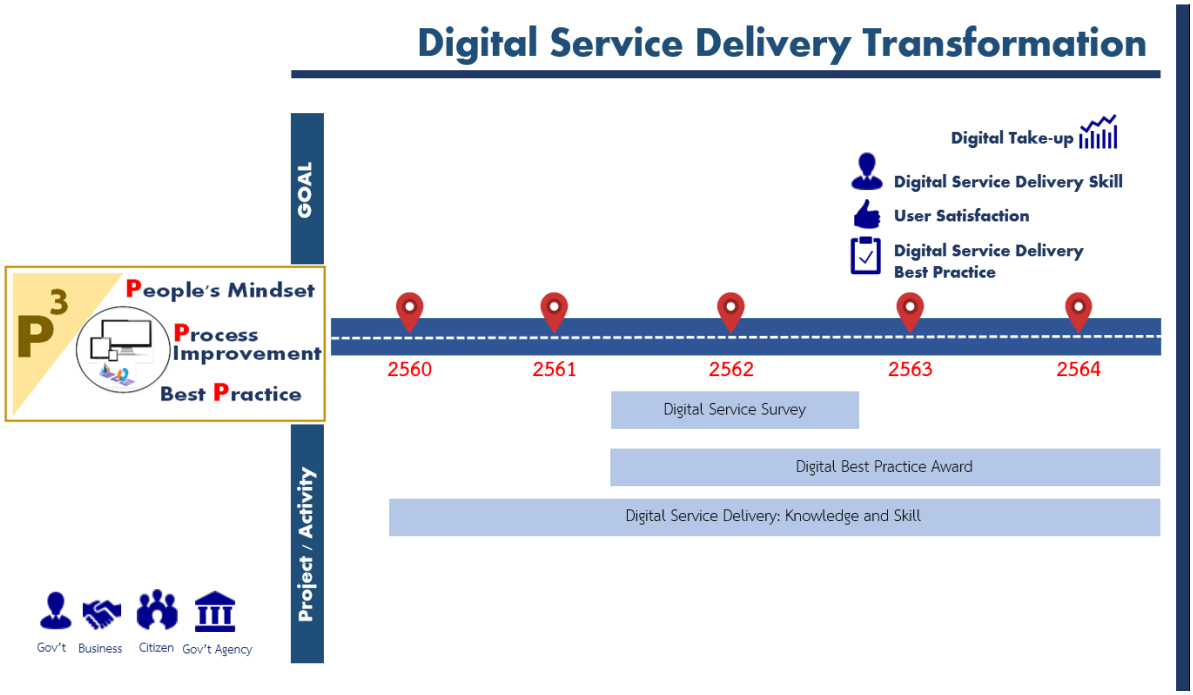
Citizen Experience Transformation Landscape



ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Service Delivery Transformation
ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโจทย์และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในการนี้ต้องพยายามทำเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล

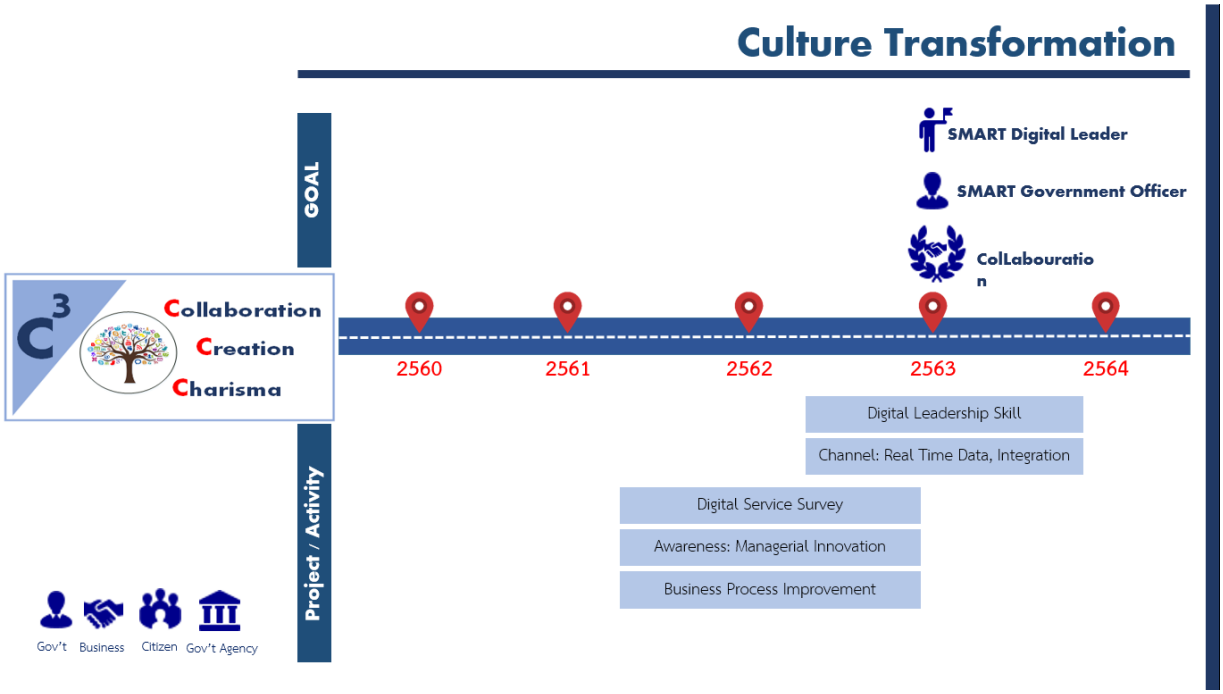
Digital Service Delivery Transformation Landscape



ยุทธศาสตร์ที่ 3 Culture Transformation
การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวความคิดทั้ง 6 มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

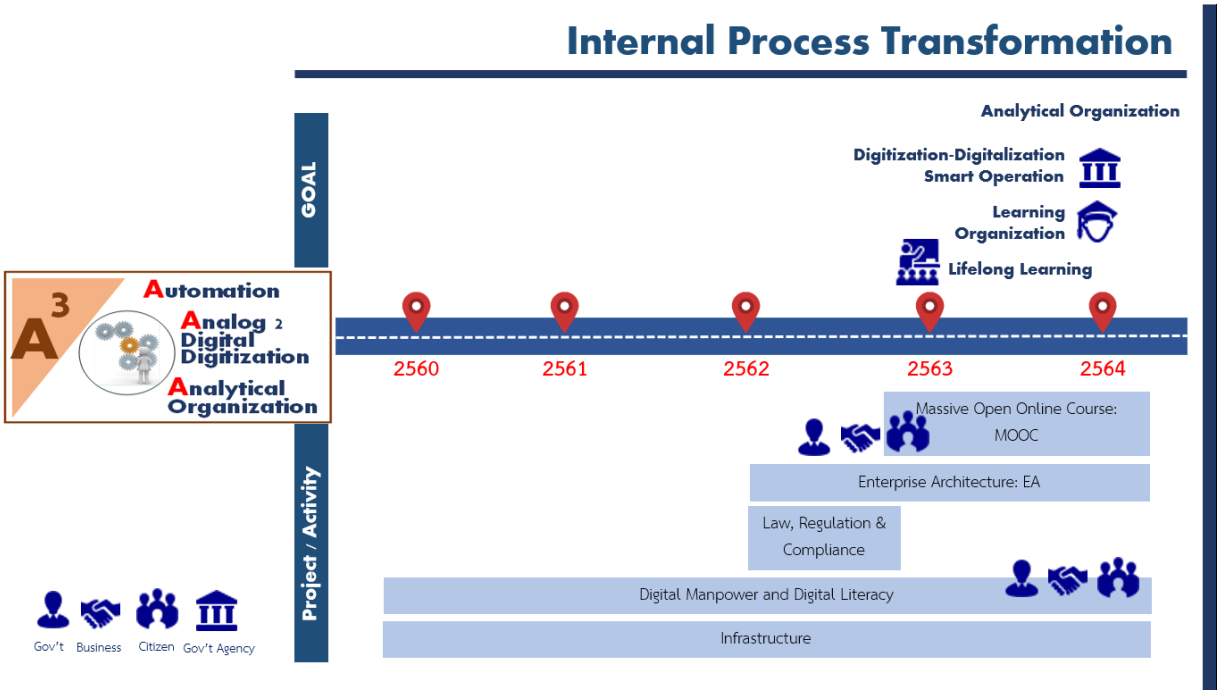
Culture Transformation Landscape



ยุทธศาสตร์ที่ 4 Internal Process Transformation
การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

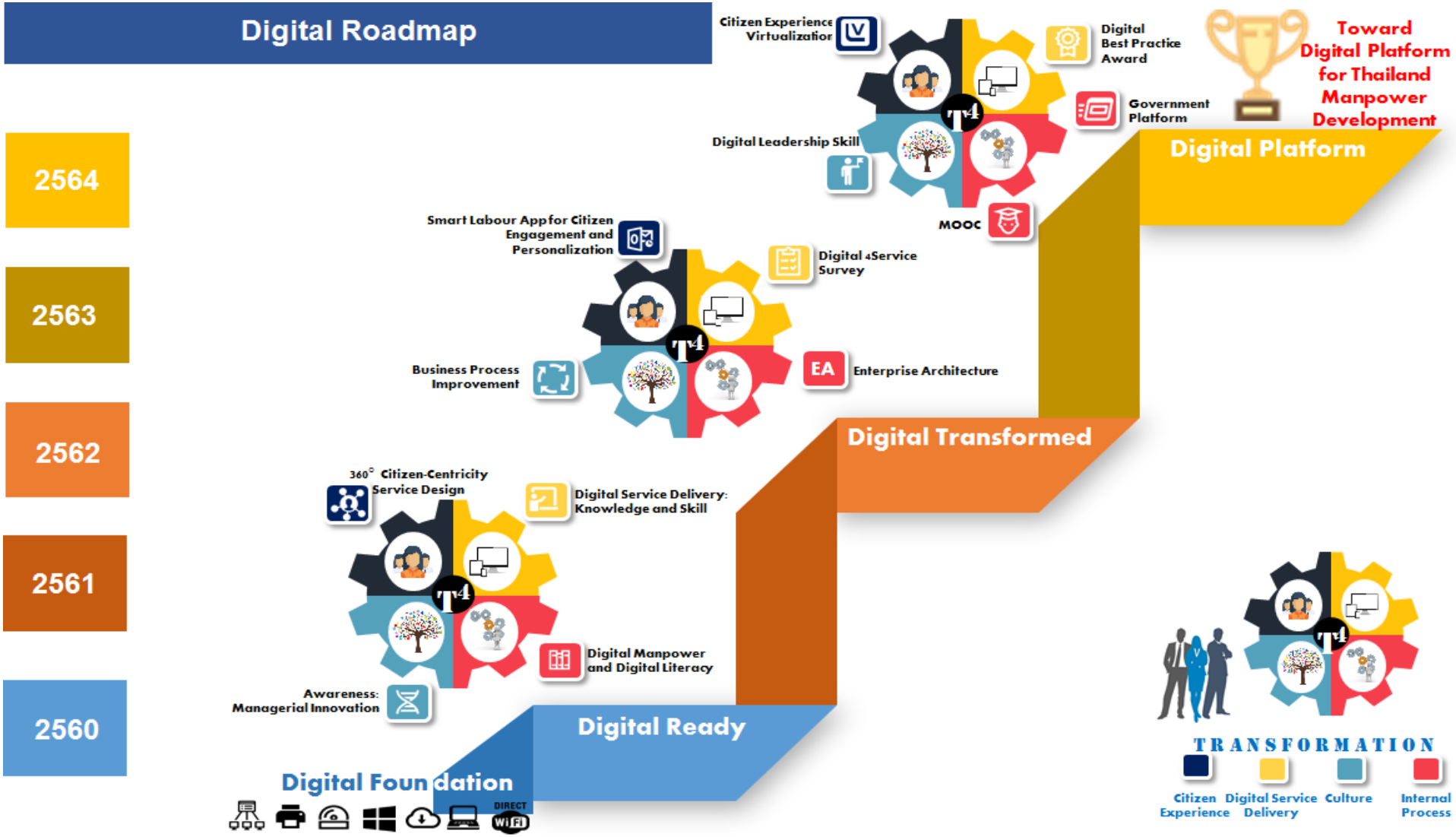
การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิไทซ์กระบวนงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

Internal Process Transformation Landscape



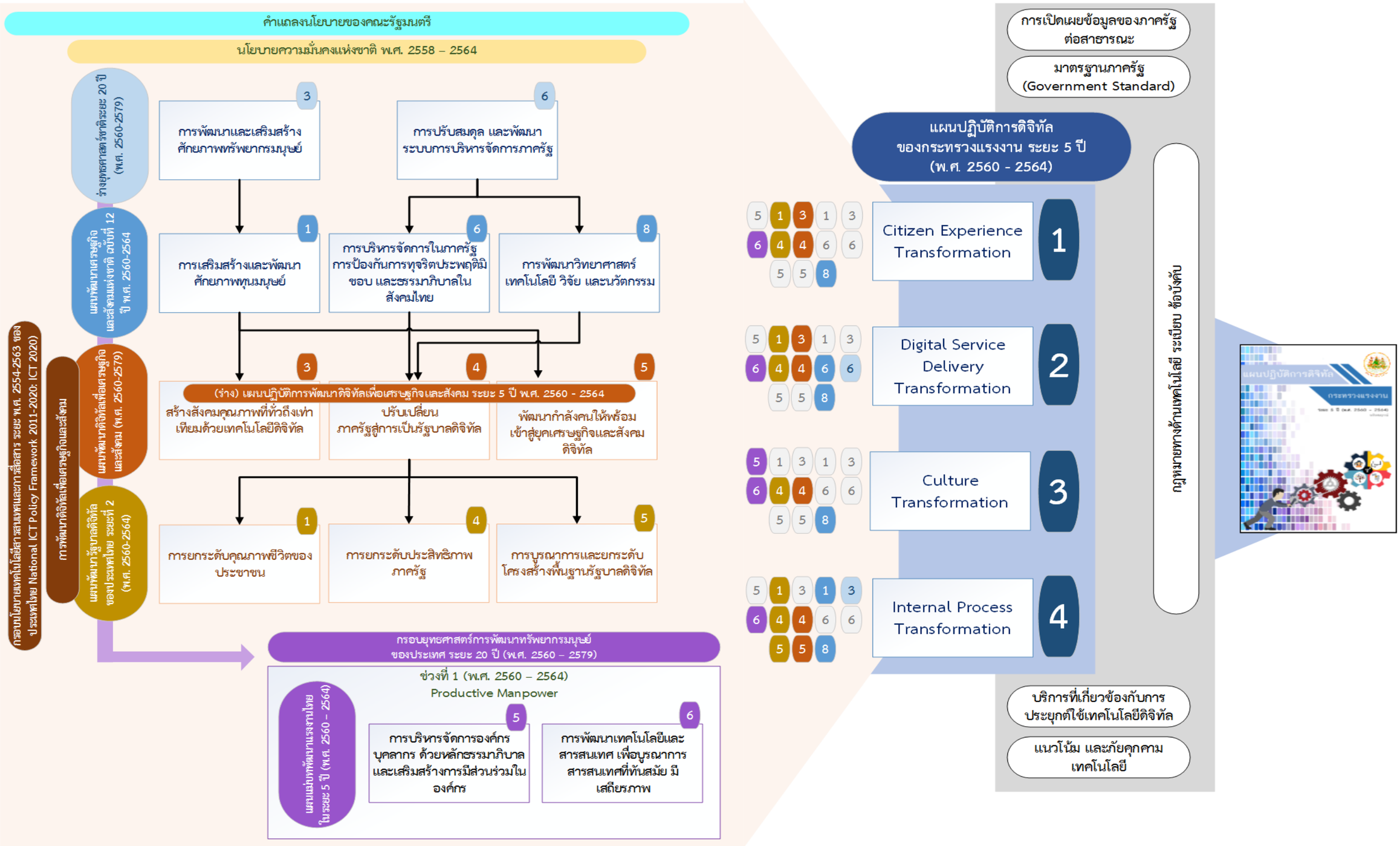
ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานตาม ***แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)*** ประกอบด้วย 4 ขั้นเพื่อมุ่งสู่การ “เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย” (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ภายในในปี 2564 1) การวางรากฐานเพื่อการพัฒนาสู่ดิจิทัล (Digital Foundation) 2) พร้อมก้าวสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Ready) 3) การแปลงรูปกระทรวงแรงงานสู่การประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ (Digital Transformed) 4) กระทรวงแรงงานเป็นแพลตฟอร์มด้านแรงงาน (Digital Platform) ที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทยอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน โครงการเพื่อการพัฒนาดิจิทัลจักกล่าวในบทถัดไป


Digital Roadmap
2564
2563
2562
2561
2560
Citizen Experience Virtualization
Digital Best Practice Award
Government Platform
Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development
Digital Leadership Skill
MOOC
Digital Platform
Smart Labour App for Citizen Engagement and Personalization
Digital 4Service Survey
Business Process Improvement
EA
Enterprise Architecture
Digital Transformed
360° Citizen-Centricity Service Design
Digital Service Delivery: Knowledge and Skill
Digital Manpower and Digital Literacy
Awareness: Managerial Innovation
Digital Ready
Digital Foundation
DIRECT
WiFi
TRANSFORMATION
Citizen Experience
Digital Service Delivery
Culture
Internal Process

ความสอดคล้องระดับยุทธศาสตร์

จากยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น อันประกอบด้วย T^4 : ***(1) Citizen Experience Transformation*** / เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล ***(2) Digital Service Delivery Transformation*** / ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน ***(3) Culture Transformation*** / การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล และ ***(4) Internal Process Transformation*** / การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย นั้น มีความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาฯ อื่นของประเทศที่มีผลต่อการปฏิรูปโครงสร้าง และการบริหารการจัดการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (กล่าวแล้วในบทที่ 2) เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนพลวัติของภาครัฐมีความสอดคล้องและบูรณาการในภาพรวมของประเทศและผลประโยชน์ของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ สามารถแสดงในรูปแบบแผนภาพ ***"ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ระหว่างแผนพัฒนาฯ อื่นของประเทศ กับ ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)"*** ดังต่อไปนี้


คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี
นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2558 – 2564
ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ปี พ.ศ. 2560-2564
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560-2579)
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564)
กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย National ICT Policy Framework 2011-2020: ICT 2020)
การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
6 การปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
8 การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
(ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564
3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
1 การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
4 การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ
5 การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
ช่วงที่ 1 (พ.ศ. 2560 – 2564)
Productive Manpower
แผนแม่บทพัฒนากำลังคนไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)
5 การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
6 การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
การเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐต่อสาธารณะ
มาตรฐานภาครัฐ (Government Standard)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)
Citizen Experience Transformation 1
Digital Service Delivery Transformation 2
Culture Transformation 3
Internal Process Transformation 4
กฎหมายทางด้านเทคโนโลยี ระเบียบ ข้อบังคับ
บริการที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
แนวโน้ม และภัยคุกคามเทคโนโลยี

กระทรวงแรงงาน / แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอื่น ๆ			แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ 1 Citizen Experience Transformation	2 Digital Service Delivery Transform.	3 Culture Transformation	4 Internal Process Transformation
ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)	3	การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์				✔
	6	การปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ		✔		
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ปี พ.ศ. 2560-2564	1	การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์				✔
	6	การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย		✔		
	8	การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม	✔	✔	✔	✔
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2560-2579)	3	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	✔	✔		
	4	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	✔	✔	✔	✔
	5	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล				✔

กระทรวงแรงงาน / แผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาอื่น ๆ			แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ 1 Citizen Experience Transformation	2 Digital Service Delivery Transform.	3 Culture Transformation	4 Internal Process Transformation
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564)	1	การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	✔	✔		✔
	4	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	✔	✔	✔	✔
	5	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล				✔
แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)	5	การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร			✔	
	6	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ	✔	✔	✔	✔

บทที่

6

รายละเอียด การดำเนินงานรายยุทธศาสตร์

รายละเอียดการดำเนินงานรายยุทธศาสตร์

บทที่ 6

6.1 เป้าหมาย ตัวชี้วัดการพัฒนา กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Citizen Experience Transformation
เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1) รูปแบบการให้บริการได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากเพิ่มขึ้น
2) ความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับและผู้ให้การบริการ
3) ต้นแบบศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ผสานบริการทั้งแบบดิจิทัลและสัมผัสแห่งมนุษย์
4) ต้นแบบการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัดการพัฒนา

1) จำนวนการบริการในรูปแบบดิจิทัลคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 50
2) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในบริการดิจิทัลเกินกว่าร้อยละ 80
3) ความสำเร็จของการสร้างศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ต้นแบบ
4) ความสำเร็จในการมีฐานข้อมูลผู้มารับการบริการ

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) **มุมมองนอกสู่ใน (Outside in)** พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของออกแบบ (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชน ที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2) **บริการสู่ความผูกพัน (Engaging)** สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับการบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่าไม่มีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันลึกซึ้งสร้างประสบการณ์เป็นที่เสน่ห์ ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

3) **ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing)** การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจง มีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่ไป (Citizen Journey) ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน การแนะนำการบริการต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ทักษะแรงงาน และตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

4) **ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing)** ด้วยการบูรณาการผสมผสานช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั่งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omnichannel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียว ภายใต้แนวคิดการสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Service Delivery Transformation
ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1) กระทรวงแรงงานมีบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

2) กระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความสามารถในการตอบสนองถึงความต้องการของผู้รับบริการด้านดิจิทัลอย่างแท้จริง

3) กระทรวงแรงงานมีกระบวนการส่งมอบบริการด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐานและเป็นไปตามแนวทางของธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัดการพัฒนา

1) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจของการใช้บริการดิจิทัลมากกว่าร้อยละ 80

2) อัตราการเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ในปี 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564

3) มีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 50 ในปี 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564

4) มีการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในทุกส่วนราชการระดับกรมภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานอย่างน้อย 1 โครงการภายในปี 2563

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

2) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่าง ๆ ของกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน

3) นำธรรมมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 Culture Transformation
การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1) มีโครงสร้างพื้นฐานทางด้านดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลเพิ่มขึ้น

2) มีความร่วมมือระหว่าง 2 หน่วยงานขึ้นไปทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนงานเพิ่มขึ้น

3) มีการแปรรูปกระบวนงานที่ข้ามผ่านขอบเขตแบบกายภาพ (Physical) และดิจิทัล (Digital) เพิ่มขึ้น

4) มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเพิ่มขึ้น

5) บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

ตัวชี้วัดการพัฒนา

1) กระทรวงแรงงานจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของกระบวนงานทั้งหมดภายในปี 2563

2) กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือระหว่าง 2 หน่วยงานขึ้นไปทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 1.8 เท่า ของความร่วมมือทั้งหมดจากปี 2559 ภายในปี 2563

3) กระทรวงแรงงานมีการแปรรูปกระบวนงานที่ข้ามผ่านขอบเขตแบบกายภาพ (Physical) และดิจิทัล (Digital) อย่างน้อยร้อยละ 30 จากกระบวนงานทั้งหมดของกระทรวงแรงงานภายในปี 2563

4) กระทรวงแรงงานมีผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงดิจิทัลอย่างน้อยกรมละ 1 ราย ภายในปี 2563

5) บุคลากรในกระทรวงแรงงานทุกรายยอมรับการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัล ภายใน 2563

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

2) การบูรณาการกระบวนงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนงาน ข้อมูล และองค์ความรู้

3) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 Internal Process Transformation
การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

เป้าหมายยุทธศาสตร์

1) กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบก้าวสู่การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างสมบูรณ์

2) กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการ เพื่อการดิจิไทซ์กระบวนงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization)

3) กระทรวงแรงงานมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการดำเนินงานแบบอัตโนมัติ (Automation) และปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และบุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุน

ภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

4) บุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ และทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมี ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทุกปี

5) ประชาชน ธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในการรับบริการสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการของกระทรวงแรงงาน

6) กระทรวงแรงงานมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

ตัวชี้วัดการพัฒนา

1) มีผลการศึกษาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงาน ตลอดจน แนวทาง และข้อเสนอแนะในการยกระดับการพัฒนาบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงานตามผลการศึกษาฯ อย่างน้อย 2 บริการ ภายในปี 2562

2) มีสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2562 และสถาปัตยกรรมองค์กรของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2564

3) มีระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) และแพลตฟอร์ม (Platform) ของกระทรวงแรงงานเพื่อการแลกเปลี่ยนและนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน ภายในปี 2563 และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำเข้าข้อมูล หลักสูตร เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อย่างน้อยส่วนราชการละ 2 หลักสูตร ในปี 2564

4) ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงที่ผ่านการอบรมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 60, ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านการอบรมคิดเป็นร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2562 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564

5) กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงานและประชาชนทั่วไป มีความพึงพอใจในหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนน ร้อยละ 80 ของการอบรมในแต่ละครั้ง

6) มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ภายในปี 2564

กลยุทธ์ / มาตรการ

1) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนงานในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

2) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

3) ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์โดยอาศัยเทคโนโลยี

4) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

5) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

6) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

6.2 แผนงาน โครงการเพื่อการพัฒนาดิจิทัล

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดการพัฒนา ที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน บรรลุตามกรอบแนวทางที่วางไว้ ควรดำเนินการตามแผนงาน และโครงการต่าง ๆ จำแนกตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังต่อไปนี้

แผนงาน / โครงการ	ปีที่ดำเนินการ					หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล						
1.1 โครงการต่อเติมประสบการณ์การให้บริการรอบทิศทาง 360° ด้วยมุมมองผู้รับบริการ (360° Citizen-Centricity Service Design)			✔			- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
1.2 โครงการยกระดับ Smart Labour Application เพื่อสร้างความผูกพัน ตอบสนองความต้องการที่เจาะจงในทุกย่างก้าวชีวิตประชาชน (Smart Labour App for Citizen Engagement and Personalization)				✔		- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ

แผนงาน / โครงการ	ปีที่ดำเนินการ					หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564	
1.3 โครงการ Virtualization ศูนย์บริการแรงงาน (Citizen Experience Virtualization)			✔	✔		- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Digital Service Delivery Transformation ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน						
2.1 โครงการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการดิจิทัลของกระทรวง ตลอดจนการติดตามและวัดผลการให้บริการดิจิทัล			✔			ทุกส่วนราชการ
2.2 โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการสร้างวัฒนธรรมของการส่งมอบการบริการดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร			✔	✔	✔	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
2.3 โครงการ Digital Best Practice Award เพื่อมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านดิจิทัล ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดีเยี่ยมในหน่วยงานนั้น ๆ				✔	✔	ทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล						
การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล						
3.1 โครงการบ่มเพาะผู้นำทางด้านการแปรรูปองค์กรทางด้านดิจิทัล				✔		- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
3.2 โครงการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์และเครื่องมือเชิงดิจิทัล			✔			สป.รง.

แผนงาน / โครงการ	ปีที่ดำเนินการ					หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564	
การบูรณาการกระบวนงานข้ามสายงาน						
3.3 โครงการถอดและบูรณาการกระบวนงานกระทรวงแรงงาน			✔			- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
3.4 โครงการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ				✔		สป.รง
การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน						
3.5 โครงการศึกษาการให้บริการเชิงดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน			✔			สป.รง
ยุทธศาสตร์ที่ 4 Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย						
การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนงาน (Business Process Management)						
4.1 โครงการศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อองค์กรดิจิทัล			✔			- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
4.2 โครงการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของกระทรวงแรงงาน			✔	✔	✔	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
4.3 โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)					✔	สป.รง.

แผนงาน / โครงการ	ปีที่ดำเนินการ					หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564	
เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้แบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และความเป็นเลิศด้านแรงงาน (Labour Performance Excellence) ตลอดจนพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน						
4.4 โครงการพัฒนาและส่งเสริมบริการการเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) ของกระทรวงแรงงาน				✔	✔	- สป.รง. - ทุกส่วนราชการ
4.5 โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy)	✔	✔	✔	✔	✔	- สป.รง. - กพร. - ทุกคน
- ยกระดับขีดความสามารถ ศักยภาพผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer: CIO)						
- เสริมสร้างความเข้าใจด้านดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ (Digital Literacy) และรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดช่องว่างสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล และเป็นรากฐานในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นของกลุ่มแรงงาน ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน						
- พัฒนากำลังคนดิจิทัลในตลาดแรงงานให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ (Digital Specialist) เพียงพอต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม (โดยเน้นสาขาสำคัญเร่งด่วน)						

แผนงาน / โครงการ	ปีที่ดำเนินการ					หน่วยงาน
	2560	2561	2562	2563	2564	
- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ให้กับข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป						
ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน						
4.6 โครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ	✔	✔	✔	✔	✔	- สป.รง.

* **หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
ทุกส่วนราชการ หมายถึง ทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน
ทุกคน หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

บทที่

7

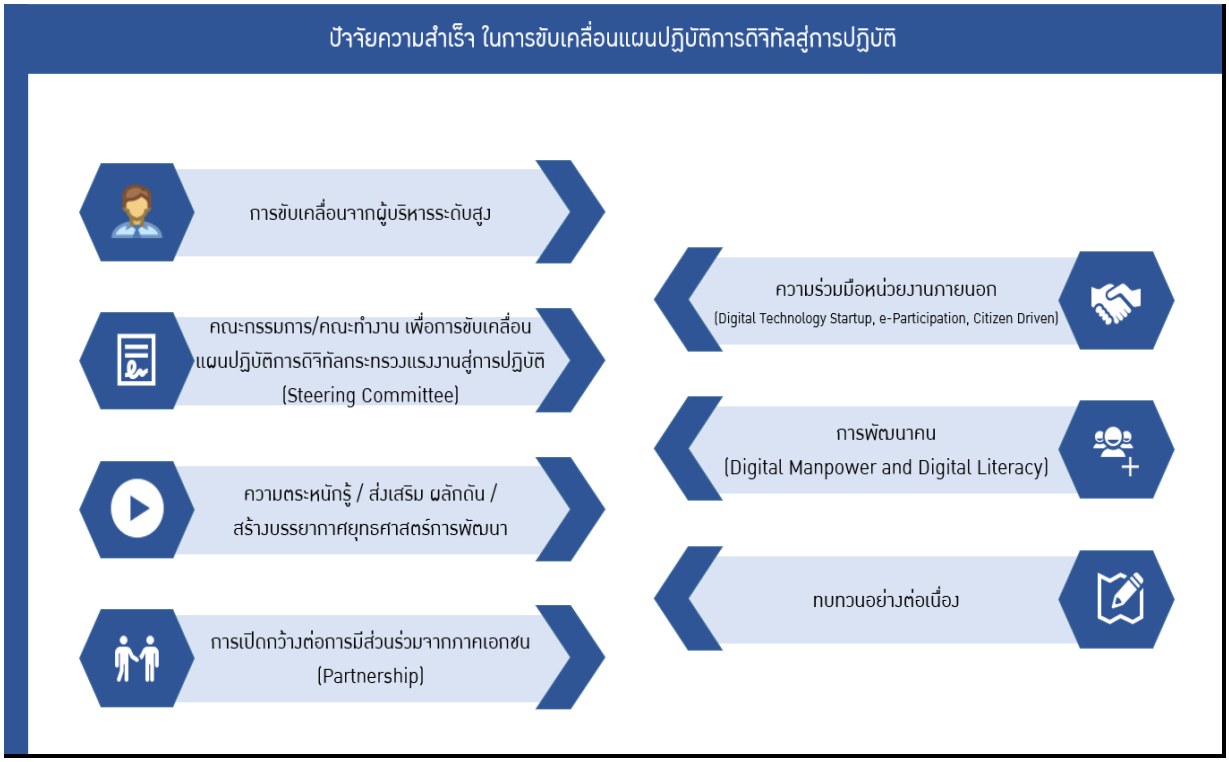
ปัจจัยความสำเร็จ

ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ

ปัจจัยความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ

บทที่ 7

ปัจจัยความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) สู่การปฏิบัติควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

1) การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

จากการศึกษาของ MIT Center for Digital Business พบว่าไม่มีองค์กรใดที่ประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยดิจิทัล (Digital Transformation) จากด้านล่างผลักดันสู่ระดับนโยบาย (Bottom Up) ทุกองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมาจากการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูงทั้งสิ้น ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยการทำให้ทุกภาคส่วนเห็นภาพที่ชัดเจนของวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยน และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับใดก็ตาม และสุดท้าย ผู้บริหารระดับสูงควรจะต้องมีการติดตามการดำเนินปรับเปลี่ยนอย่างใกล้ชิดผ่านกลไกที่นำเสนอในแผนฉบับนี้ พร้อมสนับสนุนและให้คำแนะนำในกรณีที่มีอุปสรรคระหว่างการปรับเปลี่ยน

คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติ (Steering Committee)

2) ความร่วมมือของทุกส่วนราชการ

สร้าง ความร่วมมือของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) สู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แนวทาง สนับสนุน กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยเสนอให้มีการจัดตั้ง ***"คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานสู่การปฏิบัติ (Steering Committee)"*** ที่มีผู้แทนทั้งจากทุกส่วนราชการของกระทรวงแรงงาน ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทนภาควิชาการ และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

ความตระหนักรู้ / ส่งเสริม ผลักดัน / สร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์การพัฒนา

3) **เสริมสร้างความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงาน**

- **ความตระหนักรู้** สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องกับข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานในทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการผลักดัน ขับเคลื่อน ติดตามประเมินผลอย่างรอบด้าน

- **ส่งเสริม ผลักดัน** ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงาน และโครงการ ในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

- **สร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์การพัฒนา** มาตรการในการประชาสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์การพัฒนาตามดิจิทัลของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

การเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน
(Partnership)

4) การเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน (Partnership)

ปัจจุบันองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่จะทำเฉพาะสิ่งที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรเท่านั้น ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรจะพิจารณาแนวทางในความร่วมมือจากภาคเอกชนและสนับสนุนให้เอกชนทำหากภาคเอกชนนั้นทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ากระทรวงแรงงาน อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือกับเอกชนจะต้องทำภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ หรือเสนอปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์หากเห็นว่าประโยชน์ที่จะได้รับนั้นคุ้มค่าและส่งผลเชิงบวกต่อประชาชน

ความร่วมมือหน่วยงานภายนอก
(Digital Technology Startup, e-Participation, Citizen Driven)

5) ความร่วมมือหน่วยงานภายนอก

ให้ความรู้ ความเข้าใจในทิศทาง ความต้องการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนขยายความร่วมมือ / ร่วมลงทุนกับพันธมิตร หรือธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสรรสร้างผลิตภัณฑ์บริการนวัตกรรมด้านแรงงาน ทั้งนี้ ควรขยายช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ร่วมออกแบบ ร่วมบริหาร และร่วมตรวจประเมินผล เพื่อเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานโดยความต้องการของประชาชน (Citizen Driven) หรือผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

การพัฒนาคน
(Digital Manpower and Digital Literacy)

6) การพัฒนาคน

สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy) ร่วมกับสถาบันการศึกษา สำนักงาน ก.พ. สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน บุคลากรของกระทรวงแรงงาน และบุคลากรทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจนกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถในยุคดิจิทัลที่เหมาะสม อันส่งผลต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ในมิติที่เกี่ยวกับบุคลกร ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในทุก ๆ มิติของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน

ทบทวนอย่างต่อเนื่อง

7) ทบทวนอย่างต่อเนื่อง

จัดให้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ภาคผนวก

ก

สถานภาพปัจจุบันด้านดิจิทัล

ภาคผนวก

สถานภาพปัจจุบันด้านดิจิทัล

ก

1 ระบบงานสารสนเทศ (Application Software)

ระบบงานสารสนเทศ (Application Software) ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันของกระทรวงแรงงาน เป็นระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติงานภามภารกิจของหน่วยงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และระบบงานบริการประชาชน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดจำนวนจำแนกตามหน่วยงาน ดังตารางที่ ก-1 และ ก-2 ตามลำดับ

ตารางที่ ก-1 สรุปจำนวนระบบงานสารสนเทศ (Application Software) จำแนกตามระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และบริการประชาชนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ที่	หน่วยงาน	จำนวน		
		ระบบงานหลัก	ระบบงานสนับสนุน	รายการ บริการประชาชน
1	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	15	11	6
2	กรมการจัดหางาน	26	6	25
3	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	6	7	13
4	กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน	19	11	7
5	สำนักงานประกันสังคม	7	2	21
จำนวนรวม		**73**	**37**	**72**

ตารางที่ ก-2 ระบบงานสารสนเทศ (Application Software) จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

<u>กรมการจัดหางาน</u>

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
1.	ระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
2.	ระบบคู่ค้า (บริษัทจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน)	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน
3.	ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน (จัดหางานไปต่างประเทศ)	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน
4.	ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน (จัดหางานในประเทศ)	
5.	ระบบทะเบียนสายนายหน้าเถื่อนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน
6.	ระบบจัดส่งคนหางานไปทำงานประเทศเกาหลีใต้	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน
7.	ศูนย์ทะเบียนคนหางานต่างประเทศ (Labour Bank)	
8.	ระบบเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (e-Learning)	
9.	ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (Labor Market Information: LMI)	
10.	ระบบการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย	การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน
11.	ระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว	
12.	ระบบทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากกรมการปกครอง	
13.	ระบบสารสนเทศจัดหางานในประเทศ	
14.	ระบบห้องสมุด	
15.	ระบบบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management)	

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
16.	ระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency)	
17.	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	
18.	ระบบศูนย์ปฏิบัติการกรม (DOC)	
19.	ระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	ซอฟต์แวร์ที่ใช้สนับสนุนงานเลขา การสื่อสาร และงานสำนักงานทั่วไป
20.	ระบบร้องเรียน/ร้องทุกข์ (call canter#1694)	
21.	ระบบทะเบียนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	
22.	ระบบประชาสัมพันธ์และผลิตสื่อ	
23.	ระบบหลักประกันการระบบการจดทะเบียนจัดหางานในประเทศ	
24.	ระบบหลักประกันการระบบการจดทะเบียนจัดหางานในประเทศ	
25.	ระบบตรวจและคุ้มครองคนหางาน	
26.	ระบบบันทึกแบบสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และข้อมูลทหารปลดประจำการ (LMI 2) แบบ Off Line	ระบบที่ใช้บันทึกข้อมูลก่อน Upload เข้าสู่ระบบ Online

<u>กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</u>

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
1.	ระบบแรงงานสัมพันธ์	ระบบแรงงานสัมพันธ์
2.	ระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	ระบบรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
3.	ระบบกฎหมาย	ระบบ Web Base Application สำหรับดำเนินการบันทึกผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการให้คำที่ปรึกษาคดี จัดเก็บผลคดีที่มีการดำเนินงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
4.	ระบบผู้รับงานไปทำที่บ้าน/แรงงานเกษตรกรรม	ระบบผู้รับงานไปทำที่บ้าน/แรงงานเกษตรกรรม
5.	ระบบสถานประกอบกิจการ	ระบบสถานประกอบกิจการ
6.	ระบบการรับคำร้อง/วินิจฉัยคำร้อง	ระบบ Web Base Application ใช้สำหรับบันทึกรับเรื่องคำร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับตัวเงิน ค่าจ้าง ค่าชดเชย
7.	ระบบฝึกอบรม	ระบบฝึกอบรม
8.	ระบบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	ระบบสำหรับบันทึกผลการปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อลูกจ้าง
9.	ระบบงานกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน	ระบบสำหรับบันทึกผลการปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน
10.	ระบบงานสวัสดิการแรงงาน	ระบบ Web Base Application สำหรับบันทึกผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน บันทึกข้อมูล ผลการดำเนินงานด้านป้องกันปัญหายาเสพติดด้านการจัดตั้งกรรมการทวิภาคี
11.	ระบบงานมาตรฐานแรงงาน	ระบบสำหรับรองรับการดำเนินงานภายในของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน สร้างฐานข้อมูล สถานประกอบการที่อยู่ในโครงการพัฒนามาตรฐานแรงงานเพื่อบันทึกผลการรับรองการตรวจสอบมาตรฐานแรงงาน ในส่วนสถานประกอบการที่ไม่สามารถดำเนินงานผ่านระบบของกรมได้ และจัดทำใบอนุญาตการรับรองมาตรฐานแรงงาน
12.	ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ	ระบบงานวิชาการและสารสนเทศ
13.	ระบบตรวจคุ้มครองแรงงาน	ระบบตรวจคุ้มครองแรงงาน
14.	ระบบเลิกจ้าง	ระบบเลิกจ้าง
15.	ระบบคุ้มครองแรงงาน	ระบบคุ้มครองแรงงาน
16.	ระบบคุ้มครองความปลอดภัยฯ	ระบบ Web Base Application สำหรับให้นายจ้าง สถานประกอบการดำเนินการบันทึกรายงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
17.	ระบบการให้คำปรึกษา	ระบบการให้คำปรึกษา
18.	ระบบบุคลากร	ระบบ Web base Applicationสำหรับจัดเก็บข้อมูลบุคคลากรของกรม เป็นการขยายความสามารถของระบบให้

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		ตรงกับความต้องการใช้งาน
19.	ระบบบริหารจัดการผู้ใช้งาน	ระบบบริหารจัดการผู้ใช้งาน
20.	ระบบรายงานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	ระบบรายงานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
21.	ระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์	การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย - การยื่นแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน ตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 115/1) - การรายงานข้อมูลความปลอดภัย ตาม พ.ร.บ. ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
22.	ระบบประชาสัมพันธ์ผ่าน Web Portal ทั้งเว็บไซต์หลักของกรมและเว็บไซต์หน่วยงานในสังกัด	ระบบสำหรับเผยแพร่ข้อมูลกรมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการใช้งานตามภารกิจได้
23.	ระบบการให้บริการและสารสนเทศภายใน (Intranet)	ระบบการให้บริการและสารสนเทศภายใน (Intranet)
24.	ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
25.	ระบบฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต (e-Learning)	ระบบฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต (e-Learning)
26.	ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ระบบสำหรับแสดงผลข้อมูลสถานประกอบกิจการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมสวัสดิการ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยแสดงผลข้อมูลในลักษณะแผนที่ภูมิศาสตร์ มีมาตราส่วน 1:4,000 และ 1:50,000 ในเขตรอบนอก
27.	ระบบ DPIS	ระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรของกรม
28.	ระบบ GFMIS	ระบบงานของภาครัฐที่สามารถตอบสนองความต้องการใช้งานตามภารกิจได้ดำเนินงานด้านการเงิน การคลังของกรม ประกอบด้วย -งานด้านงบประมาณ -งานด้านบัญชีการเงิน -งานด้านตั้งเบิกเงินเดือน
29.	ระบบให้บริการอินเทอร์เน็ตแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	ระบบให้บริการอินเทอร์เน็ตแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
30.	ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์	ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของกรม

<u>สำนักงานประกันสังคม</u>

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
1.	ระบบจัดเก็บและแปลงเอกสารหลักฐานงานประกันสังคมจากรูปแบบกระดาษให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์	แปลงเอกสารหลักฐานงานประกันสังคมจากรูปแบบกระดาษให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามมาตรฐานภายใต้ประกาศของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยกำหนดให้การดำเนินการจัดหา ติดตั้ง และปรับแต่ง (Customization) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบจัดเก็บและค้นหาเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และระบบจัดการเอกสารการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (ให้บริการเฉพาะหน่วยงานภายใน)
2.	ระบบอินทราเน็ต	เป็นระบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสามารถติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร (ให้บริการเฉพาะหน่วยงานภายใน)
3.	ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)	เพื่อให้บริการทาธุรกรรมผ่านอินเทอร์เน็ตสำหรับสถานประกอบการ
4.	ระบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานประกันสังคม	เพื่อให้บริการข้อมูลข่าวสาร สำหรับผู้ประกันตนนายจ้าง สถานพยาบาล และบุคคลทั่วไป
5.	ระบบงานประกันสังคมบนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม (Sapiens)	ให้บริการงานประกันสังคมแก่สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/เขตพื้นที่ ในการให้บริการแก่นายจ้างและผู้ประกันตน ได้แก่ ระบบงานทะเบียน ระบบบริการทางการแพทย์ ระบบเงินสมทบ ระบบประโยชน์ทดแทน ระบบการเงินกองทุนประกันสังคม ระบบบัญชีกองทุนประกันสังคม ระบบตรวจสอบ
6.	ระบบงานกองทุนเงินทดแทน (WCF)	เป็นระบบงานที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูล และจัดการงานทะเบียนนายจ้าง การคำนวณอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ คำนวณค่าเฉลี่ยเงินทดแทน และออกสถิติรายงานกองทุนเงินทดแทนทั่วประเทศ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		-ระบบทะเบียน -ระบบเงินสมทบ -ระบบตรวจสอบ -ระบบเงินทดแทน -ระบบค่าตอบแทนแพทย์ -ระบบการเงินรับ -ระบบการเงินจ่าย -ระบบบัญชี -ระบบสถิติ -ระบบคณะกรรมการการแพทย์ -ระบบศูนย์ฟื้นฟู
7.	ระบบสารสนเทศประกันสังคมกรณีว่างงาน	เป็นระบบสนับสนุนการบริหารงานการขึ้นทะเบียนนายจ้าง ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน การให้บริการในด้านการจัดหางาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ่ายเงินชดเชยกรณีว่างงาน ประกอบด้วย -ระบบสารสนเทศประกันสังคมกรณีว่างงาน -ระบบจัดหางานในประเทศ -ระบบพัฒนาฝีมือแรงงาน -ระบบคุ้มครองแรงงาน
8.	ระบบสารสนเทศการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ -บำเหน็จชราภาพ -บำนาญชราภาพ	-เป็นระบบที่เป็นรูปแบบ Web application แทนระบบเดิมบนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม (Sapiens) เพื่อรองรับการเปลี่ยนวิธีการคำนวณเงินบำเหน็จชราภาพ วิธีคำนวณใหม่จากสำนักสิทธิประโยชน์ และการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ ประกอบด้วย -งานประโยชน์ทดแทน -งานเงินสมทบ -งานการเงินรับ - งานการเงินจ่าย -การออกรายงาน -งานบัญชี -งานบริหารจัดการระบบงาน และฐานข้อมูลหลัก - การพิมพ์รายงาน และการแสดงผล - งาน Batch Process

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		- การเชื่อมโยงข้อมูลระบบงานที่เกี่ยวข้องภายในประกันสังคม
9.	ระบบสารสนเทศงานประกันสังคมตามมาตรา 40	เป็นระบบงานที่พัฒนาระบบสารสนเทศงานประกันสังคมมาตรา 40

<u>กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</u>

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
1.	ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย - ระบบแผนงาน และยุทธศาสตร์ - ระบบงานฝึกอบรม - ระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน - ระบบการแข่งขันฝีมือแรงงาน - ระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบงานสำหรับสนับสนุนภารกิจหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2.	ระบบคลังข้อมูล	เป็นระบบที่นำข้อมูลจากระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ในการจัดทำรายงาน
3.	ระบบ e-Service	ให้บริการที่หน้าเว็บของกรม ซึ่งจะมีให้บริการ ได้แก่ - การยื่นขอรับรองหลักสูตร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม - ยื่นประเมินเงินสบทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน - ขอสมัครเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน - ขอสมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
4.	ระบบเว็บไซต์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบสำหรับการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกรม
5.	ระบบ e-Training	พัฒนาโดยฝากหน่วยงานข้างนอกบริการ ไม่ได้ให้บริการผ่านเว็บไซต์กรม
6.	ระบบ Webmail กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐให้บริการโดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
7.	ระบบทะเบียนทรัพย์สิน และครุภัณฑ์	ระบบสำหรับการจัดเก็บทะเบียนทรัพย์สิน และครุภัณฑ์

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
8.	ระบบห้องสมุด	ระบบสำหรับจัดเก็บข้อมูล และบริการงานห้องสมุด
9.	ระบบบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	ระบบบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
10.	ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการจัดเก็บข้อมูลเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการจัดการหมวดหมู่ของเอกสาร และการสืบค้นการใช้งานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
11.	ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการบริหารจัดการงานด้านสารบรรณของหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
12.	ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (DPIS)	ระบบสำหรับจัดเก็บข้อมูลบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามโครงสร้างระบบของสำนักงาน ก.พ. กำหนด
13.	ระบบ GFMIS	เป็นระบบงานสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2 ข้อมูล (Data)

จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปข้อมูลได้ดังรายละเอียดในตารางที่ ก-3

ตารางที่ ก-3 หน่วยงานภายนอกที่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
1	กรมการปกครอง	อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้ประโยชน์ข้อมูลทะเบียนราษฎรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (หนังสือที่ มท 0309.5/4535 ด่วนมาก ลว. 26 กุมภาพันธ์ 2556) โดย - วิธีแฟ้มข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Batch Processing) - วิธีบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Counter Service) - โปรแกรมสำหรับอ่านข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชน	-	-	-	▪ บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการใช้ประโยชน์ด้านข้อมูลบุคคลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางในราชการ
2	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	▪ มีการแจ้งให้ใช้งานระบบตรวจสอบข้อมูลนิติบุคคลระหว่างหน่วยงานภารรัฐ โดยให้สิทธิการตรวจสอบข้อมูลทั่วไป และให้	-	-	▪ ข้อมูลที่มีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ (นิติบุคคล)	▪ บันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการเริ่มต้นธุรกิจ (e-Starting Business) เพื่อเพิ่มขีด

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		แจ้งข้อมูลการใช้งานระบบให้กรมพัฒนาธุรกิจการค้าทราบทุกรอบ 3 เดือน (ตามหนังสือที่ พณ 0806/429 ลว. 4 มีนาคม 2556)				ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการเริ่มต้นธุรกิจ (ปี 2553)
3	กรมสรรพากร	-	-	-	-	
4	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	▪ มีการลงนาม MOU ▪ มีการทำจดหมายขอใช้ประโยชน์จากข้อมูลสถิติจากการสำรวจของสำนักสถิติแห่งชาติ	-	-	-	-
5	กรมส่งเสริมการเกษตร	▪ อนุญาตเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลตามแบบคำร้องขอจดทะเบียนวิสาหกิจชุมชน และเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน (หนังสือที่ กษ 1021/2660 ลว. 21 ตุลาคม 2552)	-	-	-	-

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		▪ สนับสนุนการเชื่อมโยง “ฐานข้อมูลทะเบียนเกษตรกร” (หนังสือที่ กษ 1007/8868 ลว. 30 กรกฎาคม 2553)				
6	สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.พม.)	-	▪ มีการลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) เชื่อมโยงข้อมูลผ่านบริการ Web Service ฐานข้อมูลผู้พิการ	-	-	-
7	สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (สท.พม.)	▪ มีหนังสือแจ้งอนุญาตให้ตรวจสอบและเชื่อมโยงข้อมูลทะเบียนคลังปัญญาผู้สูงอายุจังหวัด (หนังสือที่ พม 0507/3891 ด่วนมาก ลว 12 กุมภาพันธ์ 2556)	-	-	-	-
8	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	▪ มีการลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ใช้ชั้นข้อมูล และภาพถ่ายดาวเทียมของ	-	-	-	-

ที่	หน่วยงานภายนอก	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
		สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)				
9	สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)	▪ ใช้ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Gov't Information Network: GIN) สำหรับการใช้งานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	▪ ใช้ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Gov't Information Network: GIN) สำหรับการใช้งานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	▪ ใช้ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Gov't Information Network: GIN) สำหรับการใช้งานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ▪ ใช้ระบบ Web Mail ภาครัฐ	▪ ใช้ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Gov't Information Network: GIN) สำหรับการใช้งานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	▪ ใช้ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Gov't Information Network: GIN) สำหรับการใช้งานระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (GFMIS) ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

หมายเหตุ

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

3 โปรแกรมสำเร็จรูป (Software)

โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ของกระทรวงแรงงานจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนงานด้านระบบสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังตาราง ที่ ก-4

ตารางที่ ก-4 โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ที่มีการใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายการ	หน่วยงาน				
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
โปรแกรมระบบปฏิบัติการ					
Microsoft Window XP	✔	✔	✔	✔	-
Microsoft Window 7	✔	✔	✔	-	-
Microsoft Window 8	✔	✔	✔	-	✔
Linux OS	✔	✔	✔	✔	✔
Unix OS	✔	✔	✔	✔	-
Solaris	-	✔	✔	✔	-
z/VM	✔	-	✔	-	✔
OS/390	-	-	-	-	✔
โปรแกรมจัดการเอกสาร					
Microsoft Office 2003	✔	✔	✔	✔	-
Microsoft Office 2007	✔	✔	✔	✔	-
Microsoft Office 2010	✔	✔	✔	-	✔
Microsoft Office 2013	✔	✔	✔	-	✔
Open Office	-	-	✔	✔	-
Adobe Acrobat Reader	✔	✔	✔	✔	✔
PDF Creator	✔	✔	✔	-	-
โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล					
Microsoft SQL Server 2008	-	✔	-	✔	-
Microsoft SQL Server 2012	-	✔	-	-	-
Microsoft SQL Server 2014	✔	-	-	-	✔
Oracle RDBMS 8	-	-	✔	-	-
Oracle RDBMS 9i	-	-	✔	-	-

รายการ	หน่วยงาน				
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.
Oracle RDBMS 10g	-	✔	✔	✔	-
Oracle RDBMS 11g	✔	-	✔	-	✔
Oracle RDBMS 12c	-	-	✔	-	-
IBM DB2	✔	✔	-	✔	✔
MySQL	✔	✔	✔	✔	✔
Microsoft Access 97	-	-	✔	-	-
Microsoft Access 2003	-	-	✔	-	-
Microsoft Access 2010	-	-	✔	-	✔
Microsoft Access 2013	-	-	✔	-	-
VSAM File DB1	-	-	-	-	✔
Web Sphere	-	-	-	✔	✔
โปรแกรมประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติ					
SPSS	✔	-	✔	-	✔

หมายเหตุ สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

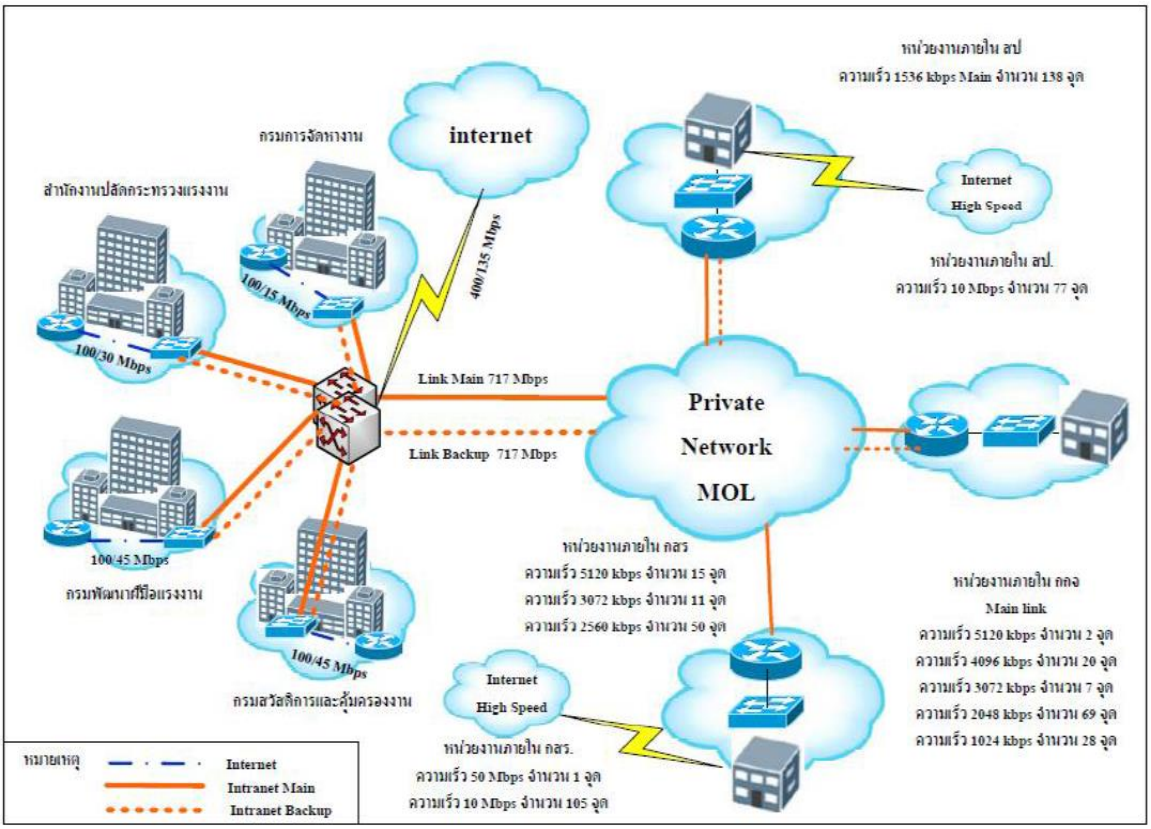
4 เครือข่ายการสื่อสาร (Network)

สถาปัตยกรรมเครือข่ายการสื่อสาร (Network) ของกระทรวงแรงงานนั้น ถือได้ว่าเป็นเครือข่ายการสื่อสารที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากมีหน่วยงานในสังกัดจำนวนมาก กระจายไปตามพื้นที่ โดยภาพรวม กระทรวงแรงงานได้ดาเนินการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลสำหรับใช้ในการเชื่อมโยงและทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) อันประกอบด้วย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ส่วนสำนักงานประกันสังคมจะมีเครือข่ายการสื่อสารเป็นของตนเอง เนื่องด้วยสถานที่ตั้งสำนักงานอยู่ภายนอกกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงกับภายในสังกัดกระทรวงแรงงานในส่วนภูมิภาคผ่าน Private Network MOL ทำให้มีการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มั่นคง ปลอดภัย และลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านเครือข่ายสื่อสาร รวมทั้งการใช้โทรศัพท์ทั้งในประเทศ และต่างประเทศของแต่ละหน่วยงาน โดย

ผ่านเครือข่ายสื่อสารข้อมูลกระทรวงแรงงาน เช่น การใช้งานระบบสื่อสารแบบเสียง และภาพผ่านระบบ IP โดยสามารถรองรับการใช้งานระบบ IP Phone ของกระทรวงแรงงานที่มีอยู่ได้เป็นอย่างดีด้วย สำหรับสถาปัตยกรรมการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสาร และระบบรักษาความปลอดภัยของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน สามารถแสดงได้ดังรูปที่ ก-1

ซึ่งจากการวิเคราะห์แผนผังเครือข่ายการสื่อสารหลักของกระทรวงแรงงานในปัจจุบัน จะเห็นว่า ได้มีการออกแบบระบบในลักษณะรวมศูนย์ ซึ่งมีการใช้อุปกรณ์เครือข่ายหลัก (Main Ethernet Switch) จำนวน 2 ชุด เพื่อเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน กับ Private Network MOL และเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตด้วยเครือข่ายการสื่อสารไร้สาย (Wireless Network) โดยอุปกรณ์เครือข่ายหลักเชื่อมต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน และ Private Network MOL ด้วย Link Main ที่ความเร็ว 717 Mbps แต่ละการเชื่อมต่อจะประกอบไปด้วย Internet Main Link และ Internet Backup และใช้เครือข่ายการสื่อสารไร้สายเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตที่ความเร็ว 400/135 Mbps ส่วนการเชื่อมต่อภายใน (Intranet) ของแต่ละหน่วยงาน มีดังนี้

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มี Intranet ที่เชื่อมต่อด้วยความเร็ว 100/45 Mbps
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มี Intranet ที่เชื่อมต่อด้วยความเร็ว 100/30 Mbps
- กรมการจัดหางาน มี Intranet ที่เชื่อมต่อด้วยความเร็ว 100/15 Mbps



รูปที่ ก-1 แผนผังเครือข่ายการสื่อสารหลักของกระทรวงแรงงาน

5 ฮาร์ดแวร์ (Hardware)

เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server)

เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) สามารถสรุปได้ดังนี้ ในภาพรวม กระทรวงแรงงานมีจำนวนเครื่องแม่ข่าย (Server) ทั้งหมด 187 เครื่อง ติดตั้งอยู่ที่สำนักงานประกันสังคมมากที่สุด จำนวน 63 เครื่อง ลำดับรองลงมา คือ กรมการจัดหางาน จำนวน 34 เครื่อง ส่วนที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายเท่ากันที่ จำนวน 30 เครื่อง ดังตารางที่ ก-5

ตารางที่ ก-5 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) จำแนกรายหน่วยงาน

รายการอุปกรณ์	หน่วยงาน					จำนวนรวม
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.	
คอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server)	30	34	30	30	63	187

หมายเหตุ สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

อุปกรณ์เครือข่าย และอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย

อุปกรณ์เครือข่าย และอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย จำแนกตามตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รายละเอียดในตารางที่ ก-6 และ ก-7 ตามลำดับ

ตารางที่ ก-6 รายการข้อมูลอุปกรณ์เครือข่าย

รายการอุปกรณ์	หน่วยงาน					จำนวนรวม
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.	
อุปกรณ์ Router	2	-	1	-	105	108
อุปกรณ์ Switch	36	150	168	130	727	1,211
อุปกรณ์ Hub	-	164	-	-	-	164
อุปกรณ์ Wireless Network (ส่วนกลาง)	17	-	30	25	529	601
อุปกรณ์ Wireless Network (ส่วนภูมิภาค)			77	-		77
รวมอุปกรณ์เครือข่าย	**55**	**314**	**276**	**155**	**1,361**	**2,161**

ตารางที่ ก-7 รายการข้อมูลอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย

รายการอุปกรณ์	หน่วยงาน					จำนวนรวม
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.	
อุปกรณ์ Firewall	5	-	1	1	6	13
อุปกรณ์ IPS	3	-	-	1	6	10
อุปกรณ์ Antivirus Gateway	1	-	-	1	-	2
อุปกรณ์ป้องกันเครือข่ายการสื่อสารที่ถูกการจู่โจมด้วยโค้ดที่มุ่งร้าย	-	-	-	-	5	5
อุปกรณ์ป้องกันการบุกรุกจดหมายอิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	3	3
อุปกรณ์ Firewall	5	-	1	1	6	13
รวมอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย	**9**	**-**	**1**	**3**	**20**	**33**

หมายเหตุ สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

เครื่องคอมพิวเตอร์

เครื่องคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop) คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) และคอมพิวเตอร์พกพาแบบหน้าจอสัมผัส (Tablet) เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และการให้บริการ ตลอดจนใช้ในการตรวจสอบการทำงาน ดังตารางที่ ก-8

ตารางที่ ก-8 รายการข้อมูลเครื่องคอมพิวเตอร์

รายการอุปกรณ์	หน่วยงาน					จำนวนรวม
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.	
คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop) [1]	324	2,657	5,500	1,024	6,700	14,071
คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook)	49	192	750	256	350	1,597
คอมพิวเตอร์พกพาแบบหน้าจอสัมผัส (Tablet)	-	-	30	-	2,160	2,190
รวมเครื่องคอมพิวเตอร์	**403**	**2,849**	**6,310**	**1,310**	**9,273**	**18,045**

หมายเหตุ สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

อุปกรณ์ต่อพ่วง

อุปกรณ์ต่อพ่วง ประกอบด้วย เครื่องพิมพ์ (Printer) เครื่องสแกนเนอร์ (Scanner) และเครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS) รายละเอียดในตารางที่ ก-9

[1] จัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop) หน่วยงานจัดสรรตามกรอบอัตรากำลัง และใช้สำหรับฝึกอบรม ตลอดจนการมอนิเตอร์ (Monitor) ระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน

ตารางที่ ก-9 รายการข้อมูลอุปกรณ์ต่อพ่วง

รายการอุปกรณ์	หน่วยงาน					จำนวนรวม
	สป.รง.	กกจ.	กพร.	กสร.	สปส.	
เครื่องพิมพ์ (Printer)	265	1,101	2,071	380	4,450	8,126
เครื่องสแกนเนอร์ (Scanner)	48	22	224	120	150	564
เครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS)	220	1,563	2,944	566	5,622[2]	10,915
รวมอุปกรณ์ต่อพ่วง	**533**	**2,686**	**5,239**	**1,066**	**10,222**	**19,605**

หมายเหตุ สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม

[2] เครื่องสำรองไฟฟ้า ขนาด 1KVA

TOWS Matrix

ภาคผนวก

ข

TOWS Matrix

Opportunities

O1 สถานการณ์ทางการเมืองมีความผ่อนคลายมากขึ้น มีเสถียรภาพ ทำให้สามารถผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ผ่านหน่วยงานภาครัฐมีความคล่องตัว

O2 เทคโนโลยีและเครื่องมือในกระแสหลัก มีความหลากหลาย ราคามีแนวโน้มที่ถูกมากขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น เช่น Mobile, Social Media/Network, BI, Analytics, Cloud Computing เป็นต้น

O3 ข้อมูลจากภายนอก มีปริมาณมหาศาล ส่งผลให้กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้ประโยชน์สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างกว้างขวาง

O4 นโยบายของรัฐบาลและของกระทรวง สนับสนุนการนำดิจิทัล มาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การเร่งรัดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานสากล การเร่งรัดในการบูรณาการ และจัดทำข้อมูลกลางของหน่วยงานภาครัฐ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ

O5 หน่วยงานที่ผลักดัน ส่งเสริมเพื่อการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มีนโยบายและบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม เช่น ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network: GIN) ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) ตลอดจนนโยบายเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Government Open Data) ทำให้ข้อมูลสามารถเข้าถึง และเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด ทั้งที่เป็นข้อมูลที่หน่วยงานภาครัฐเปิดเผย และข้อมูลภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

O6 นโยบายในการขยายการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานเชิงรุก และใช้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวในการยกระดับการให้บริการประชาชน การจัดเก็บข้อมูลแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

O7 (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เป็นกรอบ และแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการเพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

O8 ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เปิดกว้าง ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการทางดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น

O9 ปัจจุบันมีกลุ่มธุรกิจเกิดใหม่ (Startup) เกิดขึ้นอย่างมากมาย และขยายวงกว้างในหลากหลายสาขา (Business Domain) จึงเป็นหนึ่งทางเลือกที่กระทรวงแรงงานจะนำมาเป็นพันธมิตรในการทำงานร่วมกัน เพื่อขยายช่องทางในการให้บริการ ตลอดจนสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

Threats

T1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งผันแปรตามเสถียรภาพของของรัฐบาลส่งผลให้ ระบบสารสนเทศที่ทำการส่งผ่าน Digital Document ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความผันผวน และจำเป็นต้องถูกปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ Work Flow ซึ่งถูก Reengineering ด้วย

T2 ข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2540 ในกรณีที่กระทรวงแรงงาน เคยทำการบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานอื่นส่งผลให้กระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องทำการออกแบบกระบวนงาน และโครงสร้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งในมิติของ นโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติ

T3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวแรงงานนอกระบบเป็นลักษณะไม่มีโครงสร้าง และไม่สามารถระบุแหล่งที่มาของข้อมูล รวมทั้งข้อมูลแรงงานนอกระบบที่อยู่ในต่างประเทศทั้งในลักษณะที่ถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมายของประเทศดังกล่าว ส่งผลต่อการนำข้อมูลมาใช้ประมวลผลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน

T4 ประชาชนมีความคาดหวังในการเข้าถึงสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน รวมถึงการประกอบธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการใช้งานดิจิทัล อาทิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ส่งผลให้กระทรวงแรงงานมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีความสามารถในการรองรับต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่ในการให้บริการแก่ประชาชน โดยคำนึงถึงการประมวลผลบน Platform ที่มีความหลากหลาย และปรับปรุงเข้าสู่เวอร์ชันใหม่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีความหลากหลายของผู้ใช้ทั้งในแง่มุมของ ช่วงวัย และความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี ตลอดจนความต้องการที่หลากหลาย อาทิ ต้องการเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่เพื่อรับบริการ หรือต้องการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอัตโนมัติ

T5 การเข้าถึงบริการของการทรวงแรงงานผ่านช่องทางดิจิทัล มีขีดจำกัดสำหรับบางกลุ่มของประชากรที่ความแตกต่างของเชื้อชาติ หลากหลายภาษา และวัฒนธรรม ของกลุ่มแรงงานในประเทศ อีกทั้งกลุ่มประชากรผู้สูงวัยที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ทำให้กระทรวงแรงงานต้องคำนึงถึงการให้บริการดิจิทัลตลอดการดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มประชากรดังกล่าว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่คุ้มค่าในการลงทุน

Strengths

S1 ให้ความสำคัญในการทุนเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือดิจิทัล เพื่อดำเนินการตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน และรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

S2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งให้บริการแก่บุคลากรภายกระทรวง

S3 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการให้บริการแก่ประชาชนที่หลากหลาย และครอบคลุมทุกความต้องการทุกช่วงวัย

S4 กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานมาก ตั้งแต่ช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน จนถึงวัยเกษียณ อีกทั้ง สามารถเรียกขอข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจจากผู้ประกอบการได้

S5 กระทรวงแรงงาน สามารถผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

S6 บุคลากรกระทรวงแรงงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน มีการสร้างสมความรู้ อีกทั้ง มีกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning: OL) และการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สำหรับการฝึกการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ

S7 กระทรวงแรงงาน มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นพันธมิตร ทำให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไร้ตะเข็บรอยต่อ ตัวอย่างเช่น กระทรวงมหาดไทย มีการเปิดข้อมูลทะเบียนราษฎร์ให้หน่วยงานราชการสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

S8 หากมีความจำเป็น กระทรวงแรงงานสามารถใช้กลไกลเชิงนโยบายโดยอาศัยอำนาจรัฐฯ เพื่อการบังคับใช้ (Enforcement) ความร่วมมือเบื้องต้นให้เกิดขึ้นได้

Weaknesses

W1 ขาดข้อมูลที่เพียงพอในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลผู้รับบริการ หรือข้อมูลแรงงาน ต่างด้าว รวมทั้งข้อมูลที่นำเสนอในสื่อ Social Media เช่น Facebook อาจจะไม่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากกาลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากอัตราการมีส่วนร่วม (Engagement Rate) ยังมีอยู่น้อย

W2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน แต่ควรยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของระบบ ความทันสมัยเป็นปัจจุบันของข้อมูล ตลอดจนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้งาน

W3 บุคลากรด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัด แต่ภาระงานที่ให้บริการของเจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อบุคลากรของหน่วยงานที่สังกัดมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่า 100 คน

W4 จำนวนบุคลากรในส่วนภูมิภาคของกระทรวงแรงงาน มีอัตราไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รวมถึงบุคลากรส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องข้อมูลเศรษฐกิจการแรงงาน ข้อมูลเตือนภัยด้านแรงงาน และคลังข้อมูลกลางของศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ รวมถึงความรู้ด้านดิจิทัลเบื้องต้น และแม้จะแก้ปัญหาด้วยการจัดอบรม แต่การอบรมที่ส่วนกลางเป็นไปอย่างลำบากเนื่องจากการเดินทางที่เป็นอุปสรรค

W5 ผู้บริหารยังให้ความสนใจด้านไอที หรือดิจิทัลได้ไม่เต็มที่ ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม รวมถึงการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติยังไม่ชัดเจน งบประมาณที่ลงมาด้านไอทีมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปริมาณงานที่เข้ามีเพิ่มขึ้น อีกทั้งการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปด้วยความลำบาก และควรมีการตั้งคณะกรรมการดิจิทัลมาเพื่อพิจารณาว่าระบบหรือโครงการใดมีความสำคัญหรือเร่งด่วน หรือสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงาน จะได้สามารถดำเนินการตามลำดับก่อนหรือหลัง

ยุทธศาสตร์เชิงรุก
(S-O: Supports an Aggressive Strategy)

ยุทธศาสตร์

Citizen Experience Transformation

ที่มา: S1, S2, S3, S4, S7, O2, O4, O6, O8

ยุทธศาสตร์เชิงรับ
(S-T: Supports a Defensive Strategy)

ยุทธศาสตร์

Digital Service Delivery Transformation

ที่มา: S5, S6, S7, S8, T1, T2, T3, T4

ยุทธศาสตร์เชิงทดแทน
(W-O: Supports a Diversifying Strategy)

ยุทธศาสตร์

Internal Process Transformation

ที่มา: W1, W2, W3, O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7, O9

ยุทธศาสตร์เชิงบรรเทา
(W-T: Supports a Turnaround-Oriented Strategy)

ยุทธศาสตร์

Culture Transformation

ที่มา: W1, W3, W4, W5, T1, T4, T5

รายละเอียดโครงการ

ภาคผนวก

ค

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยุทธศาสตร์

1	Citizen Experience Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการต่อเติมประสบการณ์การให้บริการรอบทิศทาง 360° ด้วยมุมมองผู้รับบริการ

(360° Citizen-Centricity Service Design))

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการต่อเติมประสบการณ์การให้บริการรอบทิศทาง 360° ด้วยมุมมองผู้รับบริการ (360° Citizen-Centricity Service Design)
รายละเอียดโดยสังเขป	การพัฒนาระบบสนับสนุนมุมมอง 360 ของผู้รับบริการเป็นระบบเริ่มต้นของการออกแบบบริการจากนอกสู่ใน (Outside In) โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของออกแบบ (Citizen-Centricity) ระบบดังกล่าวจะทำการบูรณาการข้อมูลผู้รับบริการจากทุกช่องทางมาให้อยู่ในระบบเดียว ไม่ว่าจะเป็นช่องทางดิจิทัล (e-Service และ Social) หรือช่องทาง Physical สามารถที่จะรวบรวมปฏิสัมพันธ์ที่เคยเกิดขึ้นระหว่างผู้รับบริการและกระทรวง บริการที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการรวมไปถึงระบบที่ช่วยในการประเมินประสิทธิภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ ข้อมูลทั้งหมดสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจวิถีชีวิต ทัศนคติ ความต้องการ พฤติกรรมของประชาชน เพื่อประกอบสร้างบริการตอบสนองความต้องการของประชาชน สามารถประยุกต์และต่อยอดความรู้ด้านการให้บริการอย่างเป็นเลิศได้
ผลลัพธ์	• ระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการกระทรวงแรงงาน • การใช้งานของระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการ • ความพึงพอใจของผู้รับบริการสูงขึ้น
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	• ความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้รับบริการกระทรวงแรงงาน • ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ; 2561: ; 2562: ✔ ; 2563: ; 2564:
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	• ทุกหน่วยงาน โดยมี สป.รง. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

* **หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		✔

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
✔			✔	✔

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)	
ยุทธศาสตร์	
1	Citizen Experience Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการยกระดับ Smart Labour App เพื่อสร้างความผูกพัน ตอบสนองความต้องการที่เจาะจงในทุกย่างก้าวชีวิตประชาชน

(Smart Labour App for Citizen Engagement and Personalization)

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการยกระดับ Smart Labour App เพื่อสร้างความผูกพัน ตอบสนองความต้องการที่เจาะจงในทุกย่างก้าวชีวิตประชาชน (Smart Labour App for Citizen Engagement and Personalization)
รายละเอียดโดยสังเขป	บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงานมีการกระจัดกระจาย (Fragmented) ซึ่งอาจสร้างความสับสนในการเข้ารับบริการของผู้ใช้งาน อย่างไรก็ดีระบบ Smart Labour Application ได้รับการพัฒนามาระยะหนึ่งและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปแล้ว ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีต่อการพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างความผูกพัน (Engaging) ระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับการบริการ เสริมประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) โดยคำนึงถึงย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่ไป (Citizen Journey) ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน โครงการนี้จะเป็นการออกแบบ Smart App. ในรูปแบบใหม่จากมุมมอง Outside-in โดยมองสิ่งที่ประชาชนต้องการเป็นหลักในการรับบริการ จากนั้นจึงเชื่อมโยงระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานภายในเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว
ผลลัพธ์	● ระบบ Smart Labour App ได้รับการออกแบบและพัฒนาใหม่ ● ระดับความพึงพอใจ (Rating) ของ Smart Labour App. สูงขึ้น
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● การส่งมอบ Smart Labour Application ● ความพึงพอใจผู้ใช้ Smart Labour Application
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ☐ 2563: ✔ 2564: ☐
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● ทุกหน่วยงานโดยมี สป.รง. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก ● สปส.

* **หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน

กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
✔	✔	✔		✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		✔

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
✔			✔	✔

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการ Virtualization ศูนย์บริการแรงงาน (Citizen Experience Virtualization)

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงกา Virtualization ศูนย์บริการแรงงาน (Citizen Experience Virtualization)
รายละเอียดโดยสังเขป	กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีสำนักงานอยู่ทั่งประเทศซึ่งเป็นจุดแข็ง (Strength) จุดหนึ่งของกระทรวงต่อการบริการด้านแรงงานได้ดีกว่าภาคส่วนอื่นที่ไม่มีสำนักงาน physical การใช้ประโยชน์จาก Physical Location บวกกับการบูรณาการและส่งเสริมประสบการณ์การบริการ ผสมผสานช่องทางการให้บริการแบบดั่งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์และแบบดิจิทัล (Enhancing Physical with Digital Technology) โดยสร้างบริการแบบดิจิทัลให้เสมือนหรือส่งเสริมการบริการที่มีอยู่แล้ว (Virtualization) โดยวิธีการแบบนี้จะช่วยส่งเสริมการบริการที่ดี และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ หน่วยงานชั้นนำระดับโลกใช้วิธีการนี้ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อผู้ใช้ ไม่ว่าจะเป็น starbucks หรือ amazon ที overlay physical location ด้วย Digital Technology กิจกรรมของโครงการนี้จะใช้เวลา 2 ปี โดยในปีแรกจะเป็นกิจกรรมศึกษาและออกแบบศูนย์บริการแบบ Virtualization และในปีที่ 2 จะเป็นการปรับปรุงสถานที่ของศูนย์บริการซึ่งอาจปรับปรุงจากศูนย์บริการร่วม และเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้
ผลลัพธ์	● มีศูนย์บริการส่งเสริมประสบการณ์ผู้ใช้ (Citizen Experience Virtualization) ● มีจำนวนผู้เข้าใช้บริการต่อศูนย์บริการมากขึ้น
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● การส่งมอบศูนย์บริการไร้รอยต่อ ● จำนวนผู้รับบริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ✔ 2563: ✔ 2564: ☐
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● ทุกหน่วยงานโดยมี สป.รง. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

*** หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		✔

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
✔			✔	✔

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562 - 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

ยุทธศาสตร์

2 Digital Service Delivery Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการดิจิทัลของกระทรวง ตลอดจนการติดตามและวัดผลการให้บริการดิจิทัล

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการดิจิทัลของกระทรวง ตลอดจนการติดตามและวัดผลการให้บริการดิจิทัล
รายละเอียดโดยสังเขป	การสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลของกระทรวง จัดทำเพื่อจะทำให้กระทรวงได้ทราบถึงความรู้สึก ความพึงพอใจ ความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อบริการปัจจุบันที่มีอยู่ รวมถึงทราบความต้องการว่าบริการใดบ้างที่ประชาชนต้องการให้มี เพื่อทางกระทรวงจะได้พัฒนาบริการดิจิทัลให้ตรงกับความต้องการจริงๆของผู้บริการ
ผลลัพธ์	● กระทรวงแรงงานสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขบริการเดิม รวมถึงมีบริการดิจิทัลใหม่ ๆ มาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น ● ประชาชน ภาคธุรกิจ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถรับบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● ความพึงพอใจและความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัล ● แนวทางและข้อเสนอในการพัฒนาบริการดิจิทัลตามผลการศึกษา
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ✔ 2563: ☐ 2564: ☐
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● ทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน

*** หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการสร้างวัฒนธรรมของการส่งมอบการบริการดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการสร้างวัฒนธรรมของการส่งมอบการบริการดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร
รายละเอียดโดยสังเขป	การเตรียมความพร้อมเพื่อการสร้างวัฒนธรรมของการส่งมอบบริการดิจิทัลอ โดยการจัดการอบรมในหลาย ๆ หัวข้อ เช่น Digital Literacy, Agile Method, Artificial Intelligence, Analytic, Service Delivery Standard, UX/UI, Digital Governance และ Best Practice in Digital Technology
ผลลัพธ์	● บุคลากรมีทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น Digital Literacy, Agile Method, Artificial Intelligence, Analytic, Service Delivery Standard, UX/UI, Digital Governance และ Best Practice in Digital Technology ● บุคลากรสามารถนำความรู้ต่างๆที่ได้มาจากการประยุกต์ใช้ได้ในการส่งมอบการบริการดิจิทัลขององค์กรได้
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 50 ในปี 2562 เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ✔ 2563: ✔ 2564: ✔
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง. ● ทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน

*** หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔	✔	

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

ยุทธศาสตร์

2 Digital Service Delivery Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการ Digital Best Practice Award เพื่อมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านดิจิทัล ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดีเยี่ยมในหน่วยงานนั้น ๆ

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการ Digital Best Practice Award เพื่อมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านดิจิทัล ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดีเยี่ยมในหน่วยงานนั้น ๆ
รายละเอียดโดยสังเขป	เป็นโครงการที่จัดตั้งเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ คิดหาโครงการที่จะนำเรื่อง Best Practice มาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทาง ในการทำจัดระบบต่างๆ เช่น ITIL, Digital Service Delivery
ผลลัพธ์	• ระบบที่พัฒนาโดยกระทรวง จะเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	• มีการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานอย่างน้อย 1 โครงการในแต่ละปี
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ; 2561: ; 2562: ; 2563: ✔ ; 2564: ✔
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	• ทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน

* **หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔	✔	

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการบ่มเพาะผู้นำทางด้านการแปรรูปองค์กรทางด้านดิจิทัล

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการบ่มเพาะผู้นำทางด้านการแปรรูปองค์กรทางด้านดิจิทัล
รายละเอียดโดยสังเขป	กระทรวงแรงงานดำเนินงานตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยการก้าวเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดเตรียมผู้นำทางด้านการแปรรูปองค์กรทางดิจิทัลเพื่อประโยชน์ในการรองรับต่อผู้นำที่เกษียณอายุหรือโยกย้ายไปสู่หน่วยงานอื่น อีกทั้งยังเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันให้มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ทั้งในมิติของ การวางแผนเชิงยุทธวิธี การเงิน การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อีกทั้งมีที่มีภาวะความเป็นผู้นำในการปลูกฝังค่านิยม สมรรถนะหลัก และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อรองรับต่อการแปรรูปทางดิจิทัล อย่างโปร่งใส กระทรวงแรงงานจึงจัดการอบรมให้แก่ผู้นำระดับกลางเพื่อรองรับต่อการขับเคลื่อนเชิงกระบวนการในการแปรรูปองค์ก่อน และเพื่อทดแทนผู้นำระดับสูงในอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่การอบรมทางด้าน การวางแผนดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Digital Planning) เศรษฐศาสตร์วิศวกรรม (Economic Engineering) การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership)
ผลลัพธ์	● ได้รับผู้บริหารระดับกลางที่ผ่านการบ่มเพาะในการแปรรูปองค์กรทางด้านดิจิทัลอย่างน้อยกรมละ 1 ราย
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● มีการจัดการอบรมการวางแผนดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Digital Planning) 1 ครั้ง ● มีการจัดการอบรมเศรษฐศาสตร์วิศวกรรม (Economic Engineering) 1 ครั้ง ● มีการจัดการอบรม การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) 1 ครั้ง ● มีการจัดการอบรม ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Planning) 1 ครั้ง
ปีงบประมาณดำเนินการ	

2560	2561	2562	2563	2564
			✔	

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง. ● กพร.

*** หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
				✔	

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - จัดตั้งคณะทำงานอันประกอบไปด้วยผู้แทนจากทุกกรมในกระทรวงแรงงาน - กำหนดงบประมาณ - ขออนุมัติงบประมาณ - ทำการออกแบบนโยบายในการกำหนดลักษณะผู้นำรุ่นใหม่ - แต่ละกรมทำการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งเป็นตัวแทนจากกรมกรมละ 2 ราย - จัดการอบรมการวางแผนดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Digital Planning) • กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถในการจัดทำแผนดิจิทัลเชิงกลยุทธ์ • เชิญวิทยากร • จองโรงแรมเพื่อเตรียมห้องประชุมตามช่วงเวลาในการอบรม • จัดเตรียมแบบลงนามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่ายสำหรับทุกวันเพื่อประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
• จัดเตรียมอาหารว่างช่วงเช้าและช่วงบ่าย												
• จัดเตรียมอาหารกลางวัน												
• จัดเตรียมเอกสารการอบรม												
• จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติเป็นเวลา 2 วัน												
• ประเมินผลการอบรม												
- มีการจัดการอบรมเศรษฐศาสตร์วิศวกรรม (Economic Engineering) 1 ครั้ง												
• กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเศรษฐศาสตร์วิศวกรรมเพื่อการตัดสินใจลงทุนในโครงการทางดิจิทัล												
• เชิญวิทยากร												
• จองโรงแรมเพื่อเตรียมห้องประชุมตามช่วงเวลาในการอบรม												
• จัดเตรียมแบบลงนามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่ายสำหรับทุกวันเพื่อประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ												
• จัดเตรียมอาหารว่างช่วงเช้าและช่วงบ่าย												
• จัดเตรียมอาหารกลางวัน												
• จัดเตรียมเอกสารการอบรม												
• จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติเป็นเวลา 45 ชั่วโมง												
• ประเมินผลการอบรม												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- มีการจัดการอบรม การจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) 1 ครั้ง												
• กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถในการจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงทางด้านดิจิทัลให้มีแรงจูงใจในการอุทิศตนเพื่อองค์กรภายใต้การนำของผู้นำรุ่นใหม่												
• เชิญวิทยากร												
• จองโรงแรมเพื่อเตรียมห้องประชุมตามช่วงเวลาในการอบรม												
• จัดเตรียมแบบลงนามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่ายสำหรับทุกวันเพื่อประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ												
• จัดเตรียมอาหารว่างช่วงเช้าและช่วงบ่าย												
• จัดเตรียมอาหารกลางวัน												
• จัดเตรียมเอกสารการอบรม												
• จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติเป็นเวลา 2 วัน												
• ประเมินผลการอบรม												
- มีการจัดการอบรม ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Planning) 1 ครั้ง												
• กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้ค่านิยมหลักทางดิจิทัล (Digital Core Value)												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
• เชิญวิทยากร												
• จองโรงแรมเพื่อเตรียมห้องประชุมตามช่วงเวลาในการอบรม												
• จัดเตรียมแบบลงนามสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่ายสำหรับทุกวันเพื่อประเมินผลการเข้าร่วมโครงการ												
• จัดเตรียมอาหารว่างช่วงเช้าและช่วงบ่าย												
• จัดเตรียมอาหารกลางวัน												
• จัดเตรียมเอกสารการอบรม												
• จัดอบรมทั้งภาคทฤษฎีและการปฏิบัติเป็นเวลา 2 วัน												
• ประเมินผลการอบรม												
- คณะกรรมการสรุปการดำเนินงานของโครงการและระดมความคิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะตามวงรอบ PDCA ในการปรับปรุงแผนดิจิทัลสำหรับกระทรวงแรงงานในครั้งต่อไป												
- ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์และเครื่องมือเชิงดิจิทัล

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์และเครื่องมือเชิงดิจิทัล
รายละเอียดโดยสังเขป	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านการจัดการองค์ความรู้ เพื่อคัดแยกสินทรัพย์เชิงสารสนเทศที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สารสนเทศที่กระทรวงแรงงานถือครองอยู่ โดยมุ่งเป้าไปที่การระบุข้อมูลที่มีความสามารถในการนำมาประมวลผลเป็นสารสนเทศได้ อาทิ ข้อมูลผู้เข้ารับบริการจากกระทรวงแรงงานซึ่งสามารถนำมาทำการคัดแยกกลุ่ม (Segmentation) เพื่อการจัดเตรียมกระบวนการให้บริการที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับบริการในแต่ละกลุ่มซึ่งมีความคาดหวังหรือมีคุณลักษณะต่อการรับบริการที่แตกต่างกันไป โครงนี้จึงเป็นการระดมความคิดเพื่อจัดเตรียมโครงการพื้นฐานทางดิจิทัลที่มีความสามารถในการยกระดับสารสนเทศให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้เป็นนวัตกรรมทางการจัดการ (Managerial Innovation) ในการออกแบบการให้บริการทางดิจิทัลที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม
ผลลัพธ์	● บุคลากรภายในกระทรวงแรงงานตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์และเครื่องมือเชิงดิจิทัล
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● มีการจัดการองค์ความรู้เพื่อคัดแยกสินทรัพย์เชิงสารสนเทศที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สารสนเทศที่กระทรวงแรงงานถือครองอยู่ 1 ครั้ง ● มีการระดมความคิดเพื่อจัดเตรียมโครงการพื้นฐานทางดิจิทัลที่มีความสามารถในการยกระดับสารสนเทศให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้เป็นนวัตกรรมทางการจัดการ 1 ครั้ง
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ; 2561: ; 2562: ✔ ; 2563: ; 2564:
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง.

* **หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
				✔	

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโดยมีตัวแทนจากทุกกรมในกระทรวงแรงงาน - คณะกรรมการประชุมเพื่อเตรียมแผนการดำเนินงาน - การประชุมการจัดการองค์ความรู้เพื่อคัดแยกสินทรัพย์เชิงสารสนเทศที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สารสนเทศที่กระทรวงแรงงานถือครองอยู่ • จองโรงแรม • จัดเตรียมอาหารว่างสำหรับช่วงเช้าและบ่าย • จัดเตรียมอาหารกลางวัน • จัดเตรียมแบบฟอร์มการลงนามของผู้เข้าร่วมประชุม • คณะกรรมการดำเนินงานคัดกรองข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประมวลผลเป็นสารสนเทศที่ให้คุณค่าต่อการตัดสินใจได้ของแต่ละกรม												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
• ประเมินโครงการผ่านเครื่องมือแบบสอบถาม												
• คณะกรรมการดำเนินงานสรุปข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประมวลผลเป็นสารสนเทศที่ให้คุณค่าต่อการตัดสินใจได้ของแต่ละกรมเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วทำการเผยแพร่ทั่วทั้งกระทรวงแรงงาน												
- การประชุมเพื่อการระดมความคิดเพื่อจัดเตรียมโครงการพื้นฐานทางดิจิทัลที่มีความสามารถในการยกระดับสารสนเทศให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่กระทรวงแรงงานสามารถนำมาใช้เป็นนวัตกรรมทางการจัดการ												
• จองโรงแรม												
• จัดเตรียมอาหารว่างสำหรับช่วงเช้าและบ่าย												
• จัดเตรียมอาหารกลางวัน												
• จัดเตรียมแบบฟอร์มการลงนามของผู้เข้าร่วมประชุม												
• นำข้อมูลจากการประชุมผ่านโครงการจัดการองค์ความรู้เพื่อคัดแยกสินทรัพย์เชิงสารสนเทศที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สารสนเทศที่กระทรวงแรงงานถือครองอยู่มานำเสนอในที่ประชุม												
• คณะกรรมการคัดแยก นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ เทคโนโลยีทั้งซอฟต์แวร์และ												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ฮาร์ดแวร์ ที่กระทรวงแรงงานต้องการโดยข้อเสนอแนะจากที่ประชุม ในการนำสารสนเทศที่ได้จากโครงการจัดการองค์ความรู้ ฯ มาใช้ประโยชน์ • คณะกรรมการสรุปผลการประชุม โดยมุ่งไปที่การนำเสนอ นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ เทคโนโลยีทั้งซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ ที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการประมวลผลข้อมูลให้เกิดสารสนเทศที่สร้างคุณค่าต่อการตัดสินใจของกระทรวงแรงงาน • ประเมินโครงการผ่านเครื่องมือแบบสอบถาม - คณะกรรมการประเมินผลโครงการและให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงแผนดิจิทัลตามวงรอบ PDCA - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการถอดและบูรณาการกระบวนงานกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการถอดและบูรณาการกระบวนงานกระทรวงแรงงาน
รายละเอียดโดยสังเขป	เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีการดำเนินการให้บริการแก่ประชาชน เช่น การจัดหางานให้แก่บุคคลว่างงานหรือการขึ้นทะเบียนคนว่างงาน และการให้บริการแก่บุคลากรภายในกระทรวงแรงงานเอง เช่น การบัญชีซึ่งเป็นการตรวจสอบการไหวเวียนของการเบิกจ่ายเงินของแต่ละกรมหรือการเงินซึ่งเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของกระทรวงแรงงาน ในการให้กระบวนการในแต่ละงานมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการต่างกัน อย่างไรก็ตาม สามารถพบได้ว่าในแต่ละ **กระบวนงาน (Work Procedure)** ล้วนมีบางขั้นตอนหรือบางข้อมูลที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน แต่ด้วยวัตถุประสงค์ในการให้บริการที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ดำเนินงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานเหล่านั้นทั้งกระบวนการส่งผลให้กระทรวงแรงงานใช้ข้อมูลที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันภายใต้วัตถุประสงค์ในการให้บริการที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังที่จำเป็นต้องจัดวางบุคลากรที่ทำงานในบางกระบวนการที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันไว้ในหลายจุดอันเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน กระทรวงแรงงานจึงได้นำกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามแนวทางของเกณฑ์ Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA ที่เป็นต้นแบบของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งเป็นกรอบที่ทำให้มอง/คิดและบริหารองค์กรในเชิงระบบ (มองทุกระบบเชื่อมโยงกันหมด) และช่วยให้ในการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและยั่งยืน จากจุดเน้นที่เป็นเรื่องหลักของกระทรวงแรงงาน มาเป็นหลักคิดใน**<u>การถอดกระบวนงาน (Work Procedure Capturing)</u>** โดยการระดมความคิดเพื่อระบุกระบวนงานทั้งหมดในการให้บริการแก่ประชาชน และการให้บริการแก่บุคลากรภายในของกระทรวงแรงงาน เพื่อทำการระบุ ขั้นตอนและข้อมูลที่มีความซ้ำซ้อนกัน **(Mapping)** จากทุกกระบวนการผ่านการจัดการองค์ความรู้เพื่อการถอดกระบวนงานของแต่ละกรม จากนั้นทำการวิเคราะห์งานที่สามารถนำมาร่วมกันจากหลายกรมได้ โดยมุ่งไปที่การรวมขั้นตอนและข้อมูล **(Process and Data Combination)** เพื่อประโยชน์ในการลดจำนวนคนและข้อมูลที่กระจายอยู่ในหลากหลายกระบวนงานทั้งที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

	อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่จำเป็นต่อการรองรับการบูรณาการกระบวนงานดังกล่าว โดยการมุ่งไปที่การระบุข้อมูลซึ่งไหวเวียนผ่านระบบสารสนเทศซึ่งให้บริการแก่ประชาชน และหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน เพื่อการพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข้ามระบบภายในกระทรวงแรงงานโดยใช้ XML เทคโนโลยี เพื่อลดข้อมูลที่มีความซ้ำซ้อนกันและลดระยะเวลาในการประมวลผลข้อมูลจากขั้นตอนที่มีความซ้ำซ้อนกัน ยกตัวอย่างเช่น แต่เดิม เมื่อผู้ว่างงานมาขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานจำเป็นต้องกรอกข้อมูลเข้าไปเก็บไว้ในฐานข้อมูล และเมื่อกระทรวงแรงงานจัดงานนัดพบแรงงาน ผู้เข้าร่วมงานซึ่งก็คือผู้ว่างงานรายเดิมจำเป็นต้องกรอกข้อมูลเพื่อยืนยันสถานะของผู้เข้าร่วมงานอีก จากกรณีนี้จะเห็นได้ว่าระบบดิจิทัลที่ให้บริการแก่ผู้ว่างงานอยู่ มีวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลต่างกันแต่กระบวนงานของการให้บริการทั้ง 2 กระบวนงาน กลับมีความซ้ำซ้อนกัน กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องทำการ ถอดกระบวนงาน และบูรณาการกระบวนงาน รวมถึงจัดเตรียมระบบดิจิทัลที่มีความสามารถในการบูรณาการกระบวนการและข้อมูลที่มีความซ้ำซ้อนกันลงได้ ดังนั้นจากตัวอย่าง กระทรวงแรงงานสามารถให้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนการว่าง ใช้บัตรประชาชนซึ่งมีลักษณะเป็น Smart Card ไปทำการ Stamp ที่เครื่องอ่านบัตรในการเข้าร่วมงานนัดพบแรงงาน เพื่อดึงข้อมูลของการขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานมาเป็นผู้เข้าร่วมโครงการได้อีกไม่จำกัดจำนวนโครงการ
ผลลัพธ์	● ลดขั้นตอนและบุคลากรในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● มีการจัดการองค์ความรู้เพื่อถอดกระบวนงานของแต่ละกรม และวิเคราะห์งานที่สามารถทำงานร่วมกันได้จากหลายกรม 1 ครั้ง ● มีการจัดการองค์ความรู้เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการรองรับการบูรณาการกระบวนงาน 1 ครั้ง
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ✔ 2563: ☐ 2564: ☐
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

*** หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ
				✔	

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโดยมีตัวแทนจากทุกกรมในกระทรวงแรงงาน - คณะกรรมการจัดทำแผนการดำเนินโครงการ - การจัดประชุมการจัดการองค์ความรู้เพื่อถอดกระบวนงานของแต่ละกรม และวิเคราะห์งานที่สามารถทำงานร่วมกันได้จากหลายกรม 1 ครั้ง • จองโรงแรม • จัดเตรียมอาหารว่างสำหรับช่วงเช้าและบ่าย • จัดเตรียมอาหารกลางวัน • จัดเตรียมแบบฟอร์มการลงนามของผู้เข้าร่วมประชุม • ตัวแทนแต่ละกรม ระบุกิจกรรมและขั้นตอนของทุกบริการทั้งที่ให้แก่ประชาชนและแก่หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน • คณะกรรมการทำการระบุกระบวนงานและข้อมูลที่มีความซ้ำซ้อนกัน • คณะกรรมการสรุปกระบวนงานและข้อมูล												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ที่มีความซ้ำซ้อนกัน ที่มีโอกาสที่จะสามารถทำการบูรณาการกันได้ผ่านระบบดิจิทัล												
• ประเมินโครงการ												
• เผยแพร่ข้อมูลที่ได้จากการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรทั่วทั้งกระทรวงแรงงาน												
- การประชุมการจัดการองค์ความรู้เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการรองรับการบูรณาการกระบวนงาน												
• จองโรงแรม												
• จัดเตรียมอาหารว่างสำหรับช่วงเช้าและบ่าย												
• จัดเตรียมอาหารกลางวัน												
• จัดเตรียมแบบฟอร์มการลงนามของผู้เข้าร่วมประชุม												
• นำข้อมูลสรุปที่ได้จากการการจัดการองค์ความรู้เพื่อถอดกระบวนงานของแต่ละกรมและวิเคราะห์งานที่สามารถทำงานร่วมกันได้จากหลายกรม มาทำกันนำเสนอต่อที่ประชุม												
• ผู้เข้าร่วมประชุมเสนอแนะเทคโนโลยีทางดิจิทัล ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ นโยบายและระเบียบปฏิบัติเชิงดิจิทัลที่จะสามารถนำมาใช้รองรับต่อการบูรณาการกระบวนงาน การบูรณาการข้อมูล การบูรณาการบุคลากร												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
• คณะกรรมการสรุปผลการประชุม แล้วนำผลการประชุมเสนอต่อผู้บริหารกระทรวงแรงงาน เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้รองรับต่อการบูรณาการในมิติต่าง ๆ • ประเมินผลโครงการ - คณะกรรมการสรุปผลการดำเนินโครงการและให้ข้อเสนอแนะตามวงรอบ PDCA - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ
รายละเอียดโดยสังเขป	เนื่องจากกระทรวงแรงงานให้บริการแก่ภาคประชาชนและหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานเอง โดยมีการป้อนข้อมูลจากหลากหลายช่องทางผ่านระบบดิจิทัลและแต่ละช่องทางมีการลำเลียงข้อมูล (Data flow) ไปเก็บไว้ในฐานข้อมูล (Database) ของตนเอง ส่งผลให้ข้อมูลที่ถูกป้อนเข้ามาจากหลากหลายช่องทางมีความขัดแย้งกันเอง ยกตัวอย่างเช่น การป้อนข้อมูลเพื่อขึ้นทะเบียนคนว่างงาน กับการป้อนข้อมูลเพื่อเข้าร่วมงานนัดพบแรงงาน เป็นระบบดิจิทัลที่ให้บริการด้วยวัตถุประสงค์ต่างกันข้อมูลจึงถูกลำเลียงไปอยู่ในแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน เมื่อทำการเข้าถึงข้อมูล (Data Assessing) อาจพบได้ว่าข้อมูลของบุคคลเดียวกันอาจมีความขัดแย้งกันเอง เช่นการสะกดชื่อและนามสกุลข้อมูลผู้ขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานและผู้เข้าร่วมงานนัดพบแรงงาน ระหว่าง ศราวุธ เป็น ศราวุฒิ หรือการป้อนข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน อาจทำให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนกัน เช่น ต้นปีไม่มีบุตรและได้มาขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานไว้ แต่ปลายปีภรรยาคลอดบุตร แล้วจึงมีบุตร แต่ผู้ว่างงานไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับกระทรวงแรงงานเลย ส่งผลให้ข้อมูลในจุดนี้คลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริง กระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการจัดการองค์ความรู้การจัดการองค์ความรู้เพื่อการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ ที่มีความซ้ำซ้อนกันในแต่ละกรม โดยมุ่งไปที่การจัดทำฐานข้อมูลแบบรวมศูนย์ (Centralized Database) หรือ การพัฒนา XML Technology สำหรับเฉพาะข้อมูลที่ใช้ร่วมกันระหว่างกรมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบันผ่านการป้อนข้อมูลครั้งล่าสุด อีกทั้งยังมุ่งไปที่การพัฒนาช่องทางการป้อนข้อมูลจากหลากหลายช่องทางดิจิทัลเพื่อทำให้ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน และพัฒนาเครื่องมือและช่องทางในการแสดงข้อมูลที่หลากหลายโดยมุ่งไปที่การดึงข้อมูลจากส่วนกลางที่มีความทันสมัยที่สุด
ผลลัพธ์	● ได้รับระบบสารสนเทศที่รองรับต่อการป้อนข้อมูลจากหลากหลายช่องทางในลักษณะ Real time และสามารถแสดงข้อมูลได้หลากหลายมุมมองในหลากหลายอุปกรณ์
การติดตามประเมินผล	● มีการจัดการองค์ความรู้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่มีความซ้ำซ้อนกันในแต่ละกรม

(ตัวชี้วัด)	● มีการนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาระบบสารสนเทศที่รองรับต่อการป้อนข้อมูลจากหลากหลายช่องทางในลักษณะ Real time และสามารถแสดงข้อมูลได้หลากหลายมุมมองในหลากหลายอุปกรณ์
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ; 2561: ; 2562: ; 2563: ✔ ; 2564:
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

*** หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
✔				✔	

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

กิจกรรม \ ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจากตัวแทนของแต่ละกรมภายในกระทรวงแรงงาน - จัดประชุมการจัดการองค์ความรู้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่มีความซ้ำซ้อนกันในแต่ละกรม • จองโรงแรม • จัดเตรียมอาหารว่างสำหรับช่วงเช้าและบ่าย • จัดเตรียมอาหารกลางวัน • จัดเตรียมแบบฟอร์มการลงนามของผู้เข้าร่วมประชุม • คณะกรรมการดำเนินงานจัดให้มีการระดม												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ความคิดขอแต่ละกรม เพื่อระบุข้อมูลที่มีความซ้ำซ้อนกัน และเกิดโอกาสในการล้าสมัยจากการขาดปฏิสัมพันธ์ของประชาชนและจากบุคลากรในกระทรวงแรงงานเอง												
• คณะกรรมการดำเนินงานสรุปข้อมูลที่มีความซ้ำซ้อนกัน												
• ประเมินโครงการผ่านเครื่องมือแบบสอบถาม												
- การนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาระบบสารสนเทศที่รองรับต่อการป้อนข้อมูลจากหลากหลายช่องทางในลักษณะ Real time และสามารถแสดงข้อมูลได้หลากหลายมุมมองในหลากหลายอุปกรณ์												
- คณะกรรมการนำข้อมูลจากโครงการจัดการองค์ความรู้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศที่มีความซ้ำซ้อนกันในแต่ละกรมมาทำการระบุ Specification ของการพัฒนาระบบสารสนเทศที่นำมาสู่การแก้ปัญหาในด้านความซ้ำซ้อนของข้อมูล												
• เปิดการจัดซื้อจัดจ้างตาม Specification												
• ผู้รับจากทำการพัฒนาระบบตาม Specification ทั้งในแง่มุมของการรวมศูนย์ข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสร้างช่องทางการป้อนข้อมูลที่รองรับต่อแต่ละบริการ การแสดงผลข้อมูลที่สนับสนุน												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
การตัดสินใจที่ดึงข้อมูลชุดเดียวกันมาแสดงผลในหลากหลายมุมมองโดยตอบสนองต่อการให้บริการให้แต่ละแบบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการป้อนข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน												
• ทดสอบระบบ												
• ส่งมอบงาน												
• ผู้ดำเนินโครงการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ												
- ผู้ดำเนินโครงการประชุมเพื่อประเมินโครงการและให้ข้อเสนอแนะตามวงรอบ PDCA												
- ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการศึกษาการให้บริการเชิงดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการศึกษาการให้บริการเชิงดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน
รายละเอียดโดยสังเขป	แม้ว่าในปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีการพัฒนาระบบดิจิทัลโดยอ้างอิงความเป็นไปได้หรือความคาดหวังในการรับบริการของผู้ใช้บริการ อย่างไรก็ตามกระทรวงแรงงานไม่อาจแน่ใจได้ว่าระบบดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นมานี้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริงหรือไม่ การศึกษาถึงความต้องการของหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงานในความต้องการใช้ข้อมูลจากจากกระทรวงแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจึงนำมาสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการข้อมูล แก่หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงภาคประชาชนที่ตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแต่ละหน่วยงานหรือภาคประชาชนเองยังมีความหลากหลากทั้งในแง่มุมของแหล่งที่อยู่ การศึกษา รายได้ และเชื้อชาติ ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความคาดหวังของการรับบริการจากกระทรวงแรงงาน ดังนั้นกระทรวงแรงงานจึงจำเป็นต้องนำผลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการให้บริการทางดิจิทัลที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการที่มีความหลากหลายของการรับบริการอีกด้วย
ผลลัพธ์	• ได้รับระบบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	• มีการสำรวจเชิงปริมาณในกลุ่มเป้าหมายประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐนอกกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชน • มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Focus) ในกลุ่มเป้าหมายประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐนอกกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชน
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ✔ 2563: ☐ 2564: ☐
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	• สำนักงานประกันสังคม

*** หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
✔				✔	

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโดยมีตัวแทนจากทุกกรมในกระทรวงแรงงาน - การสำรวจเชิงปริมาณในกลุ่มเป้าหมายประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐนอกกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาคเอกชน และ												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ประชาชน • ระบุกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการสุ่ม • พัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์และออฟไลน์ (ถ้าไม่สามารถดำเนินการเองได้ให้ดำเนินการว่าจ้างที่ปรึกษา) • ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย • ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น Cluster Analysis เพื่อแบ่งประเภทของผู้รับบริการที่แตกต่างกัน อันนำมาสู่ความคาดหวังในการให้บริการทางดิจิทัลที่แตกต่างกัน • แปลผล • สรุปผลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ - การสัมภาษณ์เชิงลึก (Focus) ในกลุ่มเป้าหมายประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐนอกกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชน • ระบุกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ภาค • จัดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก • จองโรงแรม • จัดเตรียมอาหารว่างสำหรับช่วงเช้าและบ่าย • จัดเตรียมอาหารกลางวัน												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
• จัดเตรียมแบบฟอร์มการลงนามของผู้เข้าร่วมประชุม • สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาความต้องการและความคาดหวังต่อการรับบริการทางดิจิทัลจากกระทรวงแรงงาน • สรุปผลการสัมภาษณ์ - คณะทำงานสรุปผลการศึกษาเพื่อแสดงความต้องการและความคาดหวังในการรับบริการทางดิจิทัลที่แตกต่างกันในแต่ละรายต่อผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงการให้บริการทางดิจิทัล - คณะทำงานประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะตามวงรอบ PDCA - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยุทธศาสตร์

4 Internal Process Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อองค์กรดิจิทัล

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อองค์กรดิจิทัล
รายละเอียดโดยสังเขป	การศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการทำงาน เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง บริบทอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากระทรวงแรงงานสู่องค์กรดิจิทัล อันส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบก้าวสู่การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนงาน (Business Process Management) ให้มีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
ผลลัพธ์	● กระทรวงแรงงาน สามารถผลักดัน ขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างสมบูรณ์ โดยการปรับปรุง แก้ไขบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงาน ● ประชาชน ธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการบริการจากกระทรวงแรงงานอย่างสะดวก รวดเร็วขึ้น
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● ผลการศึกษาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงาน ภายในปี 2562 ● แนวทาง และข้อเสนอแนะในการยกระดับการพัฒนาบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงานตามผลการศึกษาฯ อย่างน้อย 2 บริการ
ปีงบประมาณดำเนินการ	

2560	2561	2562	2563	2564
		✔		

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง. ● กกจ. ● กพร.

- กสร.
- สปส.
- สสปท.

* **หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
✔				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ												

กิจกรรม \ ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - จัดตั้ง คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนกระทรวงแรงงาน (Steering Committee) - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ - รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต เพื่อยกระดับการพัฒนาบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงาน												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของกระทรวงแรงงาน
รายละเอียดโดยสังเขป	การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) เพื่อกำหนดแผนการเปลี่ยนผ่าน (Transformation) และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่ให้กระทรวงแรงงานบรรลุถึงสถานะอนาคตของสถาปัตยกรรมองค์กร (To Be Enterprise Architecture) ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการบริหารโครงการและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเป็นแนวปฏิบัติสำหรับโครงการการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงานต่อไปในอนาคต
ผลลัพธ์	● กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2562 ● มาตรฐานการบริหารโครงการและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2562 ● สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2564 - กกจ. และ สปส. ดำเนินการในปี 2563 - กพร., กสร. และ สสปท. ดำเนินการในปี 2564
ปีงบประมาณดำเนินการ	

2560	2561	2562	2563	2564
		✔	✔	✔

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	• สป.รง. • กกจ. • กพร. • กสร. • สปส. • สสปท.

*** หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		✔

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	

แนวทางดำเนินการ

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR)												
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก												
- ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี)												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2562											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - จัดตั้ง คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนกระทรวงแรงงาน (Steering Committee) - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA)
ส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงแรงงาน

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - จัดตั้ง คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนกระทรวงแรงงาน (Steering Committee)												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2563 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)
รายละเอียดโดยสังเขป	กระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างต่อเนื่อง และได้มีการจัดทำแผนการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยฉบับปัจจุบัน คือ ***แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)*** กำลังจะสิ้นสุดกรอบระยะเวลา ดังนั้น เพื่อเป็นการสานต่อกรอบแนวทางการพัฒนาดิจิทัล จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ ***แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569)*** เพื่อเป็นการทบทวน และวางกรอบแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย การปรับเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยี และเกิดประโยชน์สูงสุด
ผลลัพธ์	● กระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีกรอบแนวทางในการพัฒนาดิจิทัลในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย การปรับเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยี และเกิดประโยชน์สูงสุด
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ภายในปี 2564
ปีงบประมาณดำเนินการ	

2560	2561	2562	2563	2564
				✔

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง.

* **หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ
					✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
			✔		✔

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	✔

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยุทธศาสตร์

4 Internal Process Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการพัฒนาและส่งเสริมบริการการเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC)

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาและส่งเสริมบริการการเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) ของกระทรวงแรงงาน
รายละเอียดโดยสังเขป	ศึกษาและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบการเรียนรู้ดิจิทัล และคลังความรู้สู่ความเป็นเลิศ ในรูปแบบระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) ที่เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หน่วยงานราชการภายในกระทรวงแรงงานสามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้ร่วมกัน และถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ตลอดจนเป็นการการเผยแพร่องค์ความรู้ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน กลุ่มแรงงาน และประชาชนทั่วไปผ่านกิจกรรมส่งเสริม/สร้างความตระหนักในการใช้งานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง เพื่อให้กระทรวงแรงงาน เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านแรงงานประเทศไทย พร้อมรับมือกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ในมิติของแรงงาน จึงควรพัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) สำหรับรวบรวมข้อมูล สถิติ องค์ความรู้ ด้านแรงงาน เพื่อแบ่งปันข้อมูล และเปิดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น
ผลลัพธ์	● ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน สามารถเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong

	Learning) ● กระทรวงแรงงาน เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านแรงงานประเทศไทย ที่สามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน เรียนรู้ได้อย่างครอบคลุมในทุกกลุ่มประชากร อีกทั้งสามารถเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันอย่างยั่งยืนได้อีกทางหนึ่ง
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● มีระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) ของกระทรวงแรงงาน และแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อการแลกเปลี่ยนและนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน ภายในปี 2563 ● ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำเข้าข้อมูล หลักสูตร เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อย่างน้อยส่วนราชการละ 2 หลักสูตร ในปี 2564
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ☐ 2561: ☐ 2562: ☐ 2563: ✔ 2564: ✔
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง. ● กกจ. ● กพร. ● กสร. ● สปส. ● สสปท.

*** หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ
				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
	✔	✔	✔	✔	

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
✔	✔		✔	

แนวทางดำเนินการ

ระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC)
และแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อการแลกเปลี่ยนและนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน

กิจกรรม \ ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR)												
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก												
- ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี)												
- สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ												
- ประกาศผล												
- การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - พัฒนา ติดตั้งการเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course:												

กิจกรรม / ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MOOC) ของกระทรวงแรงงาน - พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อการแลกเปลี่ยน และนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

ส่วนราชการในสังกัดของกระทรวงแรงงาน พัฒนาและนำเข้าหลักสูตรตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - พัฒนา นำเข้าหลักสูตรตามภารกิจของหน่วยงาน - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

รายละเอียดโครงการ

โครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ
รายละเอียดโดยสังเขป	เพื่อเป็นการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของกระทรวงแรงงานให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสนับสนุนการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ จึงมีความจำเป็นต้องทำการจัดซื้อ จัดหา บำรุงรักษา เครื่องคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ (Personal Computer: PC) เครื่องคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Notebook) อุปกรณ์ต่อพ่วง (Printer, Scanner, ect.) เครื่องแม่ข่าย (Server) เครือข่ายการสื่อสาร (Network) ตลอดจนซอฟต์แวร์ (Software, System Software) ให้มีความเพียงพอและประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยประกอบด้วยการดำเนินงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ - ปรับปรุงคอมพิวเตอร์ เครื่องแม่ข่าย อุปกรณ์ต่อพ่วงและอุปกรณ์เครือข่ายสื่อสารรวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงาน โดยมีเทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานอย่างเพียงพอ - เพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่าย ตลอดจนระบบรักษาความปลอดภัย การเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต การขยายเครือข่ายสายสัญญาณให้รองรับการทำงานทั้งกระทรวงแรงงาน และเขตพื้นที่จังหวัด - จัดซื้อ จัดหาซอฟต์แวร์ลิขสิทธิ์ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
ผลลัพธ์	● กระทรวงแรงงานมีโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● มีการดำเนินงานตามแผนงาน ตามกรอบงบประมาณที่วางไว้
ปีงบประมาณดำเนินการ	2560: ✔ 2561: ✔ 2562: ✔ 2563: ✔ 2564: ✔

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง.

*** หมายเหตุ**

สป.รง. หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กพร. หมายถึง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
สปส. หมายถึง สำนักงานประกันสังคม
สสปท. หมายถึง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
กกจ. หมายถึง กรมการจัดหางาน
กสร. หมายถึง กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย มีเสถียรภาพ
					✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
					✔

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
			✔	✔

แนวทางดำเนินการ

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u> - วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ - เสนออนุมัติโครงการ												
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) - ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน												
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u> - เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก - ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี) - สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ - ประกาศผล - การจัดทำสัญญาจ้าง												
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u> - ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ สู่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน												

ระยะเวลา / กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2562 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

****

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

ยุทธศาสตร์

4 Internal Process Transformation

รายละเอียดโครงการ

โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy)

ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy)
รายละเอียดโดยสังเขป	พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นพัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)
ผลลัพธ์	● ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ตลอดจนกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถในยุคดิจิทัลที่เหมาะสม อีกทั้งช่วยขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนตามแนวทางการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)
การติดตามประเมินผล (ตัวชี้วัด)	● สัดส่วนผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงที่ผ่านการอบรมคิดเป็นร้อยละ 60 ในปี พ.ศ. 2562 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564 ● สัดส่วนข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านการอบรมคิดเป็นร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2562 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จนถึงปี พ.ศ. 2564 ● กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป มีความพึงพอใจในหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนน ร้อยละ 80 ของการอบรมในแต่ละครั้ง
ปีงบประมาณดำเนินการ	

2560	2561	2562	2563	2564
		✔	✔	✔

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*	● สป.รง. ● กพร. ● (ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เข้าร่วมรับการพัฒนา)

*** หมายเหตุ**

สป.รง.	หมายถึง	สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กกจ.	หมายถึง	กรมการจัดหางาน
กพร.	หมายถึง	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กสร.	หมายถึง	กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
สปส.	หมายถึง	สำนักงานประกันสังคม			
สสปท.	หมายถึง	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)			

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี	การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	การพัฒนากลไกในการสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	การบริหารจัดการองค์กรบุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยมีเสถียรภาพ
✔				✔	✔

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2560 - 2564					
ยุทธศาสตร์					
1	2	3	4	5	6
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ	ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
	✔			✔	

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2564)				
ยุทธศาสตร์				
1	2	3	4	5
การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน	การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ	การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล
✔	✔			

แนวทางดำเนินการ

หลักสูตรแนะนำเพื่อการพัฒนา จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย / หลักสูตร	กำลังคนภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน)			กำลังคนในตลาดแรงงาน		ประชาชนทั่วไป (non-IT)
	CIO	เทคโนโลยี	ทั่วไป (non-IT)	สายอาชีพเทคโนโลยีดิจิทัล	แรงงานทั่วไป (non-IT)	
ยกระดับขีดความสามารถศักยภาพผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง ▪ Digital Leadership ▪ Digital Transformation ▪ Digital Technology ▪ Digital Governance, Standard and Compliance	✔					
ความเข้าใจด้านดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ (Digital Literacy) และรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดช่องว่างสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล	✔	✔	✔	✔	✔	✔

กลุ่มเป้าหมาย / หลักสูตร	กำลังคนภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน)			กำลังคนในตลาดแรงงาน		ประชาชนทั่วไป (non-IT)
	CIO	เทคโนโลยี	ทั่วไป (non-IT)	สายอาชีพเทคโนโลยีดิจิทัล	แรงงานทั่วไป (non-IT)	
▪ สิทธิและความรับผิดชอบ ▪ การเข้าถึงสื่อดิจิทัล ▪ การสื่อสารยุคดิจิทัล ▪ ความปลอดภัยยุคดิจิทัล ▪ ความเข้าใจสื่อดิจิทัล ▪ มารยาทในสังคมดิจิทัล ▪ สุขภาพดียุคดิจิทัล ▪ ดิจิทัลคอมเมิร์ซ ▪ กฎหมายดิจิทัล						
ความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Digital Specialist Skill) เฉพาะด้าน ▪ Smart Devices ▪ Software & Software Services ▪ Cloud Computing ▪ Digital Service Platforms ▪ Cyber Security ▪ Digital Content ▪ Data Center ▪ Internet of Things ▪ Big Data and Analytic ▪ Project Management		✔		✔		
ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ <u>รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น</u> ▪ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital	✔	✔	✔			

กลุ่มเป้าหมาย / หลักสูตร	กำลังคนภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน)			กำลังคนในตลาดแรงงาน		ประชาชนทั่วไป (non-IT)
	CIO	เทคโนโลยี	ทั่วไป (non-IT)	สายอาชีพเทคโนโลยีดิจิทัล	แรงงานทั่วไป (non-IT)	
Technology Skill Set) <u>เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน</u> ▪ กลุ่มทักษะด้านการควบคุม กำกับและปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) <u>การใช้ดิจิทัลเพื่อประยุกต์และพัฒนา</u> ▪ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) ▪ กลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design Skill Set) <u>การใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการและนำองค์กร</u> ▪ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) ▪ กลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)						

กลุ่มเป้าหมาย / หลักสูตร	กำลังคนภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน)			กำลังคนในตลาดแรงงาน		ประชาชนทั่วไป (non-IT)
	CIO	เทคโนโลยี	ทั่วไป (non-IT)	สายอาชีพเทคโนโลยีดิจิทัล	แรงงานทั่วไป (non-IT)	
<u>ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์</u> ▪ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)						
ทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน (Generic Digital Skill) ▪ ความสามารถในการค้นหาข้อมูล ▪ การใช้ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ ▪ การประมวลผลข้อมูล ▪ การสื่อสารในยุคดิจิทัล ▪ การวางแผน และการแก้ไขปัญหา					✔	✔

****

ภาคผนวก

ง

คำสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ
กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยวิธีคัดเลือก

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๓๔๖ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ –๒๕๖๔) โดยวิธีคัดเลือก

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความประสงค์จะดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยวิธีคัดเลือก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และข้อ ๗๙ (๒) แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ ปลัดกระทรวงแรงงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยวิธีคัดเลือก ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ประธานกรรมการ
๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	กรรมการ

๙.	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กรรมการ
๑๐.	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และเลขานุการ
๑๑.	หัวหน้าฝ่ายวางแผนและพัฒนา กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๘๘ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยวิธีคัดเลือก ตลอดจนพิจารณาข้อกำหนดและขอบเขตของงาน (Term Of Reference : TOR) ขอบเขตการศึกษา พิจารณากำหนดราคากลาง กำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา ตรวจรับผลงาน และเสนอความเห็นในการเบิกจ่ายค่าจ้างที่ปรึกษา ผลเป็นประการใดให้รายงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสิงหเดช ชูอำนาจ)
รองปลัดกระทรวงแรงงาน ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ขอขอบคุณ

ที่ปรึกษา

1	นางเพชรรัตน์	สินอวย	รองปลัดกระทรวงแรงงาน CIO กระทรวงแรงงาน
2	นายสุรพล	พลอยสุข	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน CIO กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3	นายกิตติพงษ์	เหล่านิพนธ์	หัวหน้าผู้ตรวจราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน CIO กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
4	นางสาวอำพัน	ธุววิทย์	ผู้ตรวจราชการสำนักงานประกันสังคม
5	นางถวิล	เพิ่มเพียรสิน	ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะผู้จัดทำ

1	นายสมชาย	เอื้อจารุพร	แรงงานจังหวัดนครนายก (อดีตผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
2	นายกิติศักดิ์	ศิริมังคละ	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
3	นางอุดมลักษณ์	สอนสารี	ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
4	นางราศี	เบญจาทิกุล	ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจและประเมินผล แทนผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
5	นางนภสร	ทุ่งสุกใส	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
6	นางสาวสุกัญญา	ถมยา	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
7	นายธีระเดช	ฉัตรกุล ณ อยุธยา	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ รักษาราชการในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ แทนผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม

8	นายกิจจา	จงเป็นสุขเลิศ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ แทนผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน
9	นายวินัย	มะยมทอง	ผู้อำนวยการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
10	นายวิฑูรย์	แก้วก่า	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
11	นางสาวโสพิศ	หมัดป้องตัว	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
12	นายวิชา	นิธิสุนทร	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายวางแผนพัฒนา กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
13	นางสาววัยญา	ยิ้มยวน	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
14	นางบุญมาภรณ์	สีใส	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
15	นายธิติโรจน์	แสนแปง	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
16	นางสาวกัลยาณี	วิจารณ์พล	เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด กลุ่มวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ปรึกษา ผู้ดำเนินการจัดทำ

สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินงานโดย
อาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1	ผศ.ดร.จิรพล	สังข์โพธิ์	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและวิจัย ผู้จัดการโครงการ
2	นายปพน	มูลเงิน	ผู้ช่วยผู้จัดการโครงการ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนดิจิทัล และสถาปัตยกรรมองค์กร
3	ดร.มานิต	สาธิตสมิตพงษ์	ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการรักษาความมั่นคงปลอดภัย
4	ดร.สุวรรณ	จันทิวาสารกิจ	ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผน เพื่อการพัฒนาดิจิทัล
5	ดร.ศราวุธ	แรมจันทร์	ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผน เพื่อการพัฒนาดิจิทัล
6	นายธีร์ธวัช	พฤกษะริตานท์	ผู้ประสานงาน

แผนปฏิบัติการดิจิทัล

กระทรวงแรงงาน

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับสมบูรณ์

กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
โทรศัพท์ : 0-2232-1406
โทรสาร : 0-2354-1638
e-Mail : datait@mol.mail.go.th

ISBN 978-616-555-168-7