



แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

คำนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง และมาตรา ๙ กำหนดให้ในวาระเริ่มแรก จัดทำเป็นแผนสามปีโดยมีช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อีกทั้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้ส่วนราชการทบทวนแผนปฏิบัติการ แผนปฏิบัติการ และแผนระดับ ๓ อื่น ๆ ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนทุกระดับ (แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ และแผนระดับ ๓) โดยจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี วาระแรก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งหวังที่จะ “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” โดยการส่งเสริมและสนับสนุนตามแนวทางการบริหารประเทศมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริการประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัลและบริการดิจิทัลที่เป็นเลิศ

ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	ก
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ขอบเขตการศึกษา	๑
๑.๔ แนวทางการดำเนินการ	๒
บทที่ ๒ บริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๓
๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๖
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๗
๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๑๐
๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)	๑๓
๒.๖ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	๑๖
๒.๗ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒๓
๒.๘ แผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๒๔
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒๘
๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยวิธี SWOT (SWOT Analysis)	๒๘
๓.๒ การระบุสถานการณ์สำคัญจากการประเมินสภาพแวดล้อม (TOWS matrix)	๓๓
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๔
๔.๑ วิสัยทัศน์	๓๔
๔.๒ พันธกิจ	๓๔
๔.๓ เป้าประสงค์	๓๔
๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓๔
๔.๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓๖
บทที่ ๕ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๔๕
๕.๑ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ	๔๕
๕.๒ ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ	๔๖
๕.๓ การติดตามและประเมินผล	๔๗
ภาคผนวก	๔๙
คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๗๖๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕๐

สารบัญรูป

	หน้า
รูปที่ ๒ – ๑ วิสัยทัศน์ประเทศไทย ๒๕๘๐	๓
รูปที่ ๒ – ๒ แผนภาพ : ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทย ในระยะ ๒๐ ปี	๑๑
รูปที่ ๒ – ๓ ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทย ในระยะ ๒๐ ปี	๑๒
รูปที่ ๒ – ๔ ยุทธศาสตร์หลักในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑๒
รูปที่ ๒ – ๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๒๔
รูปที่ ๓ – ๑ ตัวแปรสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงาน	๒๙
รูปที่ ๓ – ๒ การกำหนดยุทธศาสตร์ด้วยเทคนิค TOWS Matrix	๓๐
รูปที่ ๔ – ๑ ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๓๕
รูปที่ ๕ – ๑ แผนภาพแสดงวงจรการบริหารการจัดทำยุทธศาสตร์	๔๕

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) เป็นกลไกหลักที่ปฏิรูปกระบวนการผลิตการดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ รวมทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนจนกลายเป็นระบบดิจิทัล ทำให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม การจ้างงานที่ดีขึ้น การให้บริการของภาครัฐ ตลอดจนการเรียนรู้ เข้าถึง และการใช้ประโยชน์จาก “ข้อมูลสารสนเทศ” ของทุกภาคส่วน

ปัจจุบันรัฐบาลจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้าสู่นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เหตุผลเนื่องจากกระแสโลกยุคปัจจุบันเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ กระบวนการทางสังคมอื่น ๆ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม อาทิเช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจในการเกษตร การผลิต และการบริการที่สามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม และการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศในทุกภาคส่วน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” จึงดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีวิสัยทัศน์ “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ และช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่เป้าหมายที่วางไว้ การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องได้รับความร่วมมือดำเนินการจากทุกส่วนราชการในการขับเคลื่อน โดยสรุปดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ ๕ เรื่อง ได้แก่

๑. ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในยุคดิจิทัล ความเร็วและความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากขององค์กร ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องมีทั้งเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมในการตอบสนองด้วยการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ และระบบงานต่าง ๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไป

ด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาซอฟต์แวร์สมัยใหม่มาใช้ และที่สำคัญการบริหารจัดการด้านดิจิทัลจะต้องอยู่ภายใต้การสร้างความกำกับดูแลที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน

๒. ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญรองรับกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกระดับและทุกฝ่ายในองค์กรต้องให้ความสำคัญ ด้วยเหตุนี้กรมจึงต้องยกระดับความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรและเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่มีคุณภาพ โดยจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศเพื่อกำหนดเป็นนโยบายและบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือ รวมถึงการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

๓. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมจะสามารถช่วยให้กระบวนการภายในต่าง ๆ ที่มีอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอน ด้วยการทำให้กิจกรรมที่มีการปฏิบัติซ้ำ ๆ ให้เป็นอัตโนมัติ เพิ่มคุณค่าด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยี Cloud Computing หรือเทคโนโลยี Big Data เป็นต้น มาช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ดีขึ้น และช่วยให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความสามารถของเทคโนโลยีที่จะมาเติมเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ แต่ทั้งนี้ การขยายประสิทธิภาพจะต้องให้อยู่ภายใต้ขั้นตอนการทำงานการกำกับดูแล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด

๔. บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูลเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กรและเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการบูรณาการข้อมูลภายใต้ระบบที่มีอยู่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและทำให้เกิดแหล่งข้อมูลที่ต้องการเพียงแหล่งเดียว นอกจากนี้ ต้องมีการดำเนินการให้มีการนำข้อมูลมาใช้เพื่อการตัดสินใจด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ที่เหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ต้องวิเคราะห์และรายงานผล

๕. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปทางดิจิทัล คือการทำให้บริการด้วยดิจิทัลง่ายขึ้น ลดความซับซ้อนและปรับปรุงกระบวนการหลักภายใต้การใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

นโยบายสำคัญของรัฐบาลเน้นการขับเคลื่อนประเทศเพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกำลังแรงงาน และพัฒนากำลังคนทุกสาขาอาชีพทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้พร้อมสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตอบสนองนโยบายดังกล่าว โดยจัดทำยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงาน และแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทาง ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เน้นเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานจาก Man Power ไปสู่พลังปัญญาหรือ Brain Power โดยมีกลไกประชารัฐเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความพร้อมด้านทักษะด้านแรงงานให้มีฝีมือ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล ตลอดจนเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานให้มีทักษะการประกอบอาชีพในยุค ดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศและนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานถือเป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่รับผิดชอบในการพัฒนากำลังแรงงาน ให้มีความพร้อมด้านทักษะฝีมือ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถรับรู้และ ปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันต่อโครงสร้างการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามพัฒนาการทางเทคโนโลยี ดิจิทัล พัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมที่เพิ่มขึ้น และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัล ไทยแลนด์ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลในบทบาทของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อที่จะยกระดับการพัฒนา ดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การเป็น “บริการดิจิทัลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน” สนับสนุน การพัฒนาแรงงานไทยโดยการส่งเสริมและสนับสนุนตามนโยบายดิจิทัลไทยแลนด์ สนับสนุนการให้บริการ แก่ประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายใน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลักดันให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งมอบงานบริการที่มีคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นแนวทางและทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลไทยแลนด์ สนับสนุนการให้บริการประชาชนในรูปแบบ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล

๑.๓ ขอบเขตการศึกษา

๑.๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย แผนชาติ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๔) กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๖๓ ของประเทศไทย (National ICT Policy Framework 2011 – 2020 : ICT 2020)

๕) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี

๖) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๓) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนกรอบนโยบายและแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔) แผนปฏิบัติราชการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๕) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๑๐) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑) พระราชบัญญัติบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓.๒ ทบทวน แผนชาติ แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์และแนวโน้มความต้องการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๑.๓.๓ ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๑.๔ แนวทางการดำเนินการ

๑.๔.๑ ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ข้อมูลทิศทาง ICT จากแหล่งข้อมูล ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาลด้านต่าง ๆ ความเสี่ยงในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นต้น

๑.๔.๒ วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาด้าน ICT ของกรม กับสถานการณ์ ICT ปัจจุบัน โดยใช้ SWOT analysis พร้อมจัดทำรายงานการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๑.๔.๓ จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (e – Survey) เพื่อประชาสัมพันธ์สำรวจความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๔.๔ ปรับปรุงและแก้ไขร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (e-Survey) และผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความเห็นชอบ

๑.๔.๕ จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่

บทที่ ๒

บริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในการดำเนินการขับเคลื่อนพลวัติของภาครัฐจะต้องสอดคล้อง และบูรณาการในภาพรวมของประเทศโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ขณะเดียวกันประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ก้าวทันกับประเทศเพื่อนบ้านและโลก การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และแผนดำเนินงานจึงต้องมีการสอดคล้องกัน เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล ในบทนี้ จะกล่าวถึงกรอบนโยบาย กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่วางไว้ รวมทั้งความเชื่อมโยงระหว่างแผนต่าง ๆ ของประเทศที่มีผลต่อการปฏิรูปโครงสร้าง และการบริหารจัดการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ภัยคุกคาม และมาตรฐาน บริการด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Service) หน่วยงานภาครัฐประเทศไทย อันเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทย สนับสนุนการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ตามบทบัญญัติ มาตรา ๖๕ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. ๒๕๖๐ รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือ คติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



รูปที่ ๒ – ๑ วิสัยทัศน์ประเทศไทย ๒๕๘๐

ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณาภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความเป็นดีอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้อง ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า จากคติพจน์ของชาติที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน” นั้นสามารถกล่าวถึงบริบทในแต่ละคติพจน์ได้ดังนี้

“ความมั่นคง” บริบทที่เกี่ยวข้องหมายถึง

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่งคั่งในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง และสถาบันครอบครัวที่อบอุ่น
- ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานรายได้ที่มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

“ความมั่งคั่ง” บริบทที่เกี่ยวข้องหมายถึง

- ประเทศมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง 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 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

- ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้วางยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคต ต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดีจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาเพื่อรองรับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่ายุติ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑ มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากกระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงพัฒนา ส่งเสริม และรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของประเทศให้มีจำนวนเพียงพอ ที่จะผลักดันการเติบโตบนฐานเทคโนโลยีและนวัตกรรมและการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่น ซึ่งเป็นการวางรากฐานการส่งต่อเด็กที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพ การสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็งโดยมีแนวทางและประเด็นพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (Transformation of culture) เพื่อสร้างคนไทยที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓) การปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม (Transformation of Learning)

๔) การพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ (Talents)

๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

๖) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารราชการแผ่นดินจะต้องปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา อย่างมีบูรณาการและมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อตอบโจทย์การแก้ปัญหาหลัก ๆ ของประเทศและสนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ภาครัฐจะต้องจัดระบบองค์กรให้มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และกะทัดรัด (Open and connected government) โดยใช้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Zero face to face) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

การให้บริการแก่ภาคประชาชนและภาคธุรกิจเอกชนและสามารถดำเนินงานร่วมกับภาคการเมืองบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ สามารถตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ รวมทั้งจะต้องเป็นระบบที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

การยกระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งประชาชนและนักธุรกิจเอกชน โดยมีการเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการให้บริการประชาชน การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม ทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้นและทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการปฏิรูประบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งการต่อต้านและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรมและสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกกฎหมายต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม เอื้ออำนวยต่อการบริหารราชการแผ่นดิน การพัฒนาประเทศ การให้บริการประชาชน การประกอบธุรกิจ การแข่งขันระหว่างประเทศ สอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศโดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ
- ๒) การยกระดับงานบริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐ สู่ความเป็นเลิศ
- ๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ
- ๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในการปฏิบัติราชการและมีความเป็นมืออาชีพ
- ๕) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

จากการศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิรูปราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ คือยุทธศาสตร์ที่ ๓ และ ยุทธศาสตร์ที่ ๖

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติและต่อมาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๐ เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบและเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษา แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็นแผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้ง การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคนภายในช่วงเวลาดังกล่าวได้กำหนดไว้ ๒๓ ประเด็น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ ประเด็น ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. ประเด็น ๑๑ การพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียน วัยผู้ใหญ่ วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมีทักษะความรู้ เป็นคนดีมีวินัยเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงินมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึง การพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นการสำคัญในการพัฒนาประเทศประกอบด้วย ๔ แผนย่อย ได้แก่

- (๑) การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย
- (๒) การพัฒนาวัยเรียน/วัยรุ่น
- (๓) การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ
- (๔) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

๒. ประเด็น ๒๐ แผนแม่บทประเด็นการพัฒนาบริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐการบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐและการบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้มีการปรับสมดุลภาครัฐ โดยการปรับขนาดของภาครัฐให้เหมาะสมกับภารกิจเสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่น ๆ ตลอดจนสร้างบุคลากรภาครัฐที่เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ดังนี้

- (๑) การพัฒนาบริการประชาชน
- (๒) การบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐและการบริหารจัดการการเงินการคลัง
- (๓) การปรับสมดุลภาครัฐ
- (๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- (๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ได้ถูกจัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ และสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้นโดยได้นำหลัก “**ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**” มาเป็นปรัญชาทางการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ – ๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน และช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงเกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืนโดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ นี้ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

(Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศนอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติโดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยโดยได้กำหนดเป้าหมายรวมไว้ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- **คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์** มีวินัยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมมีความเป็นพลเมืองตื่นรู้มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวมมีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความสุขเป็นไทย

- **ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง** เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการประกอบอาชีพและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

- **ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้** โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัลมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นและมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนรวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพ และมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปีและมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์พลังงานและการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

- **ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำ** โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติมีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้นและรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

- **มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยสังคมปลอดภัยสามัคคีสร้างภาพลักษณ์ดีและเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย** ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลงปัญหา

อาชญากรรมลดลงปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านูญยลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติประเทศไทยมีส่วนร่วม ในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศเกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วน การพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาคภูมิภาคและโลกและอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออก ของไทยในอนุภูมิภาคภูมิภาคและอาเซียนสูงขึ้น

- มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพทันสมัยโปร่งใสตรวจสอบได้กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการปัญหาคอร์รัปชันลดลงและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้นโดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดอันดับนานาชาติและ อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้นการใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและ ปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ตามกรอบของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และมีอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน รวมทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัยโดยผลลัพธ์ทางการศึกษา ของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำการพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงานในขณะที่คนไทยจำนวน ไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมซึ่งส่งผลกระทบต่อวิกฤตค่านิยม ทศนคติและ พฤติกรรมในการดำเนินชีวิตการพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้ มีความสมบูรณ์เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมได้รับการศึกษาที่มี คุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องมีสุขภาวะที่ดีขึ้นคนทุกช่วงวัยมี ทักษะความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นรวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเทศเพิ่มขึ้น โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย

- ๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- ๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้าน

สุขภาพ

- ๖) พัฒนาระบบการดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มาอย่างต่อเนื่องทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากลการบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใสระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถ

อำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมรวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมไทยการพัฒนา
ระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังโดยมุ่งเน้นในเรื่องการลด
สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐรวมทั้ง
ประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นการปรับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นและการลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้
มิได้กระทำความผิดโดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานบทบาทภารกิจและคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส
ทันสมัยคล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลัง
ภาครัฐเพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลเพื่อให้ประชาชน
และภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและอำนวยความสะดวกตรงตามความต้องการ
- ๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนได้รับ
การบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- ๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อให้สังคมไทยมีวินัยโปร่งใสและยุติธรรม
- ๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัยเป็นธรรมและสอดคล้องกับ
ข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมามีการเพิ่มประสิทธิภาพจาก
ปัจจัยความได้เปรียบด้านแรงงานทรัพยากรธรรมชาติและ การนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศ
มากกว่าการสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยี
ซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีอีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาไม่เพียงพอ
ที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรมได้ซึ่งการพัฒนาจึงเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีของประเทศและการเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม
เพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยมี
แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย

- ๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- ๒) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
- ๓) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรมด้านบุคลากรวิจัย

๒.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นแผนแม่บทหลัก
ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทาง
การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศมีโครงสร้างพื้นฐานด้านไอซีที
โดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Broadband Internet) กระจายอย่างทั่วถึง ประชาชนมีความรอบรู้
เข้าถึงสามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศได้อย่างรู้เท่าทันอุตสาหกรรมไอซีทีมีบทบาทเพิ่มขึ้น
ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนมีโอกาสนในการสร้างรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ได้

ดำเนินการโดยยึดถือหลักการพื้นฐาน คือ ความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การใช้ประโยชน์สูงสุดจากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล การประกันการเข้าถึงของคนทุกกลุ่ม การวางแผนจากข้อมูลความพร้อมของประเทศและการรวมพลังทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติฯ ตามแนวทางพระราชรัฐโดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภูมิทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

“ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ยุคที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยกำหนดเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันก้าวทันเวทีโลก ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

(๒) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

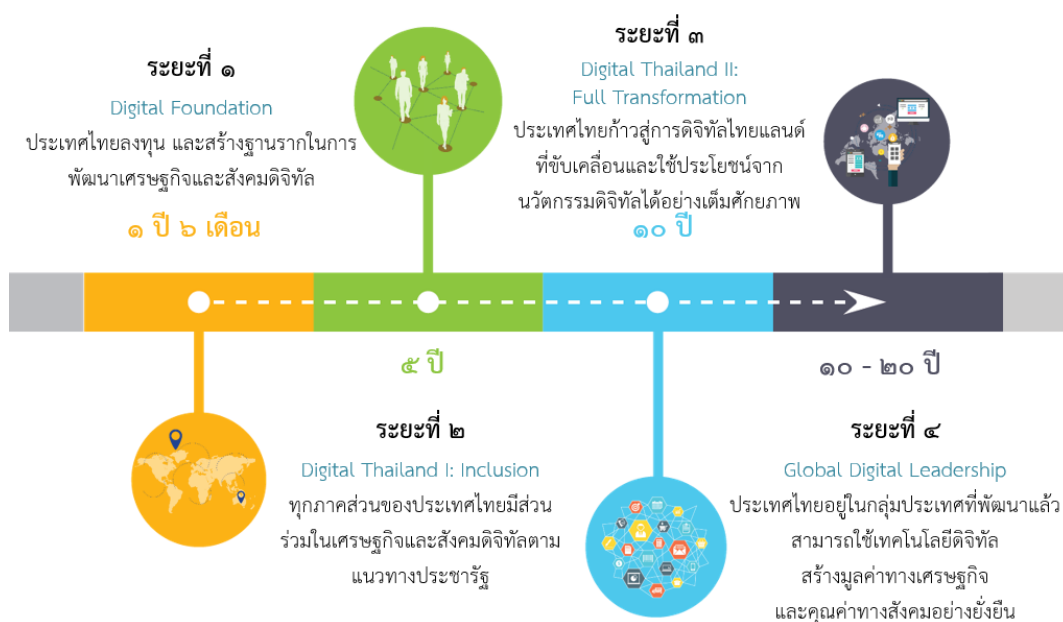
(๓) พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

(๔) ปฏิรูปกระบวนการทัศน์การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒) ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape)

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดทายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนด ภูมิทัศน์ดิจิทัล เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายใน ๔ ระยะ ดังนี้

แผนภาพ : ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย ในระยะเวลา ๒๐ ปี



รูปที่ ๒ - ๒ แผนภาพ : ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย ในระยะ ๒๐ ปี

ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทย (Thailand Digital Landscape) ในระยะเวลา 20 ปี

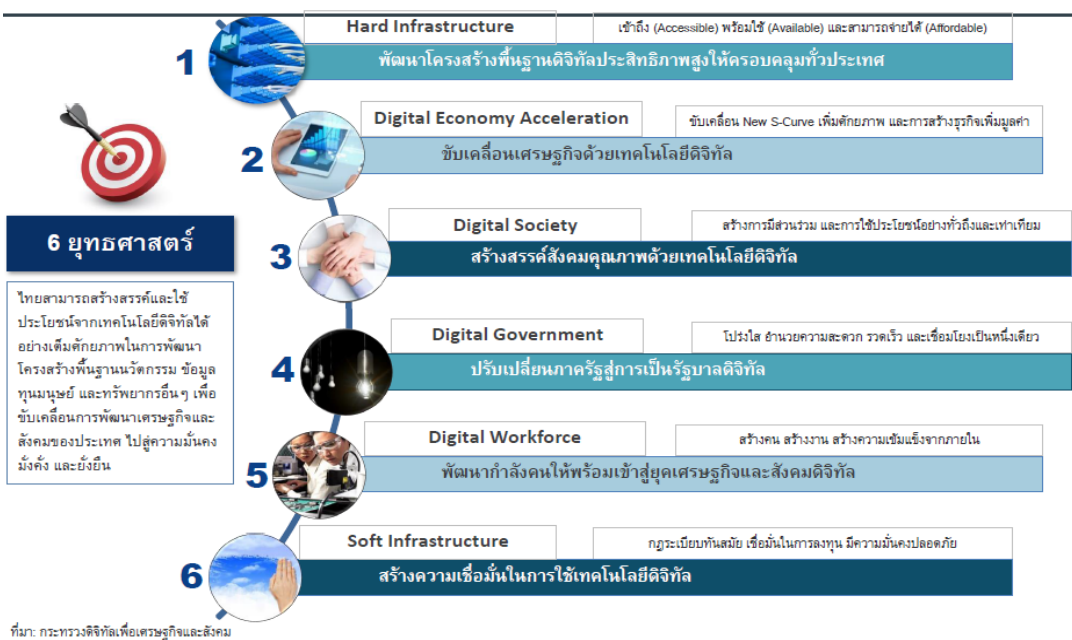
ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทย				
1 ปี 6 เดือน 5 ปี 10 ปี 10-20 ปี				
	ระยะที่ 1 Digital Foundation	ระยะที่ 2 Digital Thailand I: Inclusion	ระยะที่ 3 Digital Thailand II: Full Transformation	ระยะที่ 4 Global Digital Leadership
โครงสร้างพื้นฐาน	อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงถึงทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ เป็นฐานของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ	อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงถึงทุกหมู่บ้านและเชื่อมกับประเทศในภูมิภาคอื่น	อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงถึงทุกบ้านและรองรับการหลอมรวมและการเชื่อมต่อทุกอุปกรณ์	อินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ อย่างไร้รอยต่อ
เศรษฐกิจ	การทำธุรกิจผ่านระบบดิจิทัล คล่องตัวและยืดหยุ่นดีช่วยให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน เกษตรกร ให้อยู่บนระบบออนไลน์พร้อมทั้ง วางรากฐานให้เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์ดิจิทัล	ภาคเกษตร การผลิต และบริการเปลี่ยนมาทำธุรกิจด้วยดิจิทัลและข้อมูล ตลอดจน digital technology startup และคลัสเตอร์ดิจิทัลเริ่มมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจไทย	ภาคเกษตร การผลิต และบริการ แข่งขันได้ด้วยนวัตกรรมดิจิทัล และ เชื่อมโยงไทยสู่การค้าในระดับภูมิภาค และระดับโลก	กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกกิจกรรมเชื่อมต่อภายในและระหว่างประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง
สังคม	ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ความเร็วและบริการพื้นฐานของรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ประชาชนเชื่อมั่นในการใช้ดิจิทัล และเข้าถึงบริการการศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล	ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี/ข้อมูล ทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน	เป็นประเทศที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล ตลอดจนชุมชนใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
รัฐบาล	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน	การทำงานระหว่างภาครัฐเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว	รัฐจัดให้บริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน เปิดเผยข้อมูลและให้ประชาชนมีส่วนร่วม	เป็นประเทศผู้นำในภูมิภาคด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริหารประชาชน
ทุนมนุษย์	กำลังคน (ทุกสาขา) มีทักษะด้านดิจิทัล เป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ	กำลังคนสามารถทำงานผ่านระบบดิจิทัลแบบไร้พรมแดน มีผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลต่างประเทศเข้ามาทำงานในไทย	ประเทศไทยเกิดคนคุณภาพสูง และกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญดิจิทัลเฉพาะด้านเพียงพอต่อความต้องการ	เป็นหนึ่งในศูนย์กลางด้านกำลังคนดิจิทัลของภูมิภาคทั้งในรายสาขาและผู้เชี่ยวชาญดิจิทัล
ความเชื่อมั่น	รัฐบาลออกกฎหมายดิจิทัลที่ครอบคลุม และปกป้องสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนงาน	ไทยมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำธุรกรรมดิจิทัล มีระบบอำนวยความสะดวกและมีมาตรฐาน	ประเทศไทยไม่มีกฎหมาย/ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการค้า การทำธุรกรรมดิจิทัล	เป็นประเทศต้นแบบที่มีการพัฒนาทบทวน กฎระเบียบ กฎ กติกา ด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่องจริงจัง

รูปที่ ๒ - ๓ ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทย ในระยะ ๒๐ ปี

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลบรรลุผล นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ ด้านตามรายละเอียด ดังนี้

6 ยุทธศาสตร์หลักในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy)



รูปที่ ๒ - ๔ ยุทธศาสตร์หลักในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๑. ยุทธศาสตร์ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : สร้างการมีส่วนร่วม การใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๒. ยุทธศาสตร์ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล : โปร่งใส อำนาจ ความสะดวก รวดเร็ว เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว

๓. ยุทธศาสตร์ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล : สร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน

๔. ยุทธศาสตร์ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : กฎระเบียบทันสมัย เชื่อมั่นในการลงทุน มีความมั่นคงปลอดภัย

โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาหรืออาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกในการปรับเปลี่ยนแนวคิดของทุกภาคส่วน ปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้าและการบริการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ เหล่านี้ ยังรวมไปถึงการปรับเปลี่ยนในภาคราชการ

๒.๕ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ภายใต้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในลักษณะการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน โดยแปลงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ระยะยาวของนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมสู่กรอบการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้น โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ หรือ “Digital Transformation” อันเป็นการสร้างรากฐานการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่ขับเคลื่อนการพัฒนา ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยนวัตกรรม เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๔, ยุทธศาสตร์ที่ ๕ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ รายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในระยะ ๕ ปี ที่สอดคล้องตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ (มาตรา ๖) และใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ เป็นกรอบนาแนวความคิดในการวางแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีเป้าหมายและแนวทางอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑) การดำเนินการและการพัฒนาให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ทำให้สามารถใช้ร่วมกันหรือเชื่อมโยงกันได้หรือวิธีอื่นใดที่เป็นการประหยัดทรัพยากรของชาติและเกิดความสะดวกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

(๒) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องครอบคลุมโครงข่ายการติดต่อสื่อสาร แพร่เสีย แพร่ภาพในทุกรูปแบบไม่ว่าจะอยู่ในภาคพื้นดิน พื้นน้ำ ในอากาศ หรืออวกาศและเป้าหมายในการใช้คลื่นความถี่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและประโยชน์ของประชาชน

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการให้บริการหรือแอปพลิเคชันสำหรับประยุกต์ใช้งานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๔) การส่งเสริมให้เกิดมาตรฐานหรือกฎเกณฑ์ในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกันเพื่อให้การทำงานระหว่างระบบสามารถทำงานเชื่อมโยงกันได้อย่างมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานรวมตลอดทั้งทำให้ระบบหรือการให้บริการมีความน่าเชื่อถือและมีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และมีหลักประกันการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศ

(๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดอุตสาหกรรมและนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลการพัฒนาให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างหรือเผยแพร่เนื้อหาผ่านทางสื่อที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศ

(๖) การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้เกิดความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและเอกชน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสร้างความตระหนักและรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศอื่นส่งเสริมและสนับสนุนให้ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๗) การพัฒนาลังข้อมูลและฐานข้อมูลดิจิทัล การบริหารจัดการความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมเพื่อให้มีระบบที่เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และให้บริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัย

๒) เป้าหมายการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดไว้ ดังนี้

(๑) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนและการกระจายรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ตลอดจนเพิ่ม GDP จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

(๒) สร้างสังคมคุณภาพเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต โอกาสในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและโอกาสในการเข้าถึงความรู้ด้านทักษะอาชีพ ให้กับประชาชนทุกคน โดยเฉพาะผู้พิการและกลุ่มคนชายขอบ ตลอดจนเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ประชาชนในทุกพื้นที่

(๓) พัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในทุกขั้นตอนการทำงาน ลดเวลาในการติดต่อ/รับบริการภาครัฐและเวลาในการจดทะเบียนเริ่มต้นธุรกิจ สำหรับประชาชนและภาคธุรกิจ

(๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อขยายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และสร้างโอกาสให้ประชาชนในชนบทเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยต้นทุนที่ไม่ต่างกับประชาชนในเมือง

(๕) สร้างความเชื่อมั่น เพื่อจัดภัยคุกคามไซเบอร์การโจมตีเว็บไซต์ หน่วยงานภาครัฐ เนื้อหาไม่เหมาะสมทางอินเทอร์เน็ต กลโกงออนไลน์/การฉ้อโกงรูปแบบใหม่ ๆ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคธุรกิจและประชาชนในการทำธุรกรรมออนไลน์

(๖) พัฒนากำลังคนดิจิทัล เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับทุกอาชีพ เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานและการสร้างธุรกิจรูปแบบใหม่และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนสร้างความตระหนักให้ประชาชนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์

๓) ประเด็นขับเคลื่อนหลักเพื่อการเปลี่ยนผ่านรายยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๑๕ ประเด็นการขับเคลื่อนที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑ ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ๕ ประเด็น

(๑) การพัฒนา SME ไทยบนฐานของเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital SMEs)

(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตการผลิตด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manufacturing)

สู่อุตสาหกรรม ๔.๐ (Industry 4.0)

(๓) การพัฒนาเกษตรยุคใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Agriculture)

(๔) การเพิ่มมูลค่าให้ธุรกิจบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Services)

(๕) การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลและดิจิทัลคอนเทนต์

๓.๒ ยุทธศาสตร์สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ๓ ประเด็น

(๑) การพัฒนาชุมชนชนบทด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Community)

(๒) การพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Learning

& Knowledge)

(๓) การพัฒนาบริการสุขภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Health)

๓.๓ ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่เป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๒ ประเด็น

(๑) การยกระดับบริการภาครัฐ (Government Transformation For Government Services)

(๒) ปฏิรูปการบริหารจัดการของภาครัฐ (Government Transformation For Government Management)

๓.๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ประกอบด้วย ๒ ประเด็น

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure)

(๒) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

๓.๕ ยุทธศาสตร์สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ๒ ประเด็น

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity)

(๒) ขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมายและมาตรฐานดิจิทัล (Digital law & Regulation)

๓.๖ ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ประกอบด้วย ๑ ประเด็น

(๑) การพัฒนากำลังคนและประชาชนสู่ยุคดิจิทัล (Digital Manpower And Digital Literacy)

ประเด็นที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ เพื่อความสอดคล้องในเชิงนโยบายคือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และการก้าวสู่การเป็น Digital Thailand โดยมีการแบ่งระดับของทักษะของบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. Digital Leadership
๒. Digital Technology
๓. Digital Transformation Management
๔. Digital Skills
๕. Digital Service Assurance
๖. Digital Governance & Compliance

ซึ่งทักษะดังกล่าวทั้งหมดจะนำมาสู่การออกแบบหลักสูตรสำหรับการจัดอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐในทุก ๆ ระดับ เพื่อการสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นผู้นำและสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โครงสร้างการแบ่งกลุ่มบุคลากรภาครัฐจะแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑. ระดับ Executive Management (C-Level) หมายถึง ผู้บริหารระดับบริหารต้น และระดับบริหารสูงหรือ ระดับอำนวยการต้น และระดับอำนวยการสูง ที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายวางแผนงาน และติดตามตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ โดยหลักสูตรในระดับจะแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ

- ระดับ Basic หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่ควรทราบในการบริหารจัดการ โดยจะมีเนื้อหาแบ่งออกเป็นทักษะความรู้ด้านบริหาร และทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ระดับ Advanced หมายถึง ความรู้ขั้นสูงในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดการบูรณาการข้อมูล และสามารถคิดวิเคราะห์ในการออกแบบนวัตกรรมการให้บริการในรูปแบบใหม่โดยจะมีเนื้อหาแบ่งออกเป็นทักษะความรู้ด้านบริหาร และทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. ระดับ Management หมายถึง ผู้บริหารระดับกลาง ที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการโครงการพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีมาขับเคลื่อนองค์กรอย่างเหมาะสม โดยหลักสูตรจะมีการแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ

- ระดับ Basic คือ เป็นความรู้พื้นฐานในระดับตำแหน่ง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีการแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ทักษะความรู้ด้านบริหารและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ระดับ Advanced คือ เป็นความรู้ขั้นสูง ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๒ ส่วนคือ ทักษะความรู้ด้านบริหารงาน และทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ

๓. ระดับ Operation หมายถึง ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ในการจัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ ให้กับฝ่ายบริหารในการพิจารณาตัดสินใจ โดยหลักสูตรมีการแบ่งออกเป็น ๒ ระดับกลุ่มทักษะของบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐในแต่ละระดับ

๒.๖ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง เศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (หรือเรียกว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ทันสมัย) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา การสาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

คนในสังคม และการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นเศรษฐกิจและสังคมที่รูปแบบและกระบวนการดำเนินกิจกรรมใดๆ ถูกขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) กล่าวคือ ไอซีที เป็นกลไกหลักที่ปฏิรูปกระบวนการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ รวมทั้งการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน จนกลายเป็น ระบบดิจิทัล ทำให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม การจ้างงานที่ดีขึ้น การดำเนินกิจกรรมทางสังคมของปัจเจกชน องค์กร และชุมชน การให้บริการของภาครัฐ ตลอดจนการเรียนรู้เข้าถึง และการใช้ประโยชน์จาก “ข้อมูล/สารสนเทศ” ของทุกภาคส่วน

ปัจจุบันรัฐบาลจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เข้าสู่นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เหตุผลเนื่องจากกระแสโลกยุคปัจจุบันเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ กระบวนการทางสังคมอื่น ๆ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งบริบทของประเทศไทยนั้น เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม อาทิเช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจในการภาคการเกษตร การผลิต และการบริการให้แข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ การรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอร์รัปชันที่เรื้อรังมานาน และการพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ รวมถึงประชาชนทั่วไป

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้เศรษฐกิจดิจิทัลเป็นหนึ่งในนโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยนโยบายข้อ ๖.๑๘ “ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัล” ให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะ使得ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลก และสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง ทั้งผลิตภัณฑ์ ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล อุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัล รองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงิน และธุรกิจบริการอื่น ๆ

ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในวาระการประชุมวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ได้ลงมติเห็นชอบต่อข้อเสนอของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑) ให้ความเห็นชอบต่อ (ร่าง) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๒) มอบหมายให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ปัจจุบัน คือ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยุยุทธศาสตร์และ/หรือรายการ (agenda-based) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ให้ทุกกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และแผนปฏิบัติการที่จัดทำขึ้น ตามข้อ ๑) และ ๒) ไปพิจารณาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานให้สอดคล้องกัน

๔) ให้ทุกกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ ๓ ปี ของหน่วยงาน แผนการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเดิม และให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๑ ที่ให้ทุกกระทรวง ทบวง และหน่วยงานอิสระจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบโดยจัดทำแผน ๓ ปี และปรับทุกปีตามความเหมาะสม และให้เสนอแผนของหน่วยงานควบคู่ไปกับการของงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกปี

๕) มอบหมายให้สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนงบประมาณบุคลากร การทบทวนโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับปรุงกฎระเบียบ และการกำหนดตัวชี้วัด รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเสนอ กระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำ “แผนปฏิบัติการดิจิทัล” เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศเข้าสู่ยุค Thailand ๔.๐ ด้วยเหตุนี้ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลโดยความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นที่ปรึกษาดำเนินการ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลดังกล่าว อยู่ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๒ แผนฯ ที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานสู่เป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ต้องได้รับความร่วมมือดำเนินการจากทุกส่วนราชการระดับกรมในการขับเคลื่อน “แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)” และที่ขาดไม่ได้ คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะส่วนราชการภายใต้กระทรวงแรงงานในการผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยทิศทางการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานผ่านแผนปฏิบัติการดิจิทัลดังกล่าวข้างต้นมีรายละเอียดโดยสรุปดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

การแปลงรูปสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)

๑) วิสัยทัศน์

เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย
(Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)

๒) พันธกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางบริหารประเทศเพื่อมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐
- สนับสนุนการให้บริการต่อประชาชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล
- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในกระทรวงแรงงานในยุคดิจิทัล
- ผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาปรับเปลี่ยนการส่งมอบคุณค่าแก่

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน

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

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation)

เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวงจะมีประชาชน ผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบไปด้วย การพัฒนา และเสริมสร้าง (Enhancing) ประสิทธิภาพของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทางการให้บริการ สร้างสรรค์การ ให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโต้ทางด้านการทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความ คาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่าง ก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับ พลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) มุมมองนอกสู่ใน (Outside in) พัฒนาการบริการ โดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและ มุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชน ที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

๒) บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะ ผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสิทธิภาพทางบวกอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันลึกซึ้ง สร้างประสบการณ์ที่เป็นเสน่ห์ ผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการ ของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

๓) ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคล แบบเจาะจง มีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะอย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่ผ่านมา (Citizen Journey) ส่งผลต่อความสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน การแนะนำการบริการต้อง คำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิตด้านการศึกษา ทักษะแรงงาน และ ตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

๔) ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสาน ช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นแบบสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omnichannel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียว ภายใต้ แนวคิดการสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation)

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบ โต้และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและ ความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในการนี้

ต้องพยายามทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมในการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก

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

๓) นำธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation)

การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวความคิดทั้ง ๖ มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) และจนปลุกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) ตลอดจนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒) การบูรณาการกระบวนการงานข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนการงาน ข้อมูล และองค์ความรู้

๓) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation)

การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียวที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลกระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์ สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ อันนำไปสู่การเป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มี

ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูง ในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการแข่งขันย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนการงานในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

๒) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนการงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

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

๔) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการทำงาน การดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๕) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

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

แผนงาน / โครงการ หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation)

๑.๑ โครงการต่อเติมประสบการณ์การให้บริการรอบทิศทาง ๓๖๐ องศา ด้วยมุมมองผู้รับบริการ (๓๖๐ degrees Citizen-Centricity Service Design) ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๑.๒ โครงการยกระดับ Smart Labour Application เพื่อสร้างความผูกพัน ตอบสนองความต้องการที่เจาะจงในทุกย่างก้าวชีวิตประชาชน (Smart Labour App for Citizen Engagement and Personalization) ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๑.๓ โครงการ Virtualization ศูนย์บริการแรงงาน (Citizen Experience Virtualization) ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation)

๒.๑ โครงการสำรวจความคิดเห็น ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการดิจิทัลของกระทรวง ตลอดจนการติดตามและวัดผลการให้บริการดิจิทัล ผู้รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒.๒ โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการสร้างวัฒนธรรมของการส่งมอบการบริการดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒.๓ โครงการ Digital Best Practice Award เพื่อมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต่างๆ ที่นำสามารถนำการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านดิจิทัล ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างดีเยี่ยมในหน่วยงานนั้น ผู้รับผิดชอบ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation)

การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล

๓.๑ โครงการการบ่มเพาะผู้นำทางด้านการแปรรูปองค์กรทางด้านดิจิทัล ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒ โครงการการสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของสินทรัพย์และเครื่องมือเชิงดิจิทัล ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การบูรณาการกระบวนการงานข้ามสายงาน

๓.๓ โครงการการถอดและบูรณาการกระบวนการงานกระทรวงแรงงาน ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓.๔ โครงการการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศ ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

๓.๕ โครงการการศึกษาการให้บริการเชิงดิจิทัลกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation)

การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนการงาน (Business Process Management)

๔.๑ โครงการศึกษา ทบทวนบทบาทหน้าที่ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อองค์กรดิจิทัล ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔.๒ โครงการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของกระทรวงแรงงาน ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔.๓ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้แบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และความเป็นเลิศด้านแรงงาน (Labour Performance Excellence)

๔.๔ โครงการพัฒนาและส่งเสริมบริการการเรียนรู้ผ่านระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) ของกระทรวงแรงงาน ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๔.๕ โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy) ผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- ยกระดับขีดความสามารถ ศักยภาพผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer: CIO)

- เสริมสร้างความเข้าใจด้านดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ (Digital Literacy) และรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดช่องว่างสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล และเป็นรากฐานในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นของกลุ่มแรงงาน ช่างราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน

- พัฒนากำลังคนดิจิทัลในตลาดแรงงานให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Digital Specialist) เพียงพอต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม (โดยเน้นสาขาสำคัญเร่งด่วน)

- พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ให้กับช่างราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๖ โครงการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒.๗ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แบ่งการดำเนินการออกตามเป้าหมายไว้เป็น ๔ ช่วง ๆ ละ ๕ ปี ดังนี้

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นช่วงของการเพิ่มผลิตภาพแรงงานโดยกรมได้เป้าหมายร้อยละ ๒.๕ ต่อปี ซึ่งมีโครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญแบ่งได้ ดังนี้

๑) ด้านแรงงาน ได้มีการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมาย โดยจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง จำนวน ๑๒ แห่ง เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือในสาขาเฉพาะ การส่งเสริมแรงงานที่ทำงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษ นอกจากนี้มีการส่งเสริม SMEs และแรงงานนอกระบบให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๒) ด้านสถานประกอบการกิจการและนายจ้าง มีการส่งเสริมให้สถานประกอบการกิจการหรือนายจ้างเข้าร่วมพระราชบัญญัติการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ครอบคลุมทุกแห่ง ทั้งนี้ กรมได้ศึกษาแนวโน้มความเป็นไปได้ในการขยายพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้ครอบคลุมสถานประกอบการกิจการหรือนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป

๓) ด้านกฎหมาย ส่งเสริมให้จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างเพื่อให้แรงงานได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้นตามทักษะฝีมือ และสำหรับสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ กรมจะทำแผนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนหรือผู้ประกอบการในสาขาที่เข้าข่ายดังกล่าวทราบถึงความสำคัญ วิธีการ และประโยชน์ที่ได้รับ

๔) ด้านการบริหารจัดการ มีการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผล ยกระดับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบประกันคุณภาพ และ PMQA และส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเครือข่าย

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) เป็นช่วงของการส่งเสริมให้แรงงานนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นโดยกรมตั้งเป้าหมายไว้ ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี เน้นการฝึกอบรมในหลักสูตร STEM เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๗๐ พร้อมทั้ง

เน้นการฝึกภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารที่แท้จริง และฝึกการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้ในการทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นช่วงการส่งเสริมให้แรงงานสามารถสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เอง เพื่อให้บรรลุ SDGs มีการจ้างงานที่สูงขึ้น การทำงานที่มีคุณค่า สร้างผู้ประกอบการรายใหม่ มีผลิตภาพสูง

ช่วงที่ ๔ Brainpower การใช้พลังปัญญา นั่นคือ การที่แรงงานสามารถใช้สติปัญญาและความรู้ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มในแก่การทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพสูง มีรายได้สูงขึ้นเพื่อก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐



ภาพที่ ๒ - ๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔)

๒.๔ แผนปฏิบัติการการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากล พร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงจังหวะเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๒.๘.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวหน้าเทคโนโลยี ๔.๐

Develop the potential of all workers to enhance high productivity in line with demand in the labour market and technology 4.0

๒.๘.๒ พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒.๘.๓ เป้าประสงค์ (Goals)

- ๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒.๘.๔ ผลสัมฤทธิ์ (Results)

- ๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล
- ๒) ผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น
- ๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒.๘.๕ ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

๒.๘.๖ สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

๒.๘.๗ ตัวชี้วัด

- ๑) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- ๓) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

๒.๘.๘ แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล

ผลสัมฤทธิ์ภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงานเพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบ เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานในระดับสากล ซึ่งการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะขับเคลื่อนให้ถึงผลสัมฤทธิ์ที่มุ่งหวังได้นั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องศึกษาหารูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงหน่วยงานภายในกรมที่รับผิดชอบภาระงานด้านยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยจัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานร่วมกับภาคเอกชนในสัดส่วนที่เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานและร่วมกำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญต่อความต้องการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงานและสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบและแหล่งทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้โดยสะดวก ขณะเดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการทดสอบให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้ ทั้งนี้ เพื่อให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีรูปแบบมาตรฐานฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและมีระบบรองรับการพัฒนาทักษะฝีมือในระดับประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุค

ไทยแลนด์ ๔.๐

สืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว การกำหนดยุทธศาสตร์นี้มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์คือ แรงงานไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถยกระดับตนเองจาก ๑.๐ สู่ ๒.๐ สู่ ๓.๐ และสู่ ๔.๐ ในที่สุด สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและในระดับสากล โดยแนวทางการบรรลุผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรสนับสนุนการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ

การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบเป็นการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานและส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ และจากการที่รัฐมีนโยบายเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานของอาเซียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเร่งดำเนินการยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อรองรับการเปิดเสรีดังกล่าว รวมทั้งเพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ

ตลอดจนเร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาประเทศเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบ เพื่อให้คนทำงานเหล่านั้นมีโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น นำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้พอเลี้ยงชีพและครอบครัว นำสู่ความสามารถในการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกจากนี้ การส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ อาทิเช่น ได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เพิ่มจำนวนของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการยกเว้นอากรขาเข้า และภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อใช้ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมเตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้จบการศึกษา เพื่อให้มีแรงงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จากสถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สมาหอการค้าแห่งประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ปัจจุบันมีบทบาทมากขึ้นในการพัฒนากำลังแรงงานแต่ยังมีอุปสรรคในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับบุคลากรของตน ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงต้องเร่งสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายเหล่านี้ โดยให้การฝึกอบรมแก่เครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้ให้การพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานการพัฒนาฝีมือแรงงานเองของกรมเป็นผู้กำกับดูแลแทนและทำให้กรมสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณเพื่องานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

การที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือแรงงานได้นั้นจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น และต้องเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ซึ่งคำว่า “ธรรมาภิบาล” นั้นเป็นความต้องการตามหลักบริหารราชการแผ่นดินหรือหลักบริหารราชการที่ดี รวมทั้งเป็นองค์การที่มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงานและมีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินการกิจกรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

บทที่ ๓

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยวิธี SWOT (SWOT Analysis)

เนื้อหาในส่วนนี้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยใช้การวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) กำหนดปัจจัยหลักในการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรด้วย 4M (Management, Machine, Money และ Man) และใช้การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่แสดงถึงโอกาสและอุปสรรคด้วย PEST (Policy, Economic, Social และ Technology) ซึ่งผลการวิเคราะห์สถานการณ์ดังกล่าวได้ถูกนำไปกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

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

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากร และความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลการดำเนินงานก่อนหน้าด้วยโดยการพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strength) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้นเองว่า ปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weakness) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย หรือข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งใน และระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัล อันเป็นเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการโดยการพิจารณาในประเด็นดังต่อไปนี้

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunity) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กร และองค์กรสามารถฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

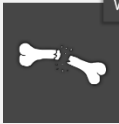
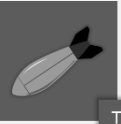
- ภัยคุกคามทางสภาพแวดล้อม (T-Threat) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกระแทกดังกล่าว

ตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยภายในซึ่งมีผลต่อการทำงาน จุดแข็ง (S-Strength) จุดอ่อน (Weakness) และตัวแปรสถานการณ์ที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งมีผลต่อการทำงาน โอกาส (O-Opportunity) ภัยคุกคาม (T-Threat) สรุปได้ดังรูปที่ ๓ - ๑



รูปที่ ๓ - ๑ ตัวแปรสถานการณ์ที่มีผลต่อการทำงาน

ผลของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยทั้งภายใน และภายนอก จะเป็นข้อมูลตั้งต้นในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching) จากตัวแปรที่ได้ทำการทบทวนเรียบร้อยแล้ว โดยการนำตัวแปรดังกล่าวใส่ใน TOWS Matrix เพื่อทำการจับคู่ให้ได้มาซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดังรูปที่ ๓ - ๒

		
	แข็งรุก (Aggressive)	แข็งแก้ไข (Diversify)
	แข็งป้องกัน (Defensive)	แข็งรับ (Turn around)

รูปที่ ๓ - ๒ การกำหนดยุทธศาสตร์ด้วยเทคนิค TOWS Matrix

๓.๑.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

จุดแข็ง (S-Strength)

S1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือดิจิทัลเทคโนโลยีรองรับตามภารกิจของกรมฯ และการปฏิบัติงานของบุคลากร

S2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้บริการแก่สถานประกอบกิจการ ประชาชน หรือกำลังแรงงาน

S3 กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานมาก ตั้งแต่ช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน จนถึงวัยเกษียณ อีกทั้งสามารถเรียกขอข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจจากสถานประกอบกิจการได้

S4 บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน มีการสั่งสมความรู้และกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning: OL) การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สำหรับการฝึกฝนการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ

S5 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นพันธมิตร ทำให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น กระทรวงมหาดไทย มีการเปิดข้อมูลทะเบียนราษฎรให้หน่วยงานราชการสามารถเข้าถึง และใช้ข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน

S6 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการพัฒนาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมระดับประเทศ

จุดอ่อน (W-Weakness)

W1 ขาดระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

W2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ยังคงเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของระบบ ความทันสมัยและเป็นปัจจุบันของข้อมูล ตลอดจนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้งานมากขึ้น

W3 บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานและต้องรับภาระงานบริการให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมด

W4 บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจงานด้านดิจิทัลเบื้องต้น และแม้จะแก้ปัญหาด้วยการจัดฝึกอบรม ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

W5 ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ด้านงบประมาณที่สนับสนุนด้าน ICT ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีเพิ่มขึ้น และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก

W6 หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ไม่เพียงพอสำหรับการใช้งานรองรับภารกิจงานที่มีอยู่เดิมและที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

โอกาส (O-Opportunity)

O1 สถานการณ์ทางการเมืองมีความผ่อนคลายมากขึ้น มีเสถียรภาพ ทำให้สามารถผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ผ่านหน่วยงานภาครัฐได้อย่างคล่องตัว

O2 นโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานสนับสนุนการนำดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การเร่งรัดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานสากล การเร่งรัดในการบูรณาการ และจัดทำข้อมูลกลางของหน่วยงานภาครัฐ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ

O3 หน่วยงานที่ผลักดัน ส่งเสริมเพื่อการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มีนโยบายและบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม อาทิ ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network: GIN) ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) ตลอดจนนโยบายเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Government Open Data) ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูล และเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด

O4 นโยบายในการขยายการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานเชิงรุก และใช้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวในการยกระดับการให้บริการประชาชน การจัดเก็บข้อมูลแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

O5 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

O6 เทคโนโลยีดิจิทัล มีความหลากหลาย ราคามีแนวโน้มที่ถูกลง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อำนวยความสะดวก เพิ่มความเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น อาทิ Mobile, Social Media/Network, BI, Analytics, Cloud Computing, Big data

O7 ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เปิดกว้าง ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการทางดิจิทัล ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น

ภัยคุกคาม (T-Threat)

T1 แรงงานบางกลุ่มที่มีความแตกต่างของเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม และกลุ่มสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มีขีดจำกัดในการเข้าถึงบริการดิจิทัลและการดำเนินธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

T2 ยังขาดอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Device) ที่สนับสนุนการใช้งานบริการของกรมฯ ที่หลากหลาย และความรู้ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมและไม่เสมอภาค

T3 การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกมีข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

การระบุสถานการณ์สำคัญจากการประเมินสภาพแวดล้อม (TOWS matrix)

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors)	จุดแข็ง – Strengths S1 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือดิจิทัลเทคโนโลยีรองรับตามภารกิจของกรมฯ และการปฏิบัติงานของบุคลากร S2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้บริการแก่สถานประกอบการ ประชาชน หรือกำลังแรงงาน S3 กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานราชการที่มีข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานมาก ตั้งแต่ช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน จนถึงวัยเกษียณ อีกทั้งสามารถเรียกข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจจากสถานประกอบการได้ S4 บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน มีการสั่งสมความรู้และกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning: OL) การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สำหรับการฝึกฝนการเรียนรู้ให้เกิดทักษะ ความชำนาญรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ S5 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นพันธมิตร ทำให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น กระทรวงมหาดไทย มีการเปิดข้อมูลทะเบียนราษฎรให้หน่วยงานราชการสามารถเข้าถึงและใช้ข้อมูลได้อย่างเป็นปัจจุบัน S6 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมระดับประเทศ	จุดอ่อน – Weaknesses W1 ขาดระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต W2 มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ยังคงเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของระบบ ความทันสมัยและเป็นปัจจุบันของข้อมูล ตลอดจนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้งานมากขึ้น W3 บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานและต้องรับภาระงานบริการให้แก่บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งหมด W4 บุคลากรส่วนใหญ่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขาดความรู้ ความเข้าใจงานด้านดิจิทัลเบื้องต้น และแม้จะแก้ปัญหาด้วยการจัดฝึกอบรม ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร W5 ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ด้านงบประมาณที่สนับสนุนด้าน ICT ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีเพิ่มขึ้น และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก W6 หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ไม่เพียงพอสำหรับการใช้งานรองรับภารกิจงานที่มีอยู่เดิมและที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน
โอกาส – Opportunities O1 สถานการณ์ทางการเมืองมีความผันผวนคลายมากขึ้น มีเสถียรภาพ ทำให้สามารถผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ผ่านหน่วยงานภาครัฐได้อย่างคล่องตัว O2 นโยบายรัฐบาลและกระทรวงแรงงานสนับสนุนการนำดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ ได้แก่ การเร่งรัดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานสากล การเร่งรัดในการบูรณาการ และจัดทำข้อมูลกลางของหน่วยงานภาครัฐ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ O3 หน่วยงานที่ผลักดัน ส่งเสริมเพื่อการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มีนโยบายและบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม อาทิ ระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network: GIN) ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) ตลอดจนนโยบายเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Government Open Data) ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูล และเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด O4 นโยบายในการขยายการลงทุน กระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานเชิงรุก และใช้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวในการยกระดับการให้บริการประชาชน การจัดเก็บข้อมูลแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น O5 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว O6 เทคโนโลยีดิจิทัล มีความหลากหลาย ราคามีแนวโน้มที่ถูกลง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น อาทิ Mobile, Social Media/Network, BI, Analytics, Cloud Computing, Big data O7 ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านช่องทางทางการสื่อสารที่หลากหลาย เปิดกว้าง ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการทางดิจิทัล ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น	S2 O2 O3 O5 : ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน S4 O2 O3 O5 : ๒ นำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน S5 O2 O3 O5 : ๓ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO strategy)	O2 O3 O5 W3 W4 : ๔ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากร O2 O3 O5 W1 W2 : ๕ ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูล ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO strategy)
อุปสรรค – Threats T1 แรงงานบางกลุ่มที่มีความแตกต่างของเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม และกลุ่มสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มีขีดจำกัดในการเข้าถึงบริการดิจิทัลและการดำเนินธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน T2 ยังขาดอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ (Mobile Device) ที่สนับสนุนการใช้งานบริการของกรมฯ ที่หลากหลาย และความรู้ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตยังไม่ครอบคลุมและไม่เสมอภาค T3 การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกมีข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	T3 S2 S4 S5 : ๕ ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูล ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST strategy)	- ยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT strategy)

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”
“Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand”

๔.๒ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- ๕) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลตามมาตรฐานสากล

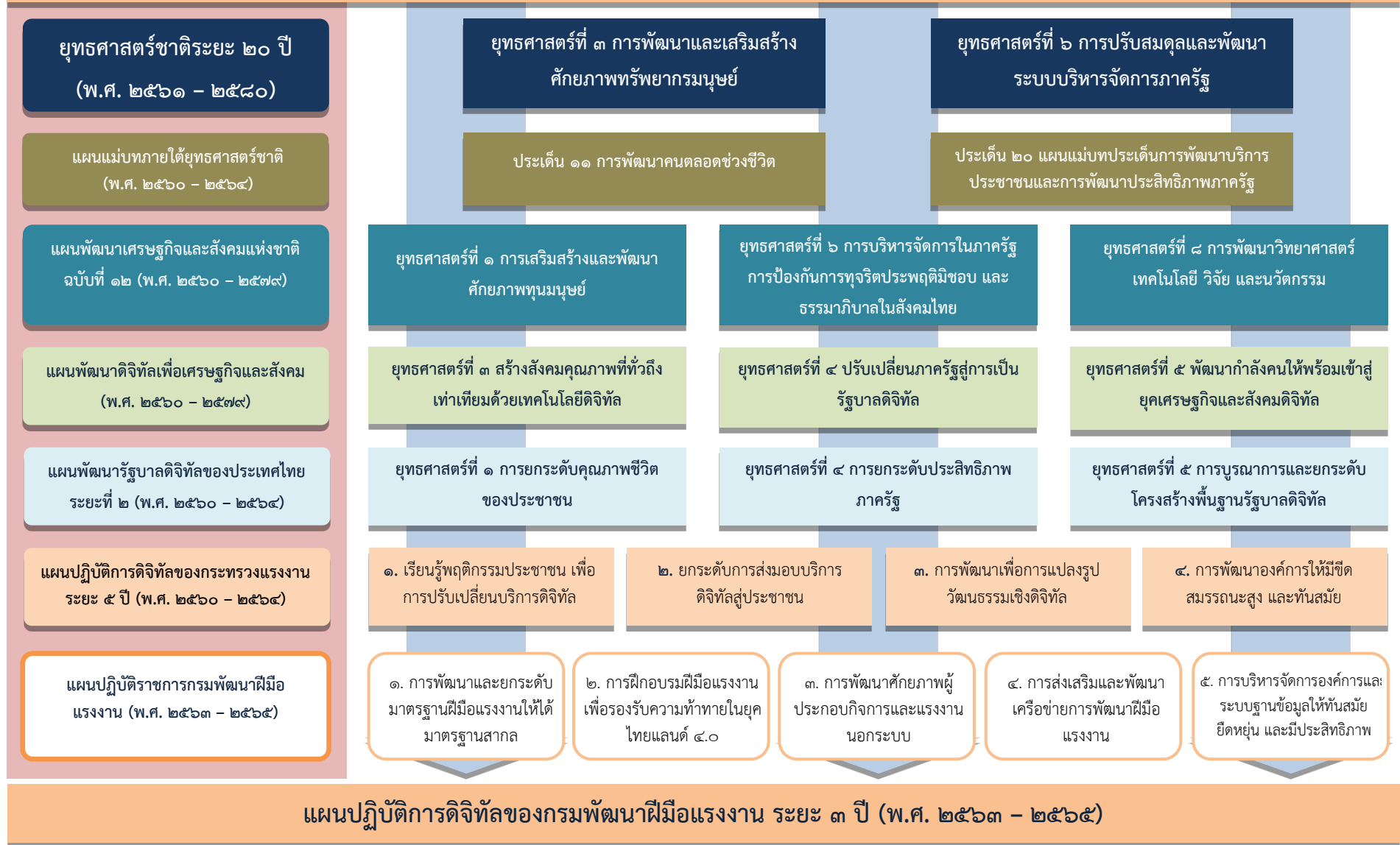
๔.๓ เป้าประสงค์

- ๑) บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
- ๒) ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล
- ๓) กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต
- ๔) บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ แผนปฏิบัติราชการ

- ๑) ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๒) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง
- ๓) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



รูปที่ ๔ – ๑ ผังการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

๔.๕ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในยุคดิจิทัล ความเร็วและความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเป็นคุณสมบัติที่สำคัญมากขององค์กร ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งรับผิดชอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำเป็นต้องมีทั้งเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมในการตอบสนองด้วยการเพิ่มความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ และระบบงานต่าง ๆ รวมถึงวิธีการทำงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไปด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาซอฟต์แวร์สมัยใหม่มาใช้ และที่สำคัญการบริหารจัดการด้านดิจิทัลจะต้องอยู่ภายใต้การสร้างการกำกับดูแลที่ดี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล
๒. โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) (e-Testing System)
๓. โครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ รองรับการทำงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗
๔. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๕. โครงการพัฒนาเว็บไซต์การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand Website)
๖. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)
๗. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ ปี

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญรองรับกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกระดับและทุกฝ่ายในองค์กรต้องให้ความสำคัญ ด้วยเหตุนี้กรมจึงต้องยกระดับความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรและเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่มีคุณภาพ โดยจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศเพื่อกำหนดเป็นนโยบายและบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือ รวมถึงการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

เป้าประสงค์ : ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (External Storage)
๒. โครงการบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
๓. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมจะสามารถช่วยให้กระบวนการภายในต่าง ๆ ที่มีอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอน ด้วยการทำให้กิจกรรมที่มีการปฏิบัติซ้ำ ๆ ให้เป็นอัตโนมัติ เพิ่มคุณค่าด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยี Cloud Computing หรือเทคโนโลยี Big Data เป็นต้น มาช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ดีขึ้น และช่วยให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยความสามารถของเทคโนโลยีที่จะมาเติมเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ แต่ทั้งนี้ การขยายประสิทธิภาพจะต้องให้อยู่ภายใต้ขั้นตอนการทำงานการกำกับดูแล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการเช่าใช้บริการระบบคลาวด์ (Cloud Server)
๒. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์รองรับการปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่
๓. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
๔. โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Internet)
๕. โครงการจัดหาระบบประชุมวิดีโอผ่านจอภาพ (Video Conference System) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖. โครงการจัดซื้อโปรแกรมประชุมทางไกล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. โครงการจัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๘. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อมูลเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กรและเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการบูรณาการข้อมูลภายใต้ระบบที่มีอยู่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและทำให้เกิดแหล่งข้อมูลที่ต้องพึ่งเพียงแหล่งเดียว นอกจากนี้ ต้องมีการดำเนินการให้มีการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ที่เหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ต้องวิเคราะห์และรายงานผล

เป้าประสงค์ : กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลการพัฒนากฝีมือแรงงาน
๒. โครงการบูรณาการฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปทางดิจิทัล คือการทำให้บริการด้วยดิจิทัลง่ายขึ้น ลดความซับซ้อน และปรับปรุงกระบวนการหลักภายใต้การใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผู้บริหารยุคดิจิทัล
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบคลังข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕. โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ
๖. โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๗. โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๙. โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิวิดีโอ
๑๐. โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์
๑๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล
๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลง
๑๓. โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
๑๔. โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะดิจิทัล ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๕. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

รายละเอียด แผนงาน / โครงการ ตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)			ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑. โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล	๑.๕	-	-	จำนวนหนังสือรับรองสามารถใช้เทคโนโลยีลายเซ็นดิจิทัล (Digital Signature) เพิ่มขึ้น	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๒. โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) (e-Testing System)	๒๖.๒	๓	๓	๑. ระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (E -Testing System) ให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูล Data Center ใช้งานผ่าน Web Application จำนวน ๑ ระบบ ๒. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๗๘ แห่ง	สมธ.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ รองรับกรดำเนินงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๗.๕	-	-	๑. ระบบรับรองความรู้ความสามารถ สามารถพิมพ์บัตรพลาสติกประจำตัวผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ๒. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๗๘ แห่ง	สรร.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๔. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๓	๑๑.๙	-	ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งภายในและภายนอกมีความพึงพอใจในการใช้งาน	สพ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๕. โครงการพัฒนาเว็บไซต์การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand Website)	๑.๕	-	-	เว็บไซต์การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand Website)	สมธ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๖. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	-	-	๑.๕	จำนวนระบบสารสนเทศเพื่อการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่ได้รับการปรับปรุง	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๗. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี	-	-	๐.๕	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
รวม	๓๙.๗	๑๔.๙	๕.๐				

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ยกย่องสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง
เป้าประสงค์ : ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)			ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (External Storage)	-	๒.๓	-	ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (External Storage)	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๒. โครงการบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	-	๑.๐	๑.๐	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๓. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศ	-	-	๐.๒	แนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
รวม	-	๓.๓	๑.๒				

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)			ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑. โครงการเข้าใช้บริการระบบคลาวด์ (Cloud Server)	-	-	๒.๒	จำนวนระบบสารสนเทศของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าใช้บริการระบบคลาวด์ (Cloud Server)	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๒. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์รองรับการปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่	-	๕.๑	๑๑.๑	ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำหรับหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๓. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์		๒	๒	ระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สามารถทำงานได้ปกติและต่อเนื่อง	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๔. โครงการเข้าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Internet)	๔.๙	๕	๕	ความสำเร็จในการเชื่อมต่อระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Internet) ตลอด ๒๔ ชั่วโมง	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๕. โครงการจัดหาระบบประชุมวีดิทัศน์ทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference System) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		๓๕.๔		๑. ระดับความสำเร็จในการจัดประชุมผู้บริหารประจำเดือนด้วยระบบ Video Conference ๒. ร้อยละของการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อประชุมผู้บริหารกรมประจำเดือน	ศท. สล.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๖. โครงการจัดซื้อโปรแกรมประชุมทางไกล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๐.๑๒	๐.๑๒	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดประชุมผู้บริหารประจำเดือน ด้วยโปรแกรมประชุมทางไกล ๒. ร้อยละของการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อประชุมผู้บริหารกรมประจำเดือน	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๗. โครงการจัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		๐.๘๖		ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบอยู่ในระดับมาก ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	สล.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๘. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐	๐.๘๓	๐.๘๓	๐.๘๓	เชิงปริมาณ : ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับรางวัลเลิศรัฐหรือผ่านการประเมินการพัฒนางานสู่ระบบราชการ ๔.๐	พบ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๔
รวม	๕.๗๓	๔๙.๓๑	๒๑.๒๕				

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ : กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)			ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๙.๔	-	-	มีระบบคลังข้อมูลเพื่อบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ ระบบ สำหรับบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยรองรับปริมาณข้อมูลเกี่ยวกับงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการรับรองความรู้ความสามารถ และโครงการที่สนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาล	ศท.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๑
๒. โครงการบูรณาการฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ	-	-	-	จำนวนฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ	ศท.		
รวม	๑๙.๔	-	-				

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ (ล้านบาท)			ตัวชี้วัด	เจ้าภาพ	ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				
๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๐.๓	-	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ศท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผู้บริหารยุคดิจิทัล	-	๐.๓	-	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ศท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๐.๓	๐.๓	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ศท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบคลังข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	๐.๓	๐.๓	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ศท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๕. โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ	๐.๔๔	-	-	๑. มีการจัดทำสื่อจำนวน ๒ เรื่อง ที่ได้รับการดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จสมบูรณ์ถูกต้อง ๒. มีการจัดทำสื่อการฝึกประเภทวีดิทัศน์ จำนวน ๒๐๐ แผ่น ที่ได้รับการดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จสมบูรณ์ถูกต้อง ๓. มีการจัดทำเอกสารประกอบการใช้งานสื่อการฝึกจำนวน ๒๐๐ เล่ม ที่ได้รับการดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จสมบูรณ์ถูกต้อง	สพท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๖. โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน	๐.๕๒	-	-	มีแนวทางการดำเนินงาน ขั้นตอน ระเบียบวิธีปฏิบัติการฝึกอบรม การฝึกเตรียมเข้าทำงานและฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน	สพท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๗. โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๐.๔	-	-	จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ฝึกและวิทยากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และส่วนกลางสามารถนำความรู้ทักษะไปขยายได้	สพท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔

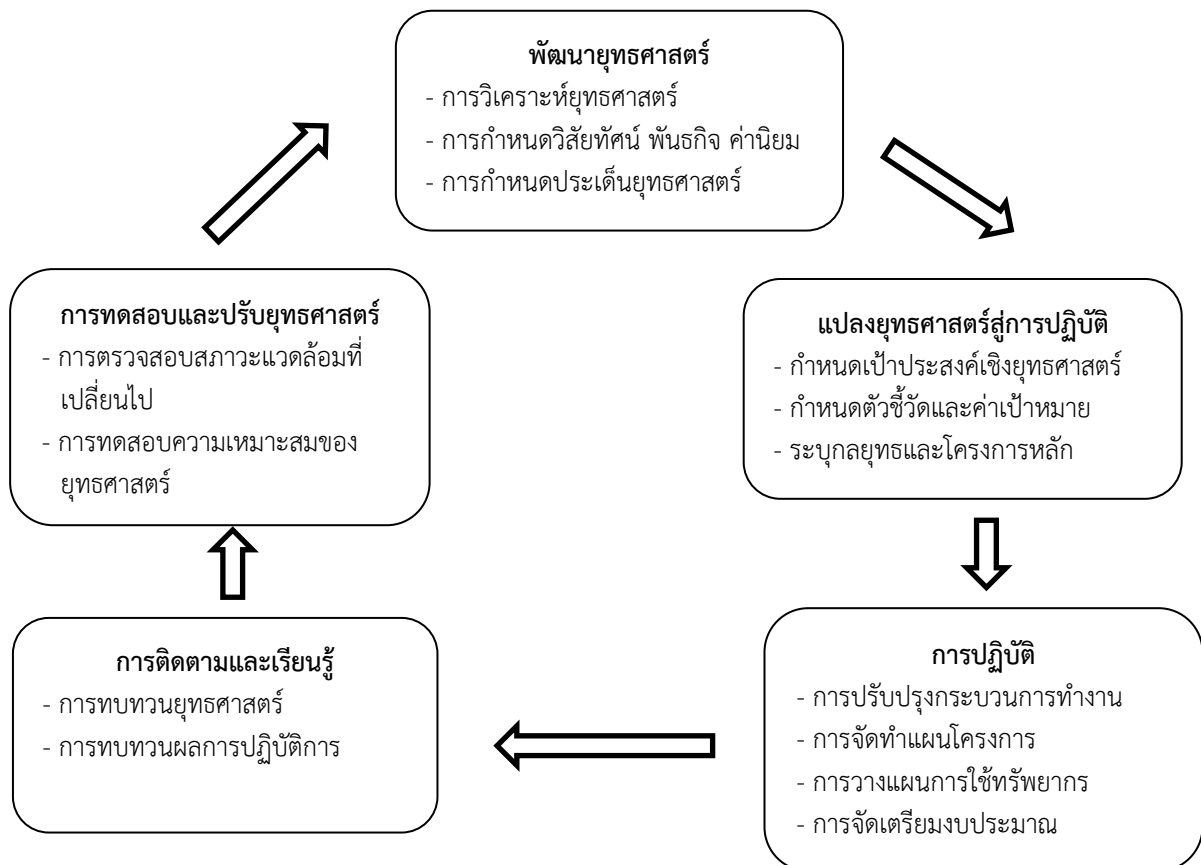
๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึก รองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๑.๐๕	-	-	จำนวนผู้เข้ารับการสัมมนาเชิงปฏิบัติการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สพท.	ด้าน ๓	ประเด็น ๑๑ แผนย่อย ๔
๙. โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิป์วิดีโอ	๐.๒	๐.๒	๐.๒	เจ้าหน้าที่สามารถผลิตคลิป์วิดีโอเพื่อการเผยแพร่ได้ ปีละ ๒๐ คน	สอ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๐. โครงการผลิตสื่อ VR (Virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์	-	๐.๕	๐.๕	ผลสำเร็จของการประชาสัมพันธ์ภารกิจกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน	สอ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อ นำเสนอข้อมูล	๐.๒	๐.๒	๐.๒	เจ้าหน้าที่สามารถผลิตสื่ออินโฟกราฟิกได้ ปีละ ๒๕ คน	สอ.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐ แผนย่อย ๕
๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลง	-	-	-	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	บค.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๑๓. โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ใน การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	-	-	-	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	บค.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๑๔. โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะดิจิทัล ตาม แนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานใน ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	-	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	บค.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
๑๕. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและ วางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์	-	-	-	ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์	บค.	ด้าน ๖	ประเด็น ๒๐
รวม	๒.๘๑	๒.๑	๑.๕				

บทที่ ๕

การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๕.๑ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ

การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่จะผลักดันการทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ การดำเนินงานจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด ค่านิยม เป้าหมาย รวมถึงวิธีการทำงาน ดังนั้น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติต้องสร้างความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดการยอมรับและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแนวทาง แผนงาน โครงการ ไปดำเนินการได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและวิธีการปฏิบัติงานของตน จึงจำเป็นต้องมีการระดมกำลัง แสวงหาการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์



รูปที่ ๕ - ๑ แผนภาพแสดงวงจรการบริหารการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ

๕.๒ ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลสู่การปฏิบัติ

ปัจจัยความสำเร็จ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) สู่การปฏิบัติควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

องค์กรจะประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยดิจิทัล (Digital Transformation) ปัจจัยสำคัญจะมาจากการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยการทำให้ทุกภาคส่วนเห็นภาพที่ชัดเจนของวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการปรับเปลี่ยน และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับใดก็ตาม ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูงควรจะต้องมีการติดตามการปรับเปลี่ยนอย่างใกล้ชิดผ่านกลไกที่นำเสนอในแผนฉบับนี้ พร้อมสนับสนุนและให้คำแนะนำในกรณีที่มีอุปสรรคระหว่างการปรับเปลี่ยน

๕.๒.๒ ความร่วมมือของทุกส่วนราชการ

สร้างความร่วมมือของทุกส่วนราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แนวทางสนับสนุน กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยเสนอให้มีการจัดตั้ง “คณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่การปฏิบัติ (Steering Committee)” ที่มีผู้แทนทั้งจากทุกส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนภาคเอกชน และผู้แทนภาควิชาการ

๕.๒.๓ เสริมสร้างความเข้าใจในแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) ความตระหนักรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องแก่ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรทุกหน่วยของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการผลักดัน ขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผลอย่างครบถ้วน

๒) ส่งเสริม ผลักดัน ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งผลักดันระบบงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงาน และโครงการ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๓) สร้างมาตรการในการประชาสัมพันธ์ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสื่อภายในองค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเร่งรัด สร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

๕.๒.๔ การเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน (Partnership Participation)

ปัจจุบันองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรเท่านั้น ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณาแนวทางในการประสานความร่วมมือจากภาคเอกชนและสนับสนุนให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินการด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามความร่วมมือกับภาคเอกชนจะต้องทำภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับอยู่ หรือหากเห็นว่าประโยชน์ที่จะได้รับนั้นคุ้มค่าและส่งผลกระทบต่อการประชาชนโดยรวมจำเป็นต้องปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ ก็ต้องเสนอให้มีการปรับแก้ไขต่อไป

๕.๒.๕ ความร่วมมือหน่วยงานภายนอก

ให้ความรู้ ความเข้าใจในทิศทาง ความต้องการพัฒนาดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนขยายความร่วมมือหรือร่วมลงทุนกับพันธมิตร หรือธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์

บริการนวัตกรรมด้านแรงงาน ทั้งนี้ ควรขยายช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ร่วมออกแบบ และร่วมตรวจสอบประเมินผล เพื่อเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยความต้องการของประชาชน (Citizen Centric) หรือผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง

๕.๒.๖ การพัฒนาคน

สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทักษะดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการดำรงชีวิต (Digital Manpower and Digital Literacy) ร่วมกับสถาบันการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงแรงงาน ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตลอดจนกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถในยุคดิจิทัลที่เหมาะสม อันส่งผลต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ในมิติที่เกี่ยวกับบุคลากรซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในทุก ๆ มิติของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒.๗ ทบทวนอย่างต่อเนื่อง

จัดให้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๕.๓ การติดตามและประเมินผล

๕.๓.๑ การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๑) สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒) นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย เป้าประสงค์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่ากำหนด และตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๔) พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการ และการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๖) กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นราย ๑๒ เดือน พร้อมทั้งให้ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๗) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากรและผู้สนใจทราบอย่างทั่วถึง

๕.๓.๒ การพัฒนากลไกในการประเมินผล

การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๒) การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของโครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมและถูกต้อง

๓) การประเมินผล

(๑) กำหนดวิธีการประเมินผล ประกอบไปด้วยประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้งระยะเวลาในการประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน โครงการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบ โครงการในแต่ละปี เพื่อให้ทราบว่าประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และโครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล หรือไม่เพียงใด โดยการวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

(๓) สรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนปฏิบัติการดิจิทัล ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

ภาคผนวก



คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ที่ ๗๒๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดทำแผนดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ที่กำหนดให้ทุกกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จะต้องจัดทำหรือปรับปรุงแผนปฏิบัติการดิจิทัลของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๖๙๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------------|
| (๑) รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | ประธานคณะกรรมการ |
| ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย | |
| (๒) ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (นายวิรัช คันสร) | คณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก | คณะกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน | คณะกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ | คณะกรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย | คณะกรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | คณะกรรมการ |
| (๑๐) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน | คณะกรรมการ |
| (๑๑) ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ | คณะกรรมการ |
| (๑๒) ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| (๑๓) หัวหน้าฝ่ายบริหารและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ | คณะกรรมการ |
| ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะทำงานมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) กำหนดทิศทางการและกรอบแนวทางการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

(๒) วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลความต้องการทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๓) ยกร่างและปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับหน่วยงานภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายรัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน