



แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คำนำ

กระทรวงแรงงานมีพันธกิจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลไกในการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม” มุ่งหวังที่จะยกระดับการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลักดันแผนงาน/โครงการที่สำคัญหรือจำเป็นเร่งด่วนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กร พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ทั่วโลกอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และข้อจำกัดของโครงสร้างในหลายมิติ

กระทรวงแรงงาน

กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ง
สารบัญรูปภาพ.....	จ
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร.....	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๓
แผนระดับที่ ๑	๓
แผนระดับที่ ๒	๕
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๕
แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง).....	๖
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๑๓
แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง.....	๑๖
๑) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).....	๑๖
๒) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๘
๓) (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....	๒๐
๔) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน	๒๑
กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.....	๒๒
การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา	๒๓
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๙
๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการดิจิทัล.....	๒๙
๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๒๙
วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล (Vision).....	๒๙
นิยามศัพท์วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล	๒๙

สารบัญ

	หน้า
ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล	๓๐
พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัล (Mission)	๓๐
เป้าประสงค์หลักแผนปฏิบัติการดิจิทัล	๓๐
ประเด็นการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัล (Digital Strategic Issues)	๓๑
ส่วนที่ ๔ กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๔๘
๔.๑ การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	๔๘
๔.๒ การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล.....	๔๙
ภาคผนวก.....	๕๓
ภาคผนวก ก. รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators).....	๕๔
ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน.....	๖๖
ภาคผนวก ค. TOWS Matrix	๗๑
ภาคผนวก ง. สถานภาพระบบสารสนเทศของกระทรวงแรงงาน	๗๓
ภาคผนวก จ. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๐๕

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๒ - ๑	ตารางความแสดงสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๒๗
ตารางที่ ๓ - ๑	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๒.....	๓๔
ตารางที่ ๓ - ๒	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย	๓๗
ตารางที่ ๓ - ๓	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๕ - ๕.....	๓๙
ตารางที่ ๓ - ๔	รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๘.....	๔๓
ตารางที่ ๓ - ๕	ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา ในแต่ละประเด็นการพัฒนา	๔๖
ตารางที่ ค - ๑	ตาราง TOWS Matrix.....	๗๒
ตารางที่ ง - ๑	ภาพรวมระบบสารสนเทศของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๗๔
ตารางที่ ง - ๒	ระบบสารสนเทศจำแนกตามหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน	๗๕
ตารางที่ ง - ๓	การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก.....	๙๒
ตารางที่ ง - ๔	โปรแกรมสำเร็จรูปที่มีการใช้งานในส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๙๖
ตารางที่ ง - ๕	เครือข่ายการสื่อสารของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน.....	๙๘
ตารางที่ ง - ๖	รายการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๐๐
ตารางที่ ง - ๗	รายการอุปกรณ์เครือข่ายจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๐๒
ตารางที่ ง - ๘	รายการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๐๓
ตารางที่ ง - ๙	รายการเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกชนิดจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๑๐๔

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒ - ๑	ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี.....	๔
ภาพที่ ๒ - ๒	ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓.....	๑๔
ภาพที่ ๒ - ๓	ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐.....	๑๘
ภาพที่ ๒ - ๔	ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี.....	๒๐
ภาพที่ ๒ - ๕	ภาพแสดง Digital Roadmap ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕).....	๒๔
ภาพที่ ๒ - ๖	ภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และแผนระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง.....	๒๕
ภาพที่ ๒ - ๗	แผนภูมิความเชื่อมโยงระหว่างแผนชาติ ระดับที่ ๑ ระดับที่ ๒ และระดับที่ ๓ กับ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๒๖
ภาพที่ ๓ - ๑	ภาพแสดงทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๒
ภาพที่ ๓ - ๒	ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๓๓
ภาพที่ ๔ - ๑	แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ	๔๙

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

ประกาศราชกิจจานุเบกษาให้ใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อปฏิรูปประเทศไทยให้ทันต่อบริบทการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

กระทรวงแรงงานมีพันธกิจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการ ให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยมีกลไกในการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม” และมุ่งหวังที่จะยกระดับการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานสู่การเป็น “แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)”

เพื่อให้กระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผนระดับชาติฯ และมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้ คณะทำงานได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ทิศทางการบริหารจัดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยในประเด็นการพัฒนาดิจิทัลด้านแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “เป็นแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรสู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Toward Complete Labour Service Digital Platform for Sustainable Thailand)” โดยมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๒ รายการ ได้แก่ ๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร และ ๒) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ คณะทำงานได้ทบทวนและกำหนดพันธกิจ ๔ รายการ ได้แก่ ๑) จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน ๓) พัฒนาศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ๔) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่เป็นเลิศสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High-Performance Organization: HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ในการนี้ คณะทำงานได้นำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ได้นำมากำหนดประเด็นการพัฒนา ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล ๒) การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน ๓) การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และ ๔) การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

ประเด็นการพัฒนาดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจแต่ละประเด็นการพัฒนา ได้นำมากำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติการดิจิทัล ได้เป้าหมาย ๘ รายการ ซึ่งนำไปกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) ๑๑ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาทั้งสิ้น ๑๓ แนวทาง ได้แก่ ได้แก่ ๑) พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน ๒) บูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้ ๓) พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน ๔) ทบทวนและออกแบบการให้บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัล ๕) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบดิจิทัล ๖) ปรับปรุงรูปแบบการเข้าถึงการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางบริการดิจิทัลด้านแรงงาน ๗) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล ๘) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบกลางขององค์กรสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ๙) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปฏิบัติงานแบบครบวงจร พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงาน ๑๐) สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานสำหรับทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน ๑๑) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพ ๑๒) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงาน และ ๑๓) วางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามลำดับ ตลอดจนกำหนดมาตรการหรือแนวทางย่อย แผนงาน/โครงการสำคัญ ในแต่ละแนวทาง การพัฒนา แนวทางการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล ไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

(ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษาความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ อีกทั้งนโยบาย มาตรการที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ในแผนระดับที่ ๓ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แผนระดับที่ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการมีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ



ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญที่สอดคล้องกับ “ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เป็นยุทธศาสตร์หลัก ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์รอง ตามลำดับ

สำหรับยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ จัดเป็นยุทธศาสตร์หลัก ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมาย

(๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๔.๑.๒ ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีระบบการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การวิเคราะห์การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อการพัฒนานโยบายและการให้บริการภาครัฐ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เพื่อให้สามารถติดต่อราชการได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรวจสอบได้

๔.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย

๔.๔.๒ พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจรวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ดังนี้ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ๒) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร และ ๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย ซึ่งสามารถตอบสนองตัวชี้วัดในยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ และ ๓.๒ ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องทั้งสิ้น ๑ ด้าน โดยมีรายละเอียดที่แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความเชื่อมโยง ดังนี้

(๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัล ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ตัวชี้วัดที่ ๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

- เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

ดิจิทัล ดังนี้

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการ

ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงาน
ที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย

(๑.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

- เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการ

ดิจิทัล ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงาน
แบบครบวงจร

แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

การปฏิรูปประเทศตามแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันดีต่อกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและแต่งตั้งเพิ่มเติมคณะกรรมการปฏิรูปด้านต่างๆ รวม ๑๓ ด้าน โดยมีด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม ส่งผลให้ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๓ ด้าน และมอบหมายคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาของกฎหมาย โดยกำหนดประเด็นในการปรับปรุง ๖ ประเด็น ได้แก่ (๑) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจนสามารถวัดผล การดำเนินการได้ (๒) การปรับตัดกิจกรรมที่เข้าข่ายเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) (๓) การทบทวนกฎหมายภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ โดยคัดเลือกเฉพาะกฎหมายที่มีความสำคัญ รวมทั้ง จัดลำดับความสำคัญของการเสนอกฎหมาย (๔) การทบทวนข้อเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒ (๕) พิจารณาความเห็นของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ ของพระราชบัญญัติฯ และ (๖) ปรับแก้โครงสร้างของแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านให้เป็นรูปแบบเดียวกัน

แผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง ประกอบด้วย ๑๓ ด้าน ได้แก่

๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง
๒. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย
๔. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม
๕. แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ
๖. แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข
๘. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
๑๐. แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน
๑๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๑๒. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา
๑๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์เพื่อให้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติและรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล ๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม ๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน และ ๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใส ปราศจากการทุจริต ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

๑) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

ด้วยพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วและพลิกโฉม ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่ทวีความรุนแรงและส่งผลกระทบในวงกว้างมากขึ้นและการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม วิธีการดำรงชีวิต และรูปแบบการดำเนินธุรกิจของปัจเจกชน องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศ ก่อเกิดความสัมพันธ์ทางสังคมและความคาดหวังรูปแบบใหม่ที่มีความสำคัญกับความรวดเร็ว ทันที ทุกที่ ทุกเวลา (Anything; Anytime; and Anywhere) การรับรู้ข้อมูลทั้งกว้างและลึกและการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสังคมที่ตนเองดำรงอยู่

ภาครัฐซึ่งเป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัตแตกต่างไปจากเดิม และก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยปรับเปลี่ยน “บทบาทของภาครัฐ” ให้เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบการและการกำหนดกฎระเบียบที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเสริมสร้างบทบาทของภาคส่วนอื่นในสังคมเพื่อให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้าถึงบริการสาธารณะได้ง่าย มีทางเลือกที่หลากหลาย และได้รับการที่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของบุคคลหรือกลุ่มคนปรับเปลี่ยน “รูปแบบการปฏิบัติงาน” เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานและมีผลสัมฤทธิ์เทียบได้กับมาตรฐานสากล ทำงานเชิงรุก สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและทันต่อสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนอย่างคล่องตัวในบริบทที่หลากหลาย ทำงานแบบบูรณาการไร้รอยต่อและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเดียวกับทุกภาคส่วน สร้างการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีกลยุทธ์ และปรับเปลี่ยน “รูปแบบการบริการภาครัฐ” โดยมุ่งเน้นการจัดบริการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และผู้รับบริการ สร้างประสบการณ์แบบใหม่ให้กับผู้รับบริการ และนำความต้องการ ศักยภาพ และการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สังคม ชุมชน และประชาชน มาเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ

ในการนี้ จึงเห็นสมควรอาศัยศักยภาพและโอกาสจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดและพัฒนาการทางสังคมที่แปรเปลี่ยน รวมทั้งความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานและการบริการภาครัฐ อย่างต่อเนื่อง โดยการผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับติดตาม การพัฒนาบริการ และการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเปิดให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดบริการรูปแบบใหม่ที่บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มต้นจากบริการสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน จัดทำระบบกลางหรือแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนกลางที่ได้มาตรฐานและได้รับการกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกันเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนบนหลักความสมดุล

๒) เป้าหมายของกิจกรรมปฏิรูป

๑.๑) ประชาชนได้รับการดูแล เข้าถึง และได้รับการรวมถึงข้อมูลดิจิทัลสำคัญของภาครัฐที่มีคุณภาพ โดยสะดวก รวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรงตามความจำเป็นทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินเร่งด่วน

๑.๒) ภาครัฐมีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) และบริการดิจิทัล รวมถึงระบบข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) สำหรับการใช้ประโยชน์ การบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการกำกับติดตาม ประเมินผลบนระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน ที่ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและภาคธุรกิจ เอกชน ในระยะพื้นตัวของประเทศ ใน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการมีรายได้และมิ้งงานทำ (๒) ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข (๓) ด้านเกษตรและการบริหารจัดการน้ำ (๔) ด้านการท่องเที่ยว และ (๕) ด้านการตลาดและการกระจายสินค้าสำหรับเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Startups)

๑.๓) ภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวตามบริบทและสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัตในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นภาครัฐเพื่อประชาชนและขับเคลื่อนโดยความต้องการและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สังคม ชุมชน และประชาชน อย่างแท้จริง

๑.๔) ประชาชน และทุกภาคส่วน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของภาครัฐ

๓) ตัวชี้วัดของกิจกรรมปฏิรูป

๒.๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐ ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์

๒.๒) จำนวนแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการสำคัญที่ภาครัฐพัฒนาเองหรือให้การสนับสนุนการพัฒนา ซึ่งอยู่ในรูปแบบการบริการแบบครบวงจร (end-to-end service) มีคุณภาพตรงตามความจำเป็นทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินเร่งด่วน และสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานที่แท้จริงของประชาชน ชุมชน และภาคธุรกิจเอกชน

๒.๓) จำนวนระบบกลาง หรือแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนกลาง รวมถึงหลักเกณฑ์ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารงานและบริการด้านดิจิทัลของภาครัฐที่มีการพัฒนาเสร็จสิ้นและเริ่มต้นใช้งานจริง

๒.๔) จำนวน (ด้าน) ประเด็นสำคัญที่มีการนำระบบข้อมูลดิจิทัลและ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐมาบูรณาการ เปิดเผย แลกเปลี่ยน เชื่อมโยง สำหรับการตัดสินใจเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ การดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการให้ข้อเสนอแนะ ที่เชื่อมต่ออย่างเป็นระบบกับศูนย์ปฏิบัติการ นายกรัฐมนตรี (PMOC) และศูนย์ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการออกแบบนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับ กระทรวง ระดับหน่วยงาน และระดับจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อการแก้ไขปัญหาและเยียวยาประเทศและตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมอย่างตรงประเด็น และทันต่อเหตุการณ์

๒.๕) ระดับความสำเร็จในการยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมี Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ ๒

๒.๖) อัตราการเข้ารับบริการดิจิทัลภาครัฐเพิ่มขึ้น (Digital service Adoption rate)

๔) ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการปฏิรูป

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและหน่วยงานภาครัฐที่มีการเกี่ยวข้องกับบริการสำคัญ (High Impact) ในด้านการมีรายได้และมั่งคั่งทาง ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข ด้านเกษตรและการบริหารจัดการน้ำ ด้านการท่องเที่ยว และด้านการตลาดและการกระจายสินค้าสำหรับ เกษตรกร วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Startups) รวมถึงหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงบประมาณ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรมบัญชีกลาง และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นอย่างน้อยในการดำเนินการ ดังนี้

๑) เร่งรัดพัฒนาข้อมูลภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์

๑.๑) ให้ทุกหน่วยงานของรัฐจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) ให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒) เร่งรัดการจัดทำบัญชีข้อมูลของทุกหน่วยงานของรัฐ (Data Catalog) พร้อมทั้งให้มีระบบบริการบัญชีข้อมูล (Data Catalog Service Portal) เพื่อการสืบค้นและแลกเปลี่ยนข้อมูลตามนโยบายที่กำหนดที่สามารถใช้งานได้จริง

๑.๓) พัฒนาและให้บริการข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Government Data)

๑.๔) พัฒนาระบบการพัฒนาคุณภาพ (Data Quality) และความพร้อมใช้งานของข้อมูล (Data availability)

๒) จัดให้มีแพลตฟอร์มการให้บริการแบบบูรณาการและบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Platform) ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ให้มีการดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

๒.๑) เร่งการพัฒนาโมเดลต้นแบบและแพลตฟอร์มการให้บริการแบบบูรณาการที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์แบบใหม่ให้กับผู้ใช้ (user experience) ความมั่นคงปลอดภัยการรักษาความเป็นส่วนตัวและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

๒.๒) เร่งจัดทำสถาปัตยกรรมต้นแบบ (Enterprise Architecture) และแผนปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาบริการและแพลตฟอร์มการให้บริการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

๒.๓) ให้มีบริการดิจิทัลในรูปแบบ end to end service บน Digital Service Platform ที่ประชาชน และผู้ใช้งานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง

๓) เร่งพัฒนาระบบกลางและแอปพลิเคชันสนับสนุน (Shared Application Enabling Services) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีการเริ่มต้นใช้งานจริง โดยอย่างน้อยให้มีการเปิดใช้งานระบบ ดังนี้

๓.๑) ระบบกลางสำหรับการบริการประชาชน ได้แก่ (๑) ระบบข้อมูลประชาชน (๒) ระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนด้านดิจิทัลสำหรับประชาชน (Digital ID) และระบบกลางในการบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้ (๓) ระบบการแจ้งเตือนสิทธิในการรับสวัสดิการประชาชนตลอดช่วงชีวิตแบบอัตโนมัติ โดยเริ่มต้นนำร่องในบริการด้านสาธารณสุข การศึกษาและสวัสดิการมาตรฐานสำหรับประชาชนทุกคน เช่น เบี้ยสูงอายุ เป็นต้น (๔) ระบบลงทะเบียนอิเล็กทรอนิกส์กลาง (E-registration) เพื่อรับสวัสดิการและหรือรับบริการของรัฐผ่านระบบดิจิทัล โดยประชาชนไม่ต้องกรอกหรือให้ข้อมูลซ้ำ

๓.๒) ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ (๑) ระบบการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐแบบอัตโนมัติ (Back Office) ที่เชื่อมโยงเข้ากับระบบงานสนับสนุน/ระบบสารสนเทศอื่น อย่างเป็นบูรณาการ ใช้งานได้ง่าย หลากหลายช่องทาง สามารถเข้าถึงเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ได้โดยสะดวก (๒) “มาตรการเปลี่ยนกระดาษเป็นดิจิทัล” โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการจัดเก็บข้อมูล เอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงาน และการบริการของรัฐ รวมถึงหนังสือราชการ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่พร้อมสำหรับการประมวลผลผ่านเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม และนำไปสู่การบูรณาการและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ ให้มีการปรับปรุงงานสารบรรณของภาครัฐตั้งแต่การจัดทำ การรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม การทำลาย “หนังสือราชการ” ให้อยู่ในระบบดิจิทัล รวมทั้งให้นำระบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-document) มาใช้ในทุกหน่วยงานของรัฐด้วย

๔) ส่งเสริมการบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐ และการนำมาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑) บูรณาการข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ๕ ด้านสำคัญตามข้อ ๒) อย่างเป็นระบบ และให้เชื่อมต่อกับศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC)

๔.๒) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการเป็นศูนย์ข้อมูลการเสนอแนะและออกแบบนโยบายและ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด

๕) ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยให้มีการดำเนินการอย่างน้อย ดังนี้

๕.๑) ให้มีการจัดทำแนวทางการที่สร้างความสอดคล้องเชิงนโยบาย การปฏิบัติการ และ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ได้แก่ Government Enterprise Blueprint และ Government Transformation Roadmap

๕.๒) ให้ทุกหน่วยงานของรัฐ เข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) ด้วยการปรับปรุงระบบและรูปแบบการปฏิบัติงานและการให้บริการภาครัฐ (Business and Operation Model) ในระบบงานหลัก (Core Business Missions and Services) ขององค์กร

๕.๓) จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านดิจิทัลในจำนวนที่เพียงพอทั้งในเชิงคุณภาพและ ปริมาณสำหรับการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ

๕.๔) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐในด้านข้อมูล ทั้งในส่วนของผู้ใช้ (User) ผู้สร้างระบบ (Developer) และผู้วิเคราะห์ระบบ (Analyst)

๕.๕) จัดให้มีหน่วยงานอัจฉริยะต้นแบบ (Intelligent Organization) ที่มีการพัฒนาบริหาร จัดการ วิเคราะห์ประมวลผล และใช้ประโยชน์จากข้อมูล โดยการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ประโยชน์ เช่น ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data); AI; Blockchain; IoT เป็นต้น

๖) ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับ ระหว่างกัน (Trusted Digital Ecosystems) ในการใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา

๗) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาต้นแบบ (sandbox) ของการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ประโยชน์ในการให้บริการประชาชนหรือเอกชน

๘) ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค เพื่อแก้ไขในส่วนไม่เอื้อต่อการพัฒนา หน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล และการพัฒนา/ส่งเสริมให้เกิดระบบข้อมูลดิจิทัลของภาครัฐ

๙) สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีขอบเขต ครอบคลุมทั้งในเรื่องการนำหลักธรรมทางศาสนาใช้ในการพัฒนาจิตใจ ปัญญาและการพัฒนาประเทศ มรดกทางวัฒนธรรม เอกลักษณ์ที่ดั่งามของชาติ การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อสุขภาพ พร้อมนำมาใช้ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและความเป็นเลิศ การส่งเสริมการมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย สุขอนามัย รายได้และสวัสดิการที่ดี การประกันสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความมั่นคง สุขภาพ และปัจจัยในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า แต่ละมิติล้วนมีความเชื่อมโยงกันและสามารถทำให้เกิดการหลอม รวมนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาคนในชาติให้มีความเข้มแข็ง บนพื้นฐานของเศรษฐกิจที่พอเพียงแต่มีความเข้มแข็ง มั่นคง โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในทุกช่วงวัย ผ่านการปฏิรูปอุตสาหกรรม บันเทิงและการใช้กลไกร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อน ๒) การพัฒนาการเรียนรู้และเศรษฐกิจ

ชุมชนบนฐานวัฒนธรรมแบบบูรณาการ ๓) การส่งเสริมประชาชนเป็นศูนย์กลางในการสร้างวิถีชีวิตทางการกีฬา และการออกกำลังกายอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และการสร้างโอกาสทางการกีฬาและการพัฒนานักกีฬาอาชีพ ๔) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ และ ๕) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ

๑) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศแบบบูรณาการ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบโจทย์ประเทศและบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไป จึงอยู่ที่การสร้างความรู้และทักษะของกำลังคนให้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งการพัฒนาหลักสูตรของภาคการศึกษาให้ทันสมัยเพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการ ควบคู่ไปกับการเพิ่มพูนและปรับทักษะ (Upskill - Reskill) ให้แก่บัณฑิตที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและผู้ที่ทำงานอยู่ในระบบและนอกระบบ ผ่านหลักสูตรระยะสั้นหรือการฝึกอบรมบนความร่วมมือกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้แรงงานที่ตรงตามความต้องการ และหรือมีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการเองได้

ดังนั้น แผนปฏิรูปฉบับนี้ จึงเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว ให้บูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม และมีการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน โดยพัฒนากลไกสำคัญ คือคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency: TWA) เพื่อทำงานในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual organization) ที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย รวบรวมข้อมูลและกำหนดทิศทางการพัฒนาแรงงานของ ประเทศไทยไว้ในที่เดียวให้เป็นทิศทางเดียวกัน ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปสงค์และอุปทาน (Demand & Supply) การสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาสมรรถนะกำลังคนของประเทศ การให้มีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ด้านตลาดแรงงานอยู่บนโครงสร้างเดียวกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลที่สามารถเป็นทางเลือกสู่การพัฒนาในด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการทำงาน การสนับสนุนและส่งเสริมการรับรอง ผู้ประกอบการ และการพัฒนาอาชีพบนฐานสมรรถนะ และการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมที่สนับสนุนและเชิดชู การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการสนับสนุนทางการเงินในลักษณะกองทุนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จะสามารถส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานสามารถเข้าสู่ช่องทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของวัยการทำงาน รองรับการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้น การเปลี่ยนงาน หรือตงงานในสถานการณ์ที่ผันแปรได้ตามบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการนำแรงงานนอกระบบซึ่งมีจำนวนมากกว่า ๒๐ ล้านคน เข้าสู่ระบบ และท้ายที่สุด คือการสร้างระบบการติดตามและการประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปดำเนินการ

๒) เป้าหมายของกิจกรรมปฏิรูป

มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ

๓) ตัวชี้วัดของกิจกรรมปฏิรูป

๑) พัฒนาให้เกิดคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency: TWA) ในลักษณะองค์กรเสมือนจริง (Virtual organization)

๒) มีระบบ E-Workforce Ecosystem ที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกำลังคน เพื่อการรวบรวมข้อมูล ด้านการพัฒนากำลังคนทั้งในและนอกระบบ โดยในปี ๒๕๖๔ กำหนดให้บูรณาการหน่วยงาน/ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ ร้อยละ ๗๐ ของระบบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

๓) หาแนวทางในการการปรับปรุงกองทุนที่อยู่หรือจัดตั้งกองทุนใหม่ เพื่อใช้สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสรุปแนวทางเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีภายในปี ๒๕๖๔

๔) ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการปฏิรูป

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก ในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกรุงเทพมหานครเป็นอย่างน้อย ในการดำเนินการ ดังนี้

๒) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศในรูปแบบของระบบ E-Workforce Ecosystem ที่เชื่อมโยงข้อมูลจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนพัฒนากำลังคนในทุกช่วงวัยของการทำงานทั้งในและนอกระบบ ด้านข้อมูลกำลังคน เช่น การหางาน หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ หลักสูตรการพัฒนาให้ผู้ใช้แรงงานออกไปเป็นผู้ประกอบการ การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ หน่วยฝึกอบรม หน่วยให้การรับรอง เป็นต้น โดย

(๑) จัดทำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนา กำลังคน และต่อยอดการใช้ข้อมูลดังกล่าวให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

(๒) ทารื้อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารจัดการ ข้อมูลกำลังคน เช่น การหางาน หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพหน่วยฝึกอบรม หน่วยให้การรับรอง เป็นต้น

(๓) แต่งตั้งคณะทำงานหลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนตามนโยบาย ของคณะกรรมการอิสระ TWA

(๔) เชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อการแสดงผลในมิติต่าง ๆ ด้านกำลังคนทำงานร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

(๕) จัดทำพิมพ์เขียวของระบบการบริหารจัดการข้อมูล (Data Management Blueprint) ข้อมูลกำลังคน โดยมีการทำการศึกษา และจัดทำการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มี ข้อมูลกำลังคน รวมถึงการออกแบบระบบเก็บประวัติรายบุคคล (e-Portfolio Platform) โดยจัดทำส่วนต่อประสาน กับผู้ใช้ (User Interface) เพื่อให้เหมาะสมกับประสบการณ์ของผู้ใช้แต่ละกลุ่ม (User Experience) จากนั้น จึงทำการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลไปบรรจุใน e-Portfolio

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ระยะที่ ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์และทิศทาง การพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไข ข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนพัฒนาฯ เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยได้อย่างสัมฤทธิ์ผล



ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความท้าทายที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานรากและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสนั้นจะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

๒) เป้าหมายหลักที่ ๓.๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

๓) หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผน งบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งเป้าหมายร่วมกัน

(๓.๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัลโดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาอย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

(๓.๔) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรมรูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

๑) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบ

ดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและ ภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ ล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ Solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด Big Impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

๒) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลาดำเนินการ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
๒. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
๓. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต

๔. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล
๒. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)
๓. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต
๔. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๑. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
๒. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
๓. สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก
๔. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี

๕. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
๒. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
๓. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ

๔. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

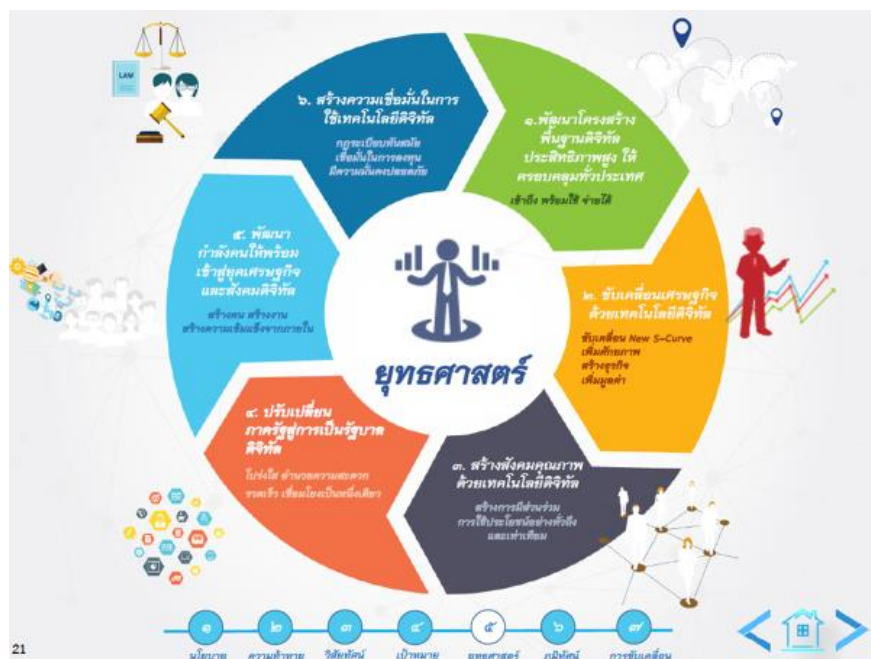
การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

๓) (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะจัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่มุ่งเน้นการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล ด้วยการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อให้การทำงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล อันจะก่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงบริการของประชาชนและภาคเอกชน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ได้แก่

๑. พัฒนาศักยภาพที่สะดวกและเข้าถึงง่ายด้วยรัฐบาลดิจิทัล แบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านสุขภาพและการแพทย์ และ ๔) ด้านสิ่งแวดล้อม
๒. สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจด้วยรัฐบาลดิจิทัล แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการเกษตร ๒) การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ๓) ด้านแรงงาน และ ๔) ด้านการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ แบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ๑) การมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ของประชาชน และ ๒) ด้านยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจด้วยรัฐบาลดิจิทัล ด้านที่ ๓ ด้านแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะกำลังคนที่ตอบโจทย์ตลาด ยกระดับการคุ้มครองสวัสดิภาพ ปรับสมดุลตลาดแรงงานไทยสู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบบริการรัฐด้านแรงงานครบวงจร และระบบวิเคราะห์ข้อมูลอัจฉริยะ

ประเภทบริการ

๑) ข้อมูลตลาดแรงงาน

- Labour Big Data Analytics – ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงานของประเทศ เพื่อคาดการณ์แนวโน้มอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานในระยะกลาง (๕ ปี) และระบุแนวโน้มความต้องการด้านทักษะและสายอาชีพต่าง ๆ

- Labour Market Information Portal – แพลตฟอร์มให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มตลาดแรงงาน เพื่อให้ประชาชนมีข้อมูลประกอบการวางแผนตัดสินใจด้านการศึกษา การวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) รวมถึงการวางแผนเพิ่มพูนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นและตอบโจทย์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน

๒) การค้นหาและสมัครงาน

- Job Portal – แพลตฟอร์มบูรณาการข้อมูลจัดหางานของประเทศ ซึ่งรวบรวมตำแหน่งงานว่างจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้สมัครงานสามารถค้นหาตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ทั้งหมดได้ผ่านช่องทางเดียว พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลและคุณสมบัติผู้หางานรายบุคคล เช่น ข้อมูลพื้นฐาน ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และทักษะ เพื่อทำการวิเคราะห์และระบุตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับคุณสมบัติของผู้หางาน และเชื่อมโยงผู้สมัครงานเข้าหานายจ้าง/ผู้มีความประสงค์จ้างงาน โดยเปิดให้นายจ้างสามารถเข้ามาค้นหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามต้องการ

๓) การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ

- ระบบ e-Service สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน – แพลตฟอร์มบูรณาการด้านสิทธิสวัสดิการแรงงาน ที่ครอบคลุมตั้งแต่การให้ข้อมูลด้านสิทธิสวัสดิการแรงงาน การตรวจสอบและใช้สิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระบบกลางรับข้อร้องเรียนร้องทุกข์สำหรับแรงงาน

๔) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

- ระบบให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทักษะ – ระบบวิเคราะห์คุณสมบัติผู้หางานรายบุคคล และระบุทักษะที่ผู้หางานควรพัฒนา และแนะนำหลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้หางาน

- แพลตฟอร์มฝึกอบรมและรับรองทักษะออนไลน์ – ระบบบริการข้อมูลหลักสูตรและการอบรม การพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านช่องทางออนไลน์ และออกประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการอบรม และอัปเดตคุณสมบัติ และทักษะของแต่ละบุคคลโดยอัตโนมัติ

๔) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานสามารถระบุทิศทางและเรื่องที่กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ประกอบด้วย แผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ในระนาบเดียวกันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก

(Sustainable Development Goals: SDGs) มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ท้าทายต่อการบริหารจัดการด้านแรงงาน รายงานผลการศึกษาวิจัยด้านแรงงาน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงาน กรณีสึกษาแนวทางหรือมาตรการของหน่วยงานในต่างประเทศ การระดมความเห็นและวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดเรื่องที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับการทิศทางการพัฒนาประเทศ การปรับโครงสร้างตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ หลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด - ๑๙ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมรับปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในห้วงระยะเวลาแผน

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน มีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องนี้ ๓ ประการ คือ

- จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายในการเชื่อมโยงข้อมูลโดยกระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน พัฒนฐานข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัย พร้อมใช้งาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการกิจของกระทรวงแรงงาน และของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

- พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเร่งรัดให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พร้อมทั้งส่งเสริมทักษะใหม่ (Reskill) และพัฒนาทักษะเดิมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Upskill) ให้แก่กำลังแรงงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาอาชีพให้สอดคล้องและเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

นอกจากแผนระดับต่าง ๆ ข้างต้น ที่ภาครัฐใช้ผลักดันสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ยังมีเครื่องมือสำคัญซึ่งก็คือ กฎหมาย ทำให้ภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานราชการอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเชื่อมั่นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

- พระราชบัญญัติการบริหารและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒

การพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา

การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้มีความสอดคล้องครอบคลุมกับนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รวมถึงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมุ่งหวังที่จะยกระดับการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานสู่การเป็น “แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)” ซึ่งจำเป็นต้องมีการแปลงรูปสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อยกระดับการให้บริการดิจิทัลสู่ประชาชน ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัลเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การพัฒนาทางด้านดิจิทัล ของกระทรวงจะมีประชาชนผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนา Citizen Experience Transformationประกอบไปด้วย การพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing)ประสบการณ์ของประชาชน ที่ได้รับจากทุกช่องทางการให้บริการ สร้างสรรค์การให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโต้ทาง ด้าน ทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่าน ช่วงวัย เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

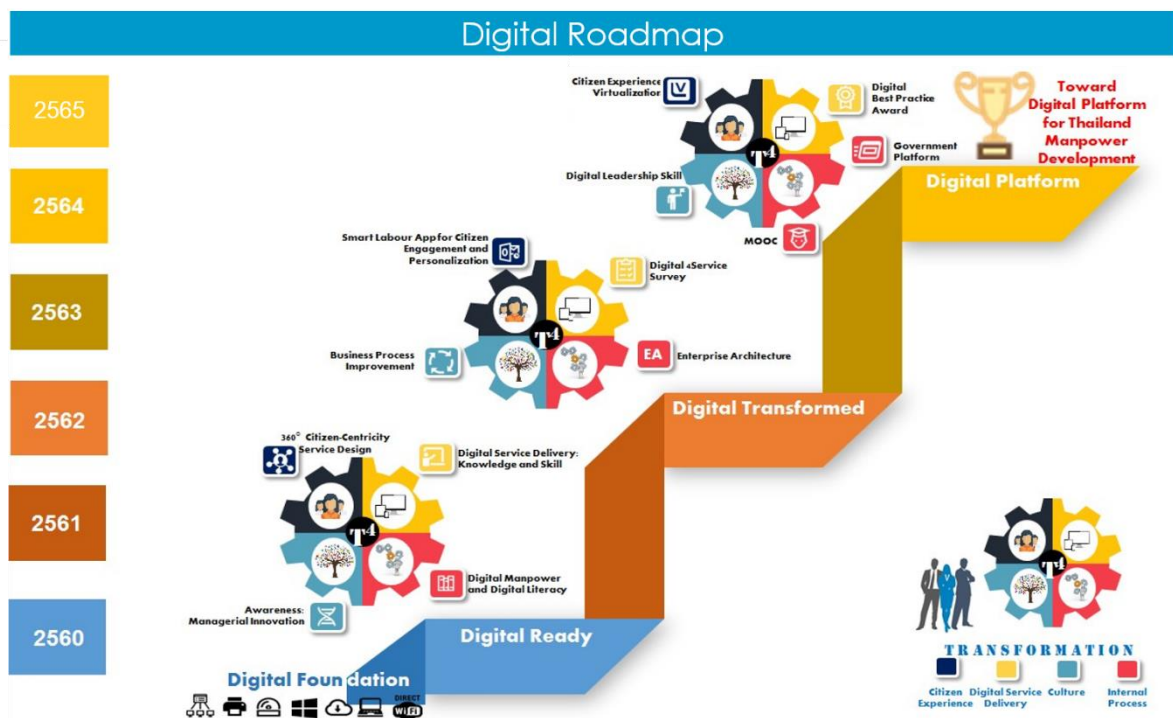
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Digital Service Delivery Transformation ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชนเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่าง ๆ แก่ภาคประชาชนโดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโต้ และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ให้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิตและความต้องการของผู้ให้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแส ดิจิทัล ในการนี้ ต้องพยายามทำความเข้าใจความต้องการของผู้ให้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิดของบุคลากรให้มอง ผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ ๆ มาปรับใช้ ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัลเป็น การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวคิด ทั้ง ๖ มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Internal Process Transformation การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบ การทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอม รวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว ที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใส สู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลกระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการ ปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมด ในองค์กรเชิงสังเคราะห์ สนับสนุนภารกิจของ กระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาด ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยง

รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และ บริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ อันนำไปสู่การเป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทย ทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูง ในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขต ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

และได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ดังกล่าว เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อปรับให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถดำเนินการตอบสนองเป้าหมาย สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันของรัฐบาล การทบทวนครั้งนี้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีความเห็นตรงกันว่า ให้คงวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ไว้ตามเดิม เนื่องจากยังไม่มีมูลเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายหลักด้านดิจิทัลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยยังคงสามารถนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน



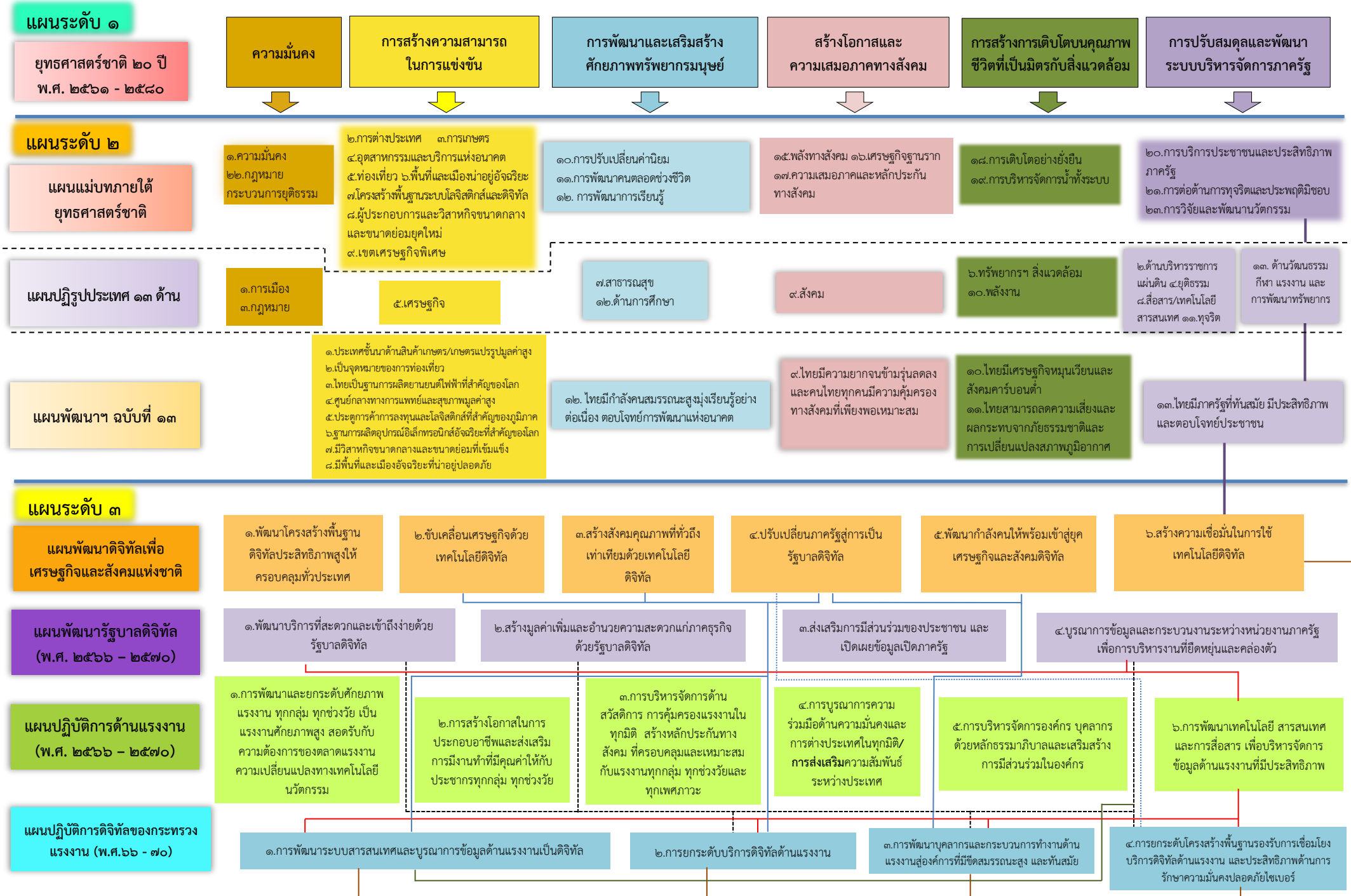
ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดง DIGITAL ROADMAP ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
กับแผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และแผนระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

ภาพที่ ๒ - ๗ แผนภูมิความเชื่อมโยงระหว่างแผนชาติ ระดับที่ ๑ ระดับที่ ๒ และระดับที่ ๓ กับ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐)



ตารางที่ ๒ - ๑ ตารางความแสดงสอดคล้องของแผนระดับชาติกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนระดับที่ ๑	แผนระดับที่ ๒			แผนระดับที่ ๓			
	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐							
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นแผนแม่บทที่ ๒๐ การบริการ ประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ	หมวดหมายที่ ๑๓ ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง	ประเด็นที่ ๒ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่ายด้วยรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒. สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจด้วยรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๔. บูรณาการข้อมูลและกระบวนการระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว	ยุทธศาสตร์ที่ ๖.การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑.การพัฒนา ระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒.การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓.การพัฒนา กระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย ยุทธศาสตร์ที่ ๔.การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน และประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

แผนระดับที่ ๑		แผนระดับที่ ๒		แผนระดับที่ ๓			
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	(ร่าง) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน	แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการภาครัฐ	ประเด็นแผนแม่บทที่ ๒๐ การบริการ ประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ	หมวดหมายที่ ๑๓ ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง	ประเด็นที่ ๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน ประเด็นที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนา ทรัพยากร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็น รัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้า สู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา บริการที่สะดวกและเข้าถึง ง่ายด้วยรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้าง มูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ ด้วยรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของ ประชาชน และเปิดเผย ข้อมูลเปิดภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บูรณาการ ข้อมูลและกระบวนการ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ ยืดหยุ่นและคล่องตัว	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร เพื่อบริหารจัดการ ข้อมูลด้านแรงงานที่มี ประสิทธิภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ระบบสารสนเทศและบูรณา การข้อมูลด้านแรงงานเป็น ดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับ บริการดิจิทัลด้านแรงงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา กระบวนการทำงาน ด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และทันสมัย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับ โครงสร้างพื้นฐานรองรับ การเชื่อมโยงบริการดิจิทัล ด้านแรงงาน และประสิทธิภาพ ด้านการรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการดิจิทัล

กระทรวงแรงงานประกอบด้วยส่วนราชการในสังกัด ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานในรูปแบบองค์การมหาชน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คือ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

การพัฒนาดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการโดยความร่วมมือของทุกส่วนราชการ ในการขับเคลื่อน “แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)” โดยเฉพาะ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะส่วนราชการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนผลักดัน การดำเนินงานต่าง ๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงานผ่าน “แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)” และได้ขยายระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนออกไปจนถึงปี ๒๕๖๕ จนบรรลุเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนระดับที่ ๓ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะเวลา ๕ ปี ให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และ ๒ ตามลำดับ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดทิศทางและกรอบแนวทางในการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองต่อกรอบแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของภาครัฐ กระทรวงแรงงานโดยส่วนราชการในการกำกับดูแลจึงร่วมกันพัฒนา แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล (VISION)

*“เป็นแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร สู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”
(Toward Complete Labour Service Digital Platform for Sustainable Thailand)*

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล

แพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงาน (Labour Service Digital Platform) หมายถึง การให้บริการด้านแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน การวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตเพื่อสนับสนุนข้อมูลให้ผู้บริหารสำหรับการกำหนดนโยบาย การให้บริการข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานภายในภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงประชาชน และผู้สนใจโดยทั่วไป อาทิ ด้านส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการประกันสังคม และด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หมายถึง ความสามารถในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล

- ๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร
- ๒) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัล (MISSION)

- ๑) จัดทำแพลตฟอร์มการให้บริการข้อมูลด้านแรงงานที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน
- ๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
- ๔) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่เป็นเลิศ สู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High-Performance Organization: HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

เป้าประสงค์หลักแผนปฏิบัติการดิจิทัล

- ๑) กระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงาน
- ๒) กระทรวงแรงงานพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานภายในและภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน และผู้สนใจโดยทั่วไป ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อประสานงานและทำธุรกรรมกับกระทรวงแรงงาน
- ๓) การดำเนินกิจกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และมีกระบวนการทำงานภายในของกระทรวงแรงงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
- ๔) โครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Labour Digital Service) และประสิทธิภาพของระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ประเด็นการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัล (DIGITAL STRATEGIC ISSUES)

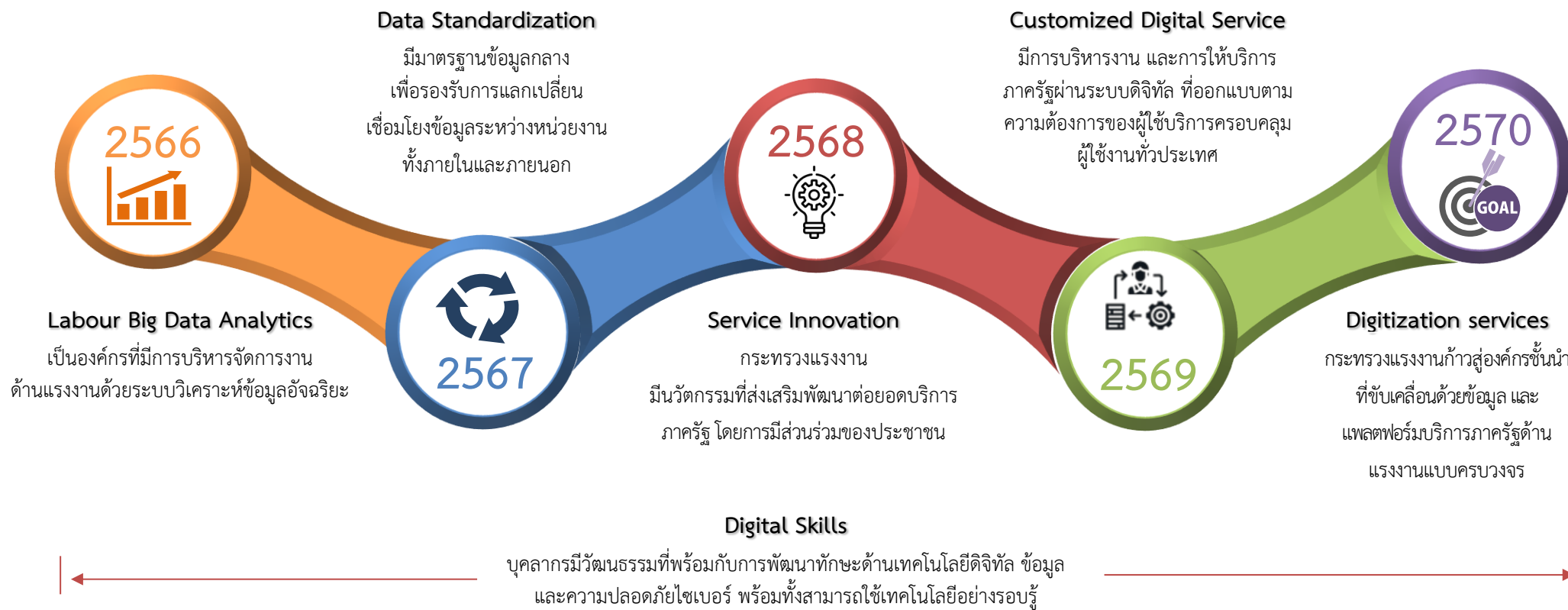
จากวิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล (Vision) ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ และพันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัล (Mission) กระทรวงแรงงานจึงกำหนดแนวทางการพัฒนา ๔ ด้าน ดังนี้

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงานและประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์



Digital Roadmap (2566 – 2570)

(Toward Complete Labour Service Digital Platform
for Sustainable Thailand)



ภาพที่ ๓ - ๑ ภาพแสดงทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ดิจิทัล

“เป็นแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร สู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”
(Toward Complete Labour Service Digital Platform for Sustainable Thailand)



ภาพที่ ๓ - ๒ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๑ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๒	๓	๔	๕	๕
K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน	-	-	๒	๓	๔

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

๑.๑ ดำเนินการจัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดนโยบายในการเชื่อมโยงข้อมูลโดยกระทรวงแรงงานกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน พัฒนาระบบข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการกิจของกระทรวงแรงงานและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินการร่วมกันโดยการจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายระดับกระทรวง ซึ่งหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

- กำหนดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูล โดยการกำหนดรูปแบบในการเชื่อมโยงข้อมูลเป็นมาตรฐานเดียวกัน ได้แก่ การพัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบ API ในรูปแบบ RESTful ซึ่งจะทำให้ทุกหน่วยงานสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบ API เป็นรูปแบบเดียวกัน ทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกำหนดรูปแบบโปรแกรม และรูปแบบของข้อมูลที่ใช้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) ในระดับหน่วยงาน และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) การพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) ของหน่วยงานต้องอยู่ภายใต้รูปแบบมาตรฐานกลาง ที่กระทรวงแรงงานกำหนด สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการเชื่อมโยงข้อมูลของแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางไปใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน เช่น กรมการจัดหางาน สามารถนำข้อมูลนักเรียน นักศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลนิสิตนักศึกษาและบัณฑิต จากกระทรวง อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ในการให้บริการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นำข้อมูลไปใช้ในการ Upskill/Reskill ด้านแรงงานได้ เป็นต้น

แนวทางที่ ๒ บุคลากรข้อมูลด้านแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

๒.๑ กำหนดมาตรฐานกลางสำหรับข้อมูลด้านแรงงาน โดยกำหนดรูปแบบการจัดเก็บข้อมูล เช่น คำนำหน้าชื่อ เพศ วันที่ เป็นต้น เป็นมาตรฐานกลางให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดนำไปใช้ในการจัดเก็บข้อมูลด้านแรงงาน และทุกหน่วยงานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีโดยไม่ต้องนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำรูปแบบข้อมูลใหม่หรือปรับข้อมูลใหม่ในรูปแบบของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถลดเวลาและขั้นตอนในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

๒.๒ จัดการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยข้อมูลที่มีการจัดเก็บของแต่ละหน่วยงานส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลที่มีชั้นความลับที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ จึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) เพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการข้อมูล โดยประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของธรรมาภิบาลข้อมูล กฎเกณฑ์ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกับข้อมูล บทบาทและความรับผิดชอบในธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ กระบวนการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ และการวัดการดำเนินการและความสำเร็จของธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ กระทรวงแรงงานสามารถกำหนดชุดข้อมูลที่สามารถเปิดเผยข้อมูลให้กับหน่วยงานที่มีความต้องการได้ โดยข้อมูลของหน่วยงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มั่นคงปลอดภัย รักษาความเป็นส่วนบุคคล และสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยได้จริง

๒.๓ จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานให้ครบทุกหน่วยงาน โดยกระทรวงแรงงานจัดทำและส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเข้าสู่ฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์และพยากรณ์ข้อมูลด้านแรงงานในภาพรวมของประเทศได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางของการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อลดความสับสนของการนำ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้โดยการระบุให้ชัดเจนว่า ข้อมูลใดที่ถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล หรือข้อมูลที่สามารถเปิดเผยใช้ร่วมกันได้

๒.๔ พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในระดับกระทรวง โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะต้องพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) สำหรับบริการการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ หากมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกจะต้องเชื่อมโยงข้อมูลผ่านแพลตฟอร์ม

ดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) เท่านั้น เพื่อให้ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

๓.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อนำเสนอข้อมูลด้านแรงงานสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานกระทรวงแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Management Information System : LMIS) ที่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ การวางแผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓.๒ จัดเตรียมระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลด้านแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน (Labour Central Database) ที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และมีความปลอดภัยพร้อมใช้งาน เพื่อบริการบูรณาการการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานสามารถนำข้อมูลไปใช้สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานภายนอกสามารถนำข้อมูลด้านแรงงานไปประกอบ การวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละหน่วยงานได้

๓.๓ เผยแพร่และให้บริการข้อมูลด้านแรงงานแก่หน่วยงานภายนอกและผู้ให้บริการทั่วไป ผ่านช่องทางที่กระทรวงแรงงานกำหนดและมีความปลอดภัย ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความสะดวก ความคล่องตัว และความเร็วของผู้ให้บริการในการเข้าถึงข้อมูลและบริการด้านแรงงานด้วยเป็นสำคัญ

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) สำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน (สป.)

๒) โครงการแพลตฟอร์มวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานของประเทศ (Labour Big Data Analytics) (สป.)

๓) โครงการแพลตฟอร์มให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มตลาดแรงงาน (Labour Market Information Portal) (กกจ.)

๔) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกลางของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (สป.)

๕) โครงการจัดทำมาตรฐานข้อมูลกลางกระทรวงแรงงาน (สป.)

๖) โครงการพัฒนาระบบ Single Window เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลสำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (สป.)

๗) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน (Labour Management Information System: LMIS)

๘) โครงการพัฒนาระบบเพื่อยกระดับความปลอดภัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลและการใช้ระบบข้อมูลบูรณาการขนาดใหญ่ (ทุกหน่วยงาน)

๙) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO/IEC27001 (ทุกหน่วยงาน)

- ๑๐) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเชื่อมต่อการบริการประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน อย่างเจาะจง (สปส.)
- ๑๑) โครงการจัดการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และบริหารจัดการข้อมูล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ (ทุกหน่วยงาน)
- ๑๒) โครงการบูรณาการระบบเครือข่ายของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม (สสปท.)
- ๑๓) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลและการบริการสำหรับแรงงาน นอกระบบ (สป.)
- ๑๔) โครงการออกแบบจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูล (Data Platform) และธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) (สป.)

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

- ๑) เป้าหมาย
- เป้าหมายที่ ๓ การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย
- ๒) ตัวชี้วัด
- ตัวชี้วัดที่ K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร
- ตัวชี้วัดที่ K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้น หรือต่อยอดจากเดิม
- ตัวชี้วัดที่ K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์ม ด้านแรงงาน
- ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๒ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพ และเข้าถึงง่าย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร	๓	๔	๔	๕	๕
K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชน และภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจากเดิม	-	-	๒ บริการ	๓ บริการ	๖ บริการ
K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ ทบทวนและออกแบบการให้บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัล

๑.๑ สำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยดำเนินการออกแบบสอบถามสำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายที่ใช้บริการด้านแรงงาน รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ สรุปผล กำหนดแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลในปัจจุบันหรืออนาคตที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการซึ่งมีพฤติกรรมการใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนการบริการด้านแรงงานต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ โดยพิจารณาควบคู่กับการปรับกระบวนการทำงาน โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ

๑.๓ ออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่เป็นระบบดิจิทัลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของผู้ใช้บริการ ในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบดิจิทัล

๒.๑ ทบทวนและเสนอขอแก้ไขกฎหมายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการให้บริการด้านแรงงานในรูปแบบดิจิทัล

๒.๒ ทบทวน แก้ไขกฎ ระเบียบ เพื่อสนับสนุนการให้บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัล โดยทบทวนกฎ ระเบียบด้านแรงงานเดิมที่พบว่าไม่สอดคล้องหรือไม่รองรับการให้บริการด้านแรงงานในรูปแบบดิจิทัลในปัจจุบันเพื่อเสนอแก้ไขให้สอดคล้อง เช่น การออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ การเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะโดยประชาชนไม่ต้องร้องขอ ฯลฯ

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงรูปแบบการเข้าถึงการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

๓.๑ พัฒนาระบบการบริการดิจิทัลด้านแรงงาน โดยใช้รหัสผู้ใช้งานเดียวเข้าถึงได้ทุกบริการ (Single Sign-On: SSO) โดยปรับปรุงช่องทางการเข้าถึงระบบบริการดิจิทัลกลางด้านแรงงาน ให้สามารถเข้าถึงด้วย USER/PASSWORD เดียว

๓.๒ พัฒนาระบบการบริการดิจิทัลด้านแรงงานแบบครบวงจร (One Stop Service) โดยประชาชนสามารถเข้าใช้งานผ่านระบบการบริการดิจิทัลกลางด้านแรงงาน แล้วสามารถเข้าใช้บริการต่าง ๆ ด้านแรงงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑) โครงการแพลตฟอร์มบูรณาการข้อมูลจัดหางานของประเทศ (Job Portal) (กกจ.)
- ๒) โครงการพัฒนาระบบ e-Service สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.)
- ๓) โครงการพัฒนาระบบให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทักษะแรงงาน (กพร.)
- ๔) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มฝึกอบรมและรับรองทักษะออนไลน์ (กพร.)
- ๕) โครงการพัฒนาระบบการเข้าถึงระบบบริการดิจิทัลกลางด้านแรงงานในรูปแบบ Single Sign-On: SSO (ทุกหน่วยงาน)

- ๖) โครงการพัฒนาระบบการบริการดิจิทัลด้านแรงงานแบบครบวงจร (One Stop Service) / (End-to-End Digital Services) (ทุกหน่วยงาน)
- ๗) โครงการพัฒนาระบบประเมินความพึงพอใจในการใช้งานผ่านระบบบริการดิจิทัลกลางด้านแรงงาน (ทุกหน่วยงาน)
- ๘) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน (กกจ.)
- ๙) โครงการพัฒนาและจัดทำใบรับรองอิเล็กทรอนิกส์ด้านแรงงาน (กพร.)
- ๑๐) โครงการปัญญาประดิษฐ์สำหรับแรงงานทุกคน (กพร.)
- ๑๑) โครงการปรับปรุงระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์สำหรับสถานประกอบการกิจการในการยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (กพร.)
- ๑๒) โครงการพัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรการ มาตรฐาน และกลไกที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ทันเทคโนโลยีดิจิทัล (ทุกหน่วยงาน)
- ๑๓) โครงการจัดหาและพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการวิจัยและกำหนดนโยบายของสำนักงานประกันสังคม (สปส.)
- ๑๔) โครงการพัฒนาระบบการให้บริการของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในรูปแบบ Mobile Application (สสพท.)
- ๑๕) ศูนย์บริการดิจิทัลสำหรับแรงงานไทย (Labour Stop Service)

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๔ กระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลและมีความทันสมัย

เป้าหมายที่ ๕ ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน บุคลากรกระทรวงแรงงาน มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย

ตัวชี้วัดที่ K๗) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี

ตัวชี้วัดที่ K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๔ - ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๓ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๔ - ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๗) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐
K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

๑.๑ ทบทวนกระบวนการทำงานด้านแรงงานเดิมและปรับให้เป็นดิจิทัล ควบคู่กับการพิจารณาปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ภาคเอกชนและประชาชน โดยสำรวจ และศึกษากระบวนการทำงานด้านแรงงานเดิมทุกระบวนงาน นำมาวิเคราะห์ ทบทวน บูรณาการและลดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ทั้งนี้ ควรพิจารณายกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็น หรือมีความจำเป็นน้อยเพื่อสรรหาเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาทดแทน

๑.๒ จัดทำกระบวนการทำงาน (Business Process) ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านแรงงานเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานด้านแรงงานดิจิทัล ที่เป็นนวัตกรรม เพื่อปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล ให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบที่หลากหลาย

๑.๓ แสวงหาแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการใช้ทรัพยากรดิจิทัลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ในกระทรวงแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดความซ้ำซ้อนในการลงทุน ด้วยการลงทุนตามกรอบ ของแบบสถาปัตยกรรมองค์กร มีการบูรณาการข้อมูลและทรัพยากรร่วมกัน

แนวทางที่ ๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบกลางขององค์กรสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒.๑ พัฒนาระบบกลางของกระทรวงแรงงานสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงแรงงาน (E-back Office) ซึ่งรวบรวมระบบงานทั้งหมดตามภารกิจของทุกหน่วยงาน ในกระทรวงแรงงาน นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาสนับสนุนกระบวนการทำงาน ดังกล่าวซึ่งทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานสามารถใช้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงการประหยัดทรัพยากร ลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย และความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน ก่อให้เกิดความรวดเร็ว และความคล่องตัว ในการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน

๒.๒ พัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (E-back Office Platform) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการทุกอย่างของรัฐให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล (Digital by Default) อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบงานสารบรรณ งานยุทธศาสตร์ งานติดตามประเมินผล งานงบประมาณ และพัสดุ งานทรัพยากรบุคคล งานด้านกฎหมาย ฯลฯ

แนวทางที่ ๓ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปฏิบัติงานแบบครบวงจร พร้อมทั้งพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงาน

๓.๑ กระทรวงแรงงานกำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้อย่างรอบรู้” เป็นประเด็นหลักในการพัฒนา บุคลากรของกระทรวงแรงงาน

๓.๒ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงานและเร่งรัดให้ ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงที่มีเนื้อหาและองค์ความรู้ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีบทบาทในการเรียนรู้และเสริมสร้าง สมรรถนะมากขึ้น จัดทำข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อการวางแผนจัดการ ฝึกอบรมและพัฒนาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และให้ครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี เป็นมิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนและบริหารจัดการองค์กร และมิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานควรจัดให้มีการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน

๓.๓ ส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีในโลกดิจิทัล โดยบรรจุเรื่องการเรียนรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลที่เป็นมาตรฐาน ในหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ จัดทำหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนของแนวปฏิบัติ ดำเนินการวัดระดับ การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลตามเกณฑ์ที่กำหนด รมรณงค์ให้บุคลากรเกิดความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของ กระบวนการทำงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๔ พัฒนาแพลตฟอร์มกลางสำหรับรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ด้านดิจิทัลเพื่อให้บุคลากร เข้าไปสืบค้น โดยพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษา ค้นคว้าหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง E-Learnings รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๓.๕ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการทำงานด้านดิจิทัลภายในกระทรวงแรงงาน และระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล สำนักงานพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับการพัฒนากระบวนการทำงานไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ และ รัฐบาลดิจิทัล

๓.๖ ส่งเสริมทักษะใหม่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่คนที่ทำงานอยู่แล้ว (Reskill) และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Upskill) เพื่อการพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาอาชีพให้สอดคล้อง และเพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต

๓.๗ สนับสนุนการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชนในการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องการในตลาดแรงงาน

หมายเหตุ : บุคลากร หมายถึง บุคลากรวัยทำงาน (workforce) หรือบุคลากรดิจิทัล ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนในการ up-skill/re-skill เช่น ลูกจ้าง แรงงาน พนักงานในองค์การภาคเอกชน ข้าราชการ

พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ ทั้งในสายงานด้านดิจิทัลและสายงานอื่น ที่มีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมเพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน กลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อเข้าสู่การเป็นแรงงานด้านดิจิทัล

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑) โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษา ออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่เพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรของกระทรวงแรงงาน (สป.)
- ๒) โครงการพัฒนาระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของหน่วยงานที่มีมาตรฐานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการพิจารณาอนุญาต ตลอดจนพัฒนาระบบสนับสนุนกรณีการยกเลิกการอนุญาต หรือกรณีการจัดให้มีมาตรการอื่นแทนการอนุญาต (กพร.)
- ๓) โครงการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการทำงาน (ทุกหน่วยงาน)
- ๔) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (E-back Office Platform) (สป.)
- ๕) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกระทรวงแรงงาน (ทุกหน่วยงาน)
- ๖) โครงการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล (กพร.)
- ๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลยุค Digital Economy ด้าน Big Data & Analytics (กกจ.)
- ๘) โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้และสืบค้นองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน (ทุกหน่วยงาน)
- ๙) โครงการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เป็นมาตรฐานสากลแก่บุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน (กพร.)
- ๑๐) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (ทุกหน่วยงาน)
- ๑๑) โครงการพัฒนาการให้บริการดิจิทัลระบบสารสนเทศกองทุนเงินทดแทน (สปส.)

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงานและประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๖ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมใช้งานทุกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ ๗ ระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานมีความมั่นคงปลอดภัย

เป้าหมายที่ ๘ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพ

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๘ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๘

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	๙๕	๙๖	๙๗	๙๘	๙๘
K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน	๑	๒	๓	๔	๕
K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต	๙๕	๙๖	๙๗	๙๘	๙๘

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางที่ ๑ สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานสำหรับทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

๑.๑ วางแผนความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ล่วงหน้า เพื่อให้ทราบจำนวนความต้องการใช้หรือทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในอนาคต และมีจำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพียงพอและพร้อมใช้งานในทุกหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยการสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์จากหน่วยงานต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อนำมาประกอบการวางแผนขออนุมัติงบประมาณในการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

๑.๒ พิจารณาจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ หรือเช่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ตามความเหมาะสมการจัดซื้อหรือเช่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่เสื่อมสภาพตามระยะเวลา ชำรุดไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีจำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพียงพอและพร้อมใช้งาน ตลอดจนสามารถใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพ

๒.๑ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรกระทรวงแรงงานผู้ใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ให้สามารถดูแลบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และซ่อมแซมเบื้องต้นได้หากเกิดการขัดข้อง นอกจากนี้ ต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ให้สามารถบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ภายในหน่วยงานได้เอง เพื่อลดขั้นตอนการซ่อมแซมบำรุงรักษา และค่าใช้จ่ายในการจ้างหน่วยงานภายนอกมาบำรุงรักษา

๒.๒ พิจารณาจ้างเหมาซ่อมแซมบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ โดยการดำเนินการจ้างหน่วยงานภายนอก (Outsourcing) มาดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เช่น บำรุงรักษาอุปกรณ์ที่อยู่ในศูนย์คอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ แม้าข่าย ระบบดับเพลิง เครื่องกำเนิดไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ ระบบตรวจจับความชื้น เป็นต้น

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงาน

๓.๑ สำรวจข้อบกพร่องและวางมาตรการป้องกัน โดยดำเนินการสำรวจข้อบกพร่องที่เกิดกับระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงาน และวางแผนเพื่อรองรับมาตรการป้องกันภัยคุกคามด้านเทคโนโลยี ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือความน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

๓.๒ จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกและภายใน โดยการจัดหาเครื่องมือในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานจากภายนอก เช่น อุปกรณ์ป้องกันการโจมตีจากภายนอก (Firewall) และอุปกรณ์ป้องกันการโจมตีจากภายในหน่วยงาน เช่น กล้องวงจรปิด (CCTV) เครื่องสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan)

๓.๓ กำหนดมาตรการป้องกันเพื่อความปลอดภัยในการใช้งานและรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของหน่วยงาน ศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

แนวทางที่ ๔ วางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

๔.๑ สำรวจและวางแผนความต้องการ เพื่อให้ทราบจำนวนความต้องการใช้ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นในการวางระบบเครือข่ายในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วยงาน เนื่องจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านแรงงานในยุคดิจิทัล โดยการใช้แบบสอบถามสำรวจความจำเป็นและความต้องการจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือให้หน่วยงานแจ้งความต้องการระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต นำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวางแผนขออนุมัติงบประมาณ

๔.๒ สรรหาและจัดซื้อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต โดยการเข้าใช้ระบบเครือข่ายจากผู้ให้บริการเครือข่ายจากองค์กรภายนอก ที่กระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานได้รับประโยชน์สูงสุด และครอบคลุมผู้ใช้บริการมากที่สุด ทั้งนี้ ควรพิจารณาแนวทางในการร่วมมือกับภาคเอกชนในการวางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตที่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานมีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดหรือไม่มีค่าใช้จ่าย ให้บริการได้ครอบคลุมและทั่วถึงผู้รับบริการด้านแรงงานทั่วประเทศ ในขณะที่ภาคเอกชนได้รับประโยชน์จากผู้รับบริการที่เข้ามาใช้บริการในรูปแบบค่าใช้บริการที่เหมาะสม

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑) โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน (ทุกหน่วยงาน)
- ๒) โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ (ทุกหน่วยงาน)
- ๓) โครงการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ (ทุกหน่วยงาน)
- ๔) โครงการพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต (ทุกหน่วยงาน)
- ๕) โครงการยกระดับความปลอดภัยและการใช้ระบบข้อมูลบูรณาการขนาดใหญ่และแพลตฟอร์มด้านแรงงานเพื่อการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ (สป.)
- ๖) โครงการการพัฒนา Digital ID สำหรับแรงงานต่างด้าว (กกจ.)
- ๗) โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (ทุกหน่วยงาน)

- ๘) โครงการจัดจ้างทำ Disaster Recovery Site (สป.)
- ๙) ศูนย์ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์กระทรวงแรงงาน (Ministry Security Operation Center : MSOC) (สป.)

ตารางที่ ๓ - ๕ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา ในแต่ละประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
๑. การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล	๑) ระบบสารสนเทศกลางสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานมีประสิทธิภาพ	K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	๑) พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน (๑ มาตรการ)
	๒) การบูรณาการฐานข้อมูลด้านแรงงานร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน	๒) บูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้ (๔ มาตรการ) ๓) พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน (๓ มาตรการ)
๒. การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน	๓) การบริการดิจิทัลด้านแรงงานมีคุณภาพเข้าถึงง่าย	K๓) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร K๔) จำนวนบริการอัจฉริยะที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชนและภาคธุรกิจที่เพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจากเดิม	๔) ทบทวนและออกแบบการให้บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัล (๓ มาตรการ) ๕) ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบดิจิทัล (๒ มาตรการ)
		K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน	๖) ปรับปรุงรูปแบบการเข้าถึงการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางบริการดิจิทัลด้านแรงงาน (๒ มาตรการ)
๓. การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย	๔) กระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลและมีความทันสมัย	K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย	๗) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๓ มาตรการ) ๘) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบกลางขององค์กรสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน (๒ มาตรการ)

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
	๕) ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน บุคลากรกระทรวงแรงงาน มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	K๗) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๙) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปฏิบัติงานแบบครบวงจร พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงาน (๗ มาตรการ)
๔. การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงานและประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	๖) ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมใช้งานทุกหน่วยงาน	K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	๑๐) สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานสำหรับทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน (๒ มาตรการ) ๑๑) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพ (๒ มาตรการ)
	๗) ระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานมีความมั่นคงปลอดภัย	K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน	๑๒) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงาน (๔ มาตรการ)
	๘) ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตมีประสิทธิภาพ	K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต	๑๓) วางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต (๒ มาตรการ)

ส่วนที่ ๔

กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๑ การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดกลไกการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานประกาศนโยบายและเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัล ตลอดจนสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานเกิดความเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในการดำเนินการสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูงควรติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนตลอดจนให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ

๒) สร้างความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน สู่การปฏิบัติ (Steering Committee) ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน เพื่อนำนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้การสนับสนุน กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ตลอดระยะเวลาการดำเนินการตามแผน

๓) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารผ่านทุกช่องทาง ทุกโอกาส เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานในทุกหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของส่วนราชการระดับกรม ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ควบคู่กับการสนับสนุนงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๕) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการพัฒนาดิจิทัลในทุกส่วนราชการ โดยมาตรการการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อภายในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า ให้บุคลากรทุกระดับร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๖) เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน ในรูปแบบ Public Private Partnership : PPP เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานภายใต้กฎ ระเบียบที่มีอยู่ หรือปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบตามความจำเป็น เพื่อให้รัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมได้รับประโยชน์ร่วมกันอย่างเหมาะสม และประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย อาจพิจารณารูปแบบการร่วมลงทุนกับพันธมิตรหรือภาคธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการนวัตกรรมด้านแรงงานด้วย

๓) ส่งเสริมความร่วมมือหน่วยงานภายนอก โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจในทิศทาง ความต้องการ พัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนขยายช่องทางให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ออกแบบ และประเมินผล เพื่อเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานตามแนวทางการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) อย่างแท้จริง

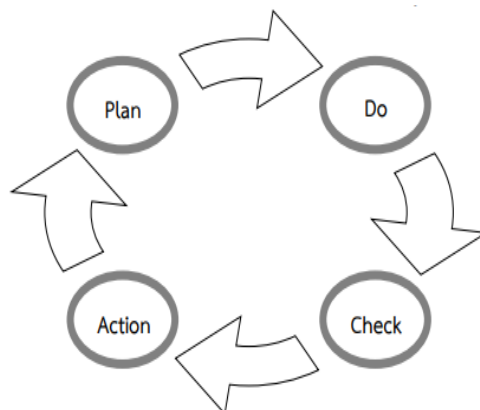
๔) สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ บุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจน รวมถึงประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถ ในการเข้าถึงบริการดิจิทัลด้านแรงงานที่เหมาะสม

๕) ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี ควบคู่กับการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อตอบสนองต่อนโยบาย ประเด็นการพัฒนา และ แนวทางการพัฒนาระดับต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๔.๒ การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นกลไกหนึ่งภายใต้วงจรหรือกระบวนการจัดทำแผน/นโยบาย เพราะการประเมินผล ทำให้ทราบว่าแผนปฏิบัติการฯ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์หรือจำเป็นต้องมี การปรับปรุงแผนหรือ ต้องมีการพัฒนาหรือไม่ ทั้งนี้ตามหลักการ PDCA คือ มีการกำหนดยุทธศาสตร์ (Plan) คือ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอด แปลงแผนปฏิบัติการฯ เป็นแผนงาน/โครงการ จากนั้นควรต้องมีการตรวจติดตามว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตาม ตัวชี้วัดหรือไม่ (Check) และหากพบว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Action) ดังวงจรที่ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพที่ ๔ - ๑ แสดงวงจรการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านแรงงานฯ สู่การปฏิบัติ

กระบวนการติดตามประเมินผล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแผนแม่บทฯ ฉบับนี้ กำหนดกลไกการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. การเตรียมหน่วยงานให้เกิดความพร้อม

๑) ผู้บริหารต้องเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และสม่ำเสมอ

๒) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนและประเด็นยุทธศาสตร์ ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวาง โดยจัดเวทีสร้างความเข้าใจในการกิจ เป้าหมาย และประเด็นยุทธศาสตร์ให้กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทุกภาคส่วน ให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตน ที่จะสนับสนุนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผน ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฯ และดำเนินการตามแผน มีการกำกับติดตาม รวมทั้งสามารถประเมินผลงาน ของหน่วยงานตามแผน ฯ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งให้มีการเชื่อมโยงผลงานตามยุทธศาสตร์สู่การประเมินผล

๔) ผลักดันให้มีการสร้างหรือออกแบบระบบการติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ๒ - ๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวง แรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. การพัฒนากลไกสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ

๑) สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะการบูรณาการและประสานงานระหว่าง หน่วยงานทั้งภายในและภาครัฐ ภาคเอกชน/ผู้ประกอบการ ภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการกิจและประเด็น ยุทธศาสตร์

๒) กระทรวงแรงงาน สนับสนุนให้ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกันและมีการถ่ายทอดไปสู่สำนัก/กอง/กลุ่มงาน/พื้นที่ และระดับบุคคล รวมทั้งมี ระบบจูงใจให้ทุกคน ประเมินการท างานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการแปลงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด จากระดับองค์กร สู่ระดับหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรทุกคนในองค์กร

๓) กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ชัดเจน จัดลำดับ ความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับการดำเนินงาน

๔) กำหนดวิธีประสานความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน และแบ่งขอบเขต ภาระงานโดยระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน การก้าวถ่าง และการเกี่ยงงาน ระหว่างกัน และหาจุดเชื่อมโยงระหว่างงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และเกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานของทุกหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในรูปคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่มี องค์ประกอบจากผู้บริหารภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงร่วมอยู่ด้วย เพื่อให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

๕) แปลงแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่แผนปฏิบัติการ โดยนำกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการที่ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการบูรณาการ แผนงาน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยในกระบวนการวางแผนได้มีการหารือกับ หน่วยงานเจ้าภาพหลัก ในการกำหนดค่าเป้าหมายและแผนงาน/โครงการรองรับในเบื้องต้นไว้แล้ว

๖) มอบหมายหน่วยงานติดตามประเมินผลของกระทรวงแรงงาน (สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน) ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนิน แผนปฏิบัติงาน/โครงการ ว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ และบรรลุตัวชี้วัด รวมทั้ง สามารถติดตาม และประเมินผลแผนงาน/โครงการได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เหมาะสม

๓. การพัฒนากลไก กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

๑) สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานและทุกกรมมีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒) นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) สร้างมาตรการเร่งรัด หากมีโครงการที่ดำเนินการช้ากว่าที่กำหนด และตรวจสอบคุณภาพ และการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ๒-๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔) พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนด ตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผลและสามารถ นำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่าง ต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการ จัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบัน ตรงกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร

๖) กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโครงการทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อนำสู่การตัดสินใจ ของผู้บริหาร

๗) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานให้บุคลากร/ผู้สนใจทราบอย่างต่อเนื่อง

๔. การพัฒนากลไกในการประเมิน การติดตามประเมินผล เพื่อให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ และเพื่อให้ ทราบความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน มีกรอบ การดำเนินงาน ดังนี้

๑) กำหนดแผนการติดตาม กำกับ และประเมินผลแผนแผนปฏิบัติการฯ โดยมีการสร้างตัวชี้วัด ผลสำเร็จที่มีความชัดเจน

๒) การติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาของ โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี และจัดทำรายงาน สรุปเสนอต่อผู้บริหารให้ได้รับทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ รวมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามแนวทางที่เหมาะสม

๓) การประเมินผล

๓.๑) กำหนดวิธีการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นการประเมินผล ตัวชี้วัด และ เกณฑ์การประเมินผล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แหล่งข้อมูล พร้อมทั้ง ระยะเวลา การประเมินผล ซึ่งต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ เพื่อขอความร่วมมือ ในการจัดเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการใช้ในการประเมิน รวมทั้งข้อมูลปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

๓.๒) จัดเก็บข้อมูลและนำมาประมวลผล วิเคราะห์ เปรียบเทียบว่า ผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปี ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ปัจจัยใดที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และผลผลิต/กิจกรรม/โครงการประจำปีตอบสนองหรือสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์อาจเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

๓.๓) สรุปผลการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และนำเสนอผลการประเมินให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรับทราบ



ภาคผนวก ก.
รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๑)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน หมายถึง การที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลอาจหมายถึง การบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน จัดประชุมเพื่อกำหนด แผนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

๒. ดำเนินการสำรวจฐานข้อมูลที่มีอยู่ของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และระบุความต้องการ เชื่อมโยงข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน หรือฐานข้อมูลอื่นที่จำเป็นนอกกระทรวงแรงงาน ที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ

๓. จัดทำแผนการบูรณาการข้อมูลร่วมกันของกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดแนวทาง รูปแบบ หรือ ออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และ/หรือกับหน่วยงาน อื่นภายนอกกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการตามแผนการบูรณาการข้อมูลกระทรวงแรงงาน ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. นำผลการดำเนินงานบูรณาการข้อมูลจากรายงานการติดตาม ประเมินผล มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบูรณาการข้อมูลกระทรวงแรงงาน และรายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๒) จำนวนหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

เป้าหมาย : ๔ หน่วยงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๑)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน หมายถึง การที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน สามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลอาจหมายถึง การบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ

หน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน หมายถึง หน่วยงานระดับกรมสังกัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน จัดประชุม เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

๒. ดำเนินการสำรวจฐานข้อมูลที่มีอยู่ของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และระบุความต้องการ เชื่อมโยงข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน หรือฐานข้อมูลอื่นที่จำเป็นนอกกระทรวงแรงงาน ที่สามารถนำมาใช้ ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ

๓. จัดทำแผนการบูรณาการข้อมูลร่วมกันของกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดแนวทาง รูปแบบ หรือ ออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และ/หรือกับหน่วยงาน อื่นภายนอกกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการตามแผนการบูรณาการข้อมูลกระทรวงแรงงาน ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. นำผลการดำเนินงานบูรณาการข้อมูลจากรายงานการติดตาม ประเมินผล มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานของ ประเทศ

สูตรการคำนวณ : หน่วยนับหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการข้อมูล

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบูรณาการ ข้อมูลกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : Km) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร

เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๒)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แพลตฟอร์มการให้บริการ หรือ Service platform หมายถึง ช่องทางออนไลน์แบบเปิด ที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริการด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน ที่อนุญาตให้ผู้ให้บริการสามารถสืบค้น ติดตาม แลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร และทำธุรกรรม กิจกรรมระหว่างกันได้อย่างอิสระ ตามที่กระทรวงแรงงานกำหนด อาทิ ข้อมูล ตลาดแรงงาน การค้นหาและสมัครงาน การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร จัดประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

๒. ดำเนินการสำรวจแพลตฟอร์มและรูปแบบการให้บริการด้านแรงงานที่มีอยู่ของทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน และดำเนินการสำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงานในการใช้บริการของกระทรวงแรงงานผ่านระบบออนไลน์

๓. จัดทำแผนการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร ที่รวบรวมบริการด้านต่าง ๆ ของกระทรวงแรงงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

๔. ดำเนินการตามแผนการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ รวมถึงสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

๕. นำผลการดำเนินงานการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรจากรายงานการติดตาม ประเมินผล และรายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการให้บริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจร และรายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๔ จำนวนบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่กระทรวงฯ ให้บริการประชาชน และภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจากเดิม

เป้าหมาย : จำนวนบริการอัจฉริยะ ๖ บริการ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๒)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

บริการอัจฉริยะ (Smart Service) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการของกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กำหนดและประกาศนโยบายให้ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานพัฒนารูปแบบการให้บริการอัจฉริยะ (Smart Service) ทั้งบริการที่พัฒนาขึ้นใหม่ หรือพัฒนาบริการที่ต่อยอดจากบริการเดิม โดยมุ่งให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและประชาชนผู้ให้บริการ

๒. ติดตามให้ทุกหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบริการอัจฉริยะ อย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่กระทรวงแรงงานกำหนด

๓. ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพบริการอัจฉริยะของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพบริการอัจฉริยะ ตลอดจนสถานะการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานตามแผนฯ

๕. รวบรวมผลการพัฒนาศักยภาพบริการอัจฉริยะของทุกหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงานทุกปี

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่กระทรวงแรงงานให้บริการประชาชน และภาคธุรกิจ ที่เพิ่มขึ้นหรือต่อยอดจากเดิมในแต่ละปีงบประมาณ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการพัฒนาศักยภาพบริการอัจฉริยะของทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๕) ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๖)

การรายงานผล : รายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Customer Satisfaction) หมายถึง การวัดผลความสุขที่ลูกค้ามีต่อบริการต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงานว่า แพลตฟอร์มด้านแรงงานและบริการต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานนั้น สามารถให้บริการได้ตามความคาดหวังของผู้รับบริการหรือไม่ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจจากการให้ผู้รับบริการทำแบบสอบถามทั้งในรูปแบบออนไลน์ หรือรูปแบบอื่น ๆ ด้วยความเหมาะสม ข้อมูลที่ได้จะช่วยให้กระทรวงแรงงานสามารถปรับปรุงพัฒนาบริการของต่าง ๆ อย่างไรจึงจะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน ดำเนินการออกแบบการสำรวจความพึงพอใจ จัดทำเครื่องมือสำรวจ และช่องทางการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ และ/หรือผ่านช่องทางทางประเมินอื่นที่เหมาะสม

๒. ติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงานเป็นระยะ ๆ

๓. นำผลการประเมินมาประมวลผล แปลผล และรายงานผลเป็นระยะ ๆ และสรุปทุกไตรมาส

๔. แจ้งผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงานไปยังหน่วยงานผู้ให้บริการ เพื่อปรับปรุงพัฒนารูปแบบการให้บริการให้ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการมากที่สุด ภายในของเขตที่กระทรวงแรงงานสามารถดำเนินการได้

๕. ติดตามผลการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ จัดทำเป็นรายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการประจำปี และนำผลการสำรวจความพึงพอใจไปดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงานที่มีความพึงพอใจ}}{\text{จำนวนผู้ใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงานทั้งหมด}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการผ่านแพลตฟอร์มด้านแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๖) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และ
ทันสมัย

เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๓)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

กระบวนการทำงานที่เป็นดิจิทัล หมายถึง ทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงานเปลี่ยนวิธีการทำงาน
หน่วยงานให้กลายเป็นรูปแบบดิจิทัล Digitization หรือการเปลี่ยนข้อมูลเอกสารในรูปแบบกระดาษและระบบ
การทำงานให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล ซึ่งถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญของทุกองค์กรในยุคดิจิทัล

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กระทรวงแรงงานกำหนดและประกาศนโยบายให้ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการ
พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัล และทันสมัย ทุกหน่วยงานตรวจสอบ
กระบวนการทำงานภายในหน่วยงานว่ามีขั้นตอนไหนที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอหรือสามารถทำให้เร็วกว่านี้
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. แต่ละหน่วยงานหาข้อมูล และเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม เลือกระบบที่เชื่อมต่อได้หลายอุปกรณ์
และมีการใช้งานที่ยืดหยุ่น

๓. จัดทำแผนการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านแรงงานให้เป็นดิจิทัลด้วยเทคโนโลยี
ที่เหมาะสม และดำเนินการตามแผนฯ

๔. ติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแผนที่กำหนด ตลอดจนประเมิน
ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการทำงานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นดิจิทัล

๕. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่าง
ต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประเมินผล และ
รายงานผลทุกปี

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุง
กระบวนการทำงานเป็นดิจิทัลและทันสมัย

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๓) ร้อยละผู้ผ่านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นต่อปี

เป้าหมาย : ร้อยละ ๓๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๓)

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (Digital Skill Development Academy : DiSDA)

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : -

คำอธิบายตัวชี้วัด :

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ออกแบบพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชน หรือแรงงานที่สนใจเข้ารับการพัฒนาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ผ่านระบบออนไลน์ โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตร

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชนอย่างต่อเนื่อง จาก ๑๓ หลักสูตร อาทิ Microsoft Word Intermediate, Microsoft PowerPoint Intermediate, Microsoft Excel Intermediate, Microsoft Sway, Basic Cybersecurity

๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรใหม่อย่างต่อเนื่องตามความต้องการของประชาชนและแรงงานที่สนใจ

๓. สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านทุกช่องทางให้ประชาชนและแรงงานกลุ่มเป้าหมายลงทะเบียนเข้ารับการพัฒนา

๔. สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (DiSDA) ดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลทุกหลักสูตรตามระยะเวลาและเนื้อหาวิชาที่กำหนด ผ่านระบบออนไลน์

๕. ประเมินผลการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชน หรือแรงงาน มอบวุฒิบัตร และรายงานผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลเป็นรายไตรมาส และรายปี

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัลของสถาบันทุกหลักสูตรที่เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณปัจจุบัน}}{\text{จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเทคโนโลยีดิจิทัลของสถาบันทุกหลักสูตรทั้งหมดในปีงบประมาณที่ผ่านมา}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๘) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๓)

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโต้การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน
๒. ส่งเสริม เร่งรัด ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งสายงาน
๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับในสังกัด และรายงานผลการพัฒนาให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ
๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงแรงงาน
๕. รายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนบุคลากรกระทรวงแรงงานทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๘ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๔)

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ครุภัณฑ์ หมายถึง สินทรัพย์ที่หน่วยงานมีไว้เพื่อใช้ในการดำเนินงานมีลักษณะคงทนและมีอายุการใช้งานเกินกว่า ๑ ปี โดยให้บันทึกครุภัณฑ์ที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ตามราคาดูเป็นรายการสินทรัพย์ถาวรในบัญชีของหน่วยงาน โดยบันทึกรายละเอียดครุภัณฑ์ในทะเบียนคุมทรัพย์สิน และให้คำนวณค่าเสื่อมราคาประจำปี (หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๑๐.๓/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙)

ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อาทิ มอนิเตอร์ พล็อตเตอร์ เครื่องแปลงรหัสสัญญาณ เครื่องถ่ายทอดสัญญาณจากคอมพิวเตอร์ขึ้นจอภาพ เครื่องปรับระดับกระแสไฟ สแกนเนอร์ ดิจิไทเซอร์ เครื่องสำรองกระแสไฟฟ้า เครื่องแยกกระดาษ เครื่องป้อนกระดาษ เครื่องอ่านข้อมูล เครื่องอ่านและบันทึกข้อมูล เครื่องพิมพ์แบบต่าง ๆ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด
๒. จัดทำแผนบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา
๓. ดำเนินการบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด
๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์กระทรวงแรงงานที่ได้รับการบำรุงรักษาตามแผนฯ และพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ} \times 100}{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมดของกระทรวงแรงงาน}}$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๑๐) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน

เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๔)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Cyber Security) หมายถึง การนำเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีและกระบวนการที่รวมถึง วิธีการปฏิบัติที่ถูกออกแบบไว้เพื่อป้องกันและรับมือที่อาจจะถูกโจมตีเข้ามายังอุปกรณ์เครือข่าย โครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศ ระบบหรือโปรแกรมที่อาจจะเกิดความเสียหายจากการที่ถูกเข้าถึงจากบุคคลที่สามโดยไม่ได้รับอนุญาต

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการการศึกษา ทำความเข้าใจวิธีการจัดการความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีต่อระบบทรัพย์สิน ข้อมูล และขีดความสามารถของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๒. ควบคุม และดำเนินงานตามมาตรการป้องกันที่เหมาะสม เพื่อป้องกันหรือจำกัดระดับของภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การเฝ้าระวัง หรือมีการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อการเตือนภัยกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ได้อย่างทันที และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

๓. วางแผนการรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และดำเนินการตามแผน แนวทาง กิจกรรมที่กำหนด

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดแผนความต่อเนื่องการดำเนินงานเพื่อรองรับให้การดำเนินงานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง ตลอดจนกู้คืนขีดความสามารถหลังจากการโดนคุกคามทางไซเบอร์อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามผล ประเมินผล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : K๑๑) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๘ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๔)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

อินเทอร์เน็ต หรือ Intranet หมายถึง เครือข่ายในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต แต่การเข้าใช้งานนั้นต้องเข้าผ่านระบบที่ได้รับการรับรองความถูกต้อง ระบบอินเทอร์เน็ตใช้โปรโตคอล TCP/IP สำหรับการรับส่งข้อมูลเช่นเดียวกับอินเทอร์เน็ต ซึ่งโปรโตคอลนี้สามารถใช้ได้กับฮาร์ดแวร์ที่หลากหลายประเภท และสายสัญญาณที่แตกต่างกันออกไป ฮาร์ดแวร์ที่ใช้สร้างเครือข่ายไม่ใช่ปัจจัยหลักของอินเทอร์เน็ต แต่จะเป็นซอฟต์แวร์ที่เข้ามามีส่วนช่วยทำให้อินเทอร์เน็ตทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ และอินเทอร์เน็ตยังเป็นเครือข่ายที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้งานเท่านั้น

อินเทอร์เน็ต หรือ Internet หมายถึง เครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดใหญ่ มีการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายหลาย ๆ เครือข่ายทั่วโลก โดยใช้ภาษาที่ใช้สื่อสารกันระหว่างคอมพิวเตอร์ที่เรียกว่า โพรโทคอล (protocol) ผู้ใช้เครือข่ายนี้สามารถสื่อสารถึงกันได้ในหลาย ๆ ทาง อาทิ อีเมล เว็บบอร์ด และ โซเชียลเน็ตเวิร์ค

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความพร้อมใช้งานของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้

๒. จัดทำแผนบำรุงรักษาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๓. ดำเนินการบำรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของทุกส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติได้

ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก
ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
(SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

จุดแข็ง (Strengths)

๑. กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญในการลงทุนเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือดิจิทัล เพื่อดำเนินการตามภารกิจของกระทรวงแรงงาน และรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ระบบ VDO Conference สำหรับการบริหารจัดการมอหมายนโยบายและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในสังกัดและหน่วยงานในต่างประเทศ
๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานสามารถรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งให้บริการแก่บุคลากรภายในกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ระบบงานสารสนเทศที่รองรับการให้บริการแก่ประชาชนหลากหลาย และครอบคลุมความต้องการทุกช่วงวัย (ตั้งแต่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไปจนถึงวัยเกษียณ ซึ่งเป็นกำลังแรงงานของประเทศ)
๔. กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานราชการที่มีข้อมูลแรงงานจำนวนมาก ตั้งแต่ช่วงวัยเริ่มต้นทำงานจนถึงวัยเกษียณ อีกทั้งมีฐานข้อมูลด้านแรงงานจำนวนมากที่จำเป็นในการดำเนินงานตามภารกิจจากผู้ประกอบการได้
๕. กระทรวงแรงงานสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ในการเชื่อมโยงข้อมูลที่สำคัญในการบริหารจัดการด้านแรงงาน
๖. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของหน่วยงาน
๗. ทุกหน่วยงานมีระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้าน infrastructure เช่น ระบบเครือข่าย เครื่องแม่ข่าย เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในปัจจุบัน และคาดการณ์ว่าในอนาคตช่วงหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID – 19 อีกระยะหนึ่ง จะไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบงานดิจิทัล
๒. บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนจำกัดทำให้การบริการไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
๓. บุคลากรของกระทรวงแรงงานบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเพื่อการพัฒนา
๔. กระทรวงแรงงานยังขาดฐานข้อมูลที่จำเป็นและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างเต็มที่ เช่น ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ
๕. บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานส่วนใหญ่ ขาดความรู้ความสามารถ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลดี
๖. ข้อมูลไม่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ (Data Quality)
๗. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีฯ และข้อมูลที่มีอยู่
๘. ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น Data Scientist Data Engineer เป็นต้น

- ๙. การจัดเก็บฐานข้อมูลยังเป็นแบบ Silo คือทุกหน่วยงานมีฐานข้อมูลของหน่วยงานตนเอง
- ๑๐. ยังไม่มีมาตรฐานข้อมูลกลางที่ชัดเจนของกระทรวงแรงงาน
- ๑๑. ยังไม่มีการกำหนดนโยบายด้านข้อมูลของกระทรวงแรงงาน
- ๑๒. ไม่มีฐานข้อมูลกลาง (Data Center) ของกระทรวงแรงงาน
- ๑๓. ไม่มีกระบวนการทำงาน (Business Process) ภาพรวมของกระทรวงแรงงาน เนื่องจากหน่วยงานมีกระบวนการทำงานแยกตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
- ๑๔. ยังไม่มีการจัดทำ Data Catalog ที่ชัดเจนในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน
- ๑๕. ยังไม่มีการรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน (อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำโครงการ ออกแบบ และพัฒนารอบแนวทางการเปลี่ยนผ่านระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ในยุคดิจิทัล ๕.๐ สำหรับหน่วยงานราชการไทย)
- ๑๖. ยังไม่มี Platform กลางในการให้บริการประชาชนในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานและให้บริการประชาชนมากขึ้น
๒. แผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบดิจิทัลของประเทศไทย ส่วนราชการต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับระบบดิจิทัลกลางภายในระยะเวลา ๒ ปี ทำให้กระทรวงต้องเร่งพัฒนาระบบดิจิทัลสนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านแรงงาน
๓. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพัฒนาอย่างรวดเร็ว รวมทั้งโปรแกรมประยุกต์ที่หลากหลาย เครือข่ายสังคม (Social Network) ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความทันสมัยสะดวกในการใช้งาน ทำให้กระทรวงแรงงานและทุกหน่วยงานสามารถนำมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ระบบคลาวด์ ข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data อีกทั้งประชาชนสามารถเข้าถึงบริการและข้อมูลของภาครัฐได้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น
๔. กฎหมายต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติบริหารงานการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่งผลให้กระทรวงแรงงานต้องเร่งพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล และทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลภาครัฐเพิ่มขึ้น
๕. เครือข่ายภาคประชาชนที่มีความหลากหลาย เป็นโอกาสในการขยายช่องทางการให้บริการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ นวัตกรรมบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน/สังคม เช่น อาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน (ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา)
๖. ภาคส่วนต่าง ๆ ทางสังคม เช่น ครูแนะแนว บ้าน วัด โรงเรียน สถานประกอบการ ให้ความร่วมมือในการนำเข้าสู่ข้อมูลด้านแรงงาน
๗. สถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ส่งผลให้ทุกหน่วยงานเกิดความตระหนักและเห็นความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น
๘. ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงขึ้น มีเครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานเป็นของตนเองเพิ่มขึ้น และมีเครื่องมืออุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้หลากหลายรูปแบบเพื่อเข้าถึงบริการของรัฐ ทำให้กระทรวงแรงงานสามารถขยายการให้บริการในรูปแบบดิจิทัลได้ครอบคลุมและทั่วถึงได้

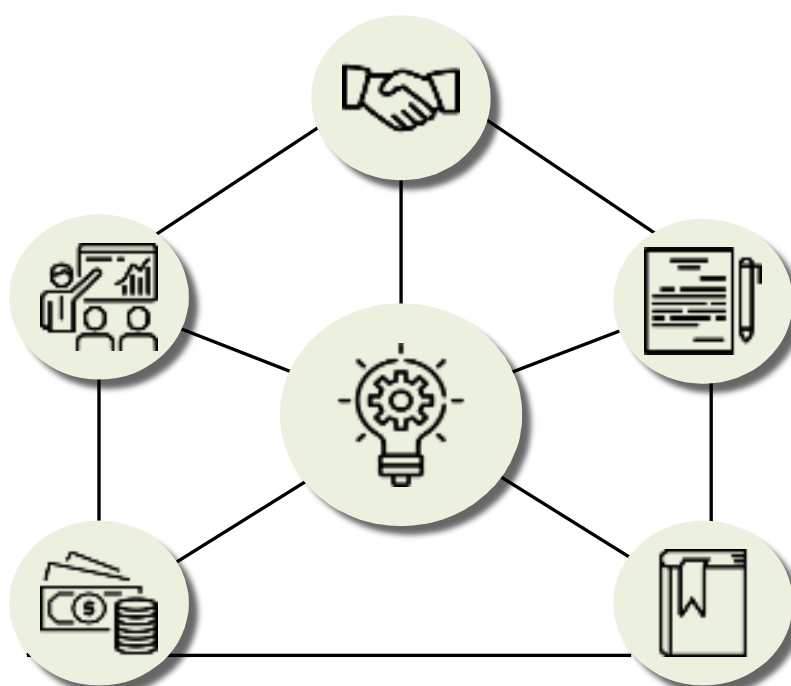
อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. สถานการณ์โรคระบาด COVID – ๑๙ ที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม ทำให้การจัดเก็บรายได้ภาครัฐไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้มีการปรับลดงบประมาณของส่วนราชการ รวมถึงงบประมาณในการพัฒนาด้านดิจิทัลของกระทรวงด้วยอีกประการหนึ่ง
๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่จะมีผลบังคับใช้เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งผลให้กระทรวงและทุกหน่วยงานต้องระมัดระวังในการจัดเก็บและการเปิดเผยข้อมูลของผู้ใช้บริการ ซึ่งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กรได้

๓. พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ อีกทั้งระเบียบราชการมีขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงาน ไม่เอื้ออำนวยในการจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งต้องลงทุนสูงทำให้ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป
๔. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การคุกคามทางไซเบอร์ก็มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วเช่นกัน ทำให้กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาการลงทุนที่สูงขึ้นเพื่อการป้องกันภัยทางไซเบอร์ทุกรูปแบบที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
๕. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็วส่งผลให้การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๖. หน่วยงานภาครัฐภายนอกกระทรวงที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงานได้อย่างแท้จริง

ภาคผนวก ค.

TOWS matrix



ตารางที่ ค - ๑ ตาราง TOWS MATRIX

	จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
โอกาส O	กลยุทธ์เชิงรุก SO ๑. ดำเนินการจัดทำ Single Window ที่สะดวกต่อการใช้งานและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (S1 - S3,S5 / O1 - O8) ๒. การจัดเตรียมระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานเพื่อรองรับการบูรณาการการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก (S4 / O1 - O8) ๓. การรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์ (S7 / O1 - O4)	กลยุทธ์ฟื้นฟู WO ๑. การเพิ่มทักษะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (W2,W3,W5,W6 / O2,O3,O5,O7,O8) ๒. การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน (W1,W4,W6,W9 - W12,W14,W16 / O1 - O8) ๓. การจัดทำกระบวนการทำงาน (Business Process) ภาพรวมของกระทรวงแรงงานและแนวทางในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาลดกระบวนการทำงาน รวมถึงการส่งมอบบริการต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์ม (W13 / O1,O3,O7)
อุปสรรค/ภัยคุกคาม T	กลยุทธ์เพิ่มทางเลือก ST ๑. การจัดทำข้อมูล/ระบบ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ (S1- S4 / T6)	กลยุทธ์เชิงรับ WT ๑. การจัดทำนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (W15 / T2) ๒. จัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จะได้รับในแต่ละปีงบประมาณ (W1 / T1)

ภาคผนวก ง.
สถานภาพระบบสารสนเทศ
ของกระทรวงแรงงาน

ระบบงานสารสนเทศ

ระบบงานสารสนเทศ (Application Software) ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันของกระทรวงแรงงาน เป็นระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และระบบงานบริการประชาชน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดจำนวนจำแนกตาม หน่วยงาน ดังตารางที่ ง-๑ และ ง-๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ง - ๑ ภาพรวมระบบสารสนเทศ (APPLICATION SOFTWARE) ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน (ระบบ)			
		ระบบงานหลัก	ระบบงานสนับสนุน	รายงาน บริการ	รวม
๑	กรมการจัดหางาน	๗	๑๖		๒๓
๒	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๗	๔	๔	๑๕
๓	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑	๒	๑	๔
๔	สำนักงานประกันสังคม	๒๐	๖	๑๐	๓๖
๕	สสพท.	๑	๑	๓	๕

ตารางที่ ง - ๒ ระบบสารสนเทศ (APPLICATION SOFTWARE) จำแนกตามหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
กรมการจัดหางาน		
๑	ระบบบริการประชาชน Single Sign-On	เว็บไซต์ e-service.doe.go.th เป็นเว็บไซต์ที่เชื่อมต่อระบบออนไลน์ทุกระบบของกรมการจัดหางานไว้ในจุดเดียว
๒	ไทยมีงานทำ	- “ไทยมีงานทำ” เป็นเว็บให้บริการจัดหางานในประเทศ ผ่าน Platform ของรัฐ - AI เพิ่มประสิทธิภาพการจับคู่งานที่เหมาะสม - แหล่งงานราชการและงานเอกชน - เชื่อมโยงหลักสูตรอบรมของกรมพัฒนาฝีมือ - เชื่อมโยงข้อมูลฐานข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) เพื่อปรับปรุงสถานะบรรจุนงาน - รองรับการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงาน ข้อมูลหลักสูตรอบรมมหาวิทยาลัย ในส่วนของเด็กจบใหม่ เป็นต้น https://e-service.doe.go.th/
๓	ระบบขึ้นทะเบียนและรายงานตัวของผู้ประกันตนขอรับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	เป็นระบบที่ให้บริการคนหางานที่เป็นผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างหรือลาออกจากงานให้สามารถยื่นขึ้นทะเบียนและรายงานตัวผู้ประกันตนกรณีว่างงานแบบออนไลน์ได้เบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว https://e-service.doe.go.th/
๔	ระบบการให้สิทธิ / ขอรับสิทธิของคนพิการ มาตรา ๓๕	https://e-service.doe.go.th/
๕	ระบบทดสอบความถนัดทางอาชีพ	เลือกแบบทดสอบ - แบบวัดบุคลิกภาพเพื่อการศึกษาต่อ - แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพ - แบบทดสอบทักษะด้านภาษาอังกฤษ
๖	ระบบบริหารจัดการลูกหนี้กองทุนเพื่อผู้รับงานกลับไปทำที่บ้าน และระบบชำระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์	สมาชิกกลุ่มรับงานกลับไปทำที่บ้านทำสัญญากู้ยืมเงินกองทุน และสมาชิกกลุ่มรับงานกลับไปทำที่บ้านสามารถนำใบแจ้งหนี้ชำระที่ธนาคารกรุงไทยได้
๗	ระบบดิจิทัลแหล่งบริการจัดหางานอิสระ	แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อ Matching งานอิสระ สำหรับแรงงานนอกระบบ/ ผู้ที่สมัครงานแล้วไม่ได้งาน/คนรุ่นใหม่ / ประชาชนทั่วไป โดยเน้น Matching งานที่ใช้ทักษะเป็นหลัก หรืองานที่ใช้เงินทุนในการประกอบอาชีพไม่มาก

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		เพื่อเพิ่มช่องทางในการประกอบอาชีพและเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ถ้วนหน้าทุกช่วงวัย (Full Employment) ซึ่งกรมการจัดหางานจัดทำฐานข้อมูลอาชีพอิสระใหม่ ๆ และ ฐานข้อมูล Demand Supply ด้านแรงงานนอกระบบ โดยมีการให้บริการผ่าน Mobile Application และ web Application ทั้งของฝั่งผู้ต้องการทำงานและผู้ที่ต้องการหาคนทำงาน
๘	ระบบอิเล็กทรอนิกส์การบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ	การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) โดยแบ่งตามวิธีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้ ๑. เดินทางด้วยตนเอง ๒. บริษัทจัดส่ง ๓. นายจ้างพาไปทำงาน ๔. นายจ้างส่งไปฝึกงาน ๕. กรมการจัดหางานจัดส่ง
๙	ระบบ Single Window (BOI)	๑. การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาเพื่อศึกษาสู่ทางการลงทุน ๒. การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาเพื่อกระทำการที่เป็นประโยชน์ต่อการลงทุน ๓. การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติงานในกิจการที่อยู่ในระหว่างการ พิจารณาให้การส่งเสริม หรือ อยู่ระหว่างรอบัตรส่งเสริม ๔. การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติงานในหอการค้าต่างประเทศ https://swe-expert.boi.go.th/SW-WEB/main.php
๑๐	ระบบแจ้งเข้าทำงานของคนต่างด้าว (e-Inform)	กระบวนการแจ้งรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน และการแจ้งคนต่างด้าวออกจากงาน ที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการปกครอง และกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และยังมีช่องทางการให้บริการผ่าน แอปพลิเคชัน ที่ติดตั้งบนอุปกรณ์แบบพกพา โดยระบบสามารถแจ้งเตือนนายจ้าง คนต่างด้าว ที่มีความสัมพันธ์ ในการแจ้งคนต่างด้าวเข้าทำงานและออกจากงาน สามารถแจ้งผลการรับแจ้งไปยังนายจ้างและคนต่างด้าวได้ http://eservice.doe.go.th/doiinform
๑๑	ระบบออกใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (ตท.๒)	การพัฒนากระบวนการบริการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการพิจารณาออกใบอนุญาตทำงานต่างด้าว ๓ สัญชาติ (ตท.๒) http://๑๐.๑.๔๐.๑๘๐/DOEWEBAPP/Account
๑๑	ระบบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ๓ สัญชาติ (e-Work Permit)	การพัฒนากระบวนการอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว (๓ สัญชาติ) ทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้บริการนายจ้าง/สถานประกอบการที่มีความต้องการยื่นคำขอแบบบัญชีรายชื่อความต้องการคนต่างด้าว (Name List) และขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่ต้องเดินทางออกไปขอราชอาณาจักรและต้องยื่นคำขอรับใบอนุญาต

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		ทำงานก่อนที่ระยะเวลาการอนุญาตทำงานเดิมจากสิ้นอายุและมีการบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยระบบสามารถโต้ตอบข้อมูลให้กับระบบสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมการปกครอง เคาน์เตอร์เซอร์วิส และ เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบแจ้งเข้าการทำงานของกรมการจัดหางานได้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้บริหารสามารถ ติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบได้ตามเวลาจริง (Real-Time) และสามารถนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศ ไปกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป https://e-workpermit.doe.go.th
๑๒	ระบบออกใบอนุญาตทำงานถูกกฎหมาย (Online)	การพัฒนากระบวนการรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการพิจารณา ออกใบอนุญาตทำงานถูกกฎหมาย (Online)
๑๓	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว	- แผนพัฒนาระบบปี ๒๕๖๕ - พัฒนาระบบยื่นคำขอ - พัฒนาระบบชำระค่าธรรมเนียมและนัดหมาย - พัฒนาระบบสำหรับเจ้าหน้าที่ - พัฒนาระบบแสดงตนและออกใบอนุญาต - พัฒนาระบบแจ้งเข้าทำงานและแจ้งออกจากงาน - โอนย้ายฐานข้อมูลเดิมทั้ง ๔ ฐานให้รวมเป็นฐานเดียวกัน - เชื่อมโยงฐานข้อมูลต่างด้าวเข้ากับฐานข้อมูลกลาง
๑๔	ระบบตรวจสอบการลักลอบไปทำงานและกลุ่มเสี่ยง (กำลังพัฒนาระบบ)	การพัฒนากระบวนการอิเล็กทรอนิกส์การตรวจสอบผู้เดินทางไปต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบ แยกเป็น ๒ ส่วน - จัดทำระบบ Mobile Application สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการตรวจสอบผู้เดินทาง - พัฒนาระบบ Web Application สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการตรวจสอบผู้เดินทาง - เชื่อมโยงข้อมูลระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง - หน้าเว็บเผยแพร่ความรู้ด้านการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
๑๕	ระบบบริการออกใบอนุญาตทำงาน (DOE e-License)	ระบบบริการออกใบอนุญาตจัดหางาน ต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน พักใช้เพิกถอนการยื่นจดทะเบียนขอรับ อนุญาตจัดหางานของผู้ประกอบธุรกิจจัดหางาน
๑๖	ระบบบันทึกผลการตรวจ (TSIP)	สำหรับเจ้าหน้าที่ - บันทึกผลการตรวจแรงงานต่างด้าว - บันทึกผลการรับเรื่องร้องทุกข์และช่วยเหลือคนหางาน - บันทึกผลการติดตามผลคดี

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๑๗	ระบบ Doe-office กรมการจัดหางาน	https://e-office.doe.go.th/
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
๑	ระบบฐานข้อมูลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลงานการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการบริหารงานฝึกอบรม ทะเบียนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๒	ระบบฐานข้อมูลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลงานการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ทะเบียนผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๓	ระบบฐานข้อมูลการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลงานการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทะเบียนสถานประกอบกิจการ ทะเบียนลูกจ้าง การยื่นขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
๔	ระบบฐานข้อมูลการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลงาน การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ ทะเบียนผู้ประกอบการ ที่ได้รับการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และทะเบียนแรงงานนอกระบบ ได้แก่ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้รับสวัสดิการแห่งรัฐ
๕	ระบบฐานข้อมูลการรับรองความรู้ความสามารถ	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลงานรับรองความรู้ความสามารถ ทะเบียนผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ทะเบียนผู้มีสมุดประจำตัว ทะเบียนผู้ประเมิน ทะเบียนศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ
๖	ระบบฐานข้อมูลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับเงินกองทุน การจ่ายเงินกองทุน การติดตามลูกหนี้เงินกู้ยืมกองทุน การขอรับเงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน การเงินและบัญชีกองทุน
๗	ระบบฐานข้อมูลรวมช่าง	เป็นการจัดการข้อมูลและพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนช่างสาขาช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างเครื่องปรับอากาศ และช่างประปา เป็นช่างที่มีฝีมือมีมาตรฐาน ผ่านการรับรองจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถติดต่อเรียกใช้บริการได้ทุกจังหวัด
๘	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	เป็นระบบบันทึกผลการดำเนินงานรับรองความรู้ความสามารถ การออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ การพิมพ์สมุดประจำตัว การออกบัตรประจำตัวผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ
๙	ระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป็นระบบบันทึกผลดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย ๑. การฝึกอบรม ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		๓. การรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมของสถานประกอบการ ซึ่งรวมถึงการออกวุฒิบัตร การฝึกอบรม หนังสือรับรองผู้ผ่านมาตรฐานฝีมือแรงงาน และหนังสือรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมของสถานประกอบการ
๑๐	ระบบรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ	เป็นระบบให้หน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบันทึกผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานของกรม เพื่อให้กองบริหารการคลังติดตามผลการบริหารงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน
๑๑	ระบบรายงานผลการดำเนินงานตามคู่มือประชาชน	เป็นระบบที่ให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคบันทึกผลการปฏิบัติงานตามคู่มือประชาชน และรายงานปัญหา/อุปสรรค เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ ออกรายงานนำเสนอผู้บริหาร
๑๒	ระบบรายงานผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป็นระบบบันทึกผลการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อบริหารและติดตาม ผลการบริหารเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของกองส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๓	ระบบรายงานผลโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐	เป็นระบบที่หน่วยงานส่วนภูมิภาคบันทึกผลการดำเนินการโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME โดยกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเป็นเจ้าภาพ
๑๔	ระบบฐานข้อมูลการพัฒนากำลังคนระดับจังหวัด (กพร.ปจ.)	เป็นระบบที่หน่วยงานส่วนภูมิภาคบันทึกแผนงานและข้อมูลการพัฒนากำลังคนของจังหวัด โดยจะมีการจัดประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพจังหวัด (กพร.ปจ.) เพื่อให้ การดำเนินงานมีความ สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนในพื้นที่จังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกองแผนงานและสารสนเทศเป็นเจ้าภาพ
๑๕	ระบบรายงานการฝึกอบรมด้านยาเสพติด	เป็นระบบที่หน่วยงานส่วนภูมิภาคบันทึกการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ผู้ต้องขังในเรือนจำ หรือ สถานพินิจ คดีด้านยาเสพติด โดยกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเป็นเจ้าภาพ
๑๖	ระบบรายงานศูนย์ช่างประจำชุมชนเขตใต้ท้องคราชัน	เป็นระบบที่หน่วยงานส่วนภูมิภาคบันทึกผลการดำเนินงานของศูนย์ช่างประจำชุมชนเขตใต้ท้องคราชัน เช่น การ ลงทะเบียนช่าง สาขาไหนบ้าง การจัดฝึกอบรมช่าง หรือผลการดำเนินงานซ่อมบำรุง โดยกองพัฒนาศักยภาพ แรงงานและผู้ประกอบการเป็นเจ้าภาพ
๑๗	ระบบรายงานคลินิกช่าง ช่วงเทศกาล	เป็นระบบบันทึกผลการดำเนินการคลินิกช่างที่ออกให้บริการในช่วงเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่ หรือ สงกรานต์ เป็นการออกให้บริการด้าน
๑๘	ระบบรายงานผู้ผ่านการทดสอบของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือ แรงงาน	เป็นระบบบันทึกผลผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานภายนอกที่ขึ้น ทะเบียนกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๙	ระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานบริหารจัดการตามระบบประกันคุณภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒๐	ระบบติดตามความพึงพอใจ/ผลสัมฤทธิ์	เป็นระบบที่ให้ผู้ใช้บริการตามภารกิจของกรมบันทึกและติดตามความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์งานบริการของกรม

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๒๒	ระบบรายงานแผน/ผล (Warroom)	เป็นระบบที่ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานติดตามแผนงานและผลการดำเนินงานโครงการของหน่วยงานประจำปี
๒๒	ระบบคลังข้อมูล	เป็นระบบที่ใช้ Oracle BI ในการแสดงแผนงานและผลการดำเนินการตามภารกิจของกรมแสดงไว้ให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนเงื่อนไขในการแสดงผลการดำเนินงานที่ต้องการ
๒๓	ระบบรายงานจำนวนผู้สมัครฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์กรม	เป็นระบบที่แสดงจำนวนผู้สมัครฝึกอบรมหลักสูตรปกติ (หลักสูตรที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงาน) ผ่าน e-Service ของกรม โดยแสดงเป็นรายหน่วยงาน
๒๔	ระบบรายงานจำนวนผู้สมัครอบรมออนไลน์/กักตัว COVID-๑๙	เป็นระบบที่แสดงจำนวนผู้สมัครฝึกอบรมหลักสูตรอบรมออนไลน์โดยผ่าน Application ZOOM ผ่าน e-Service ของกรม โดยแสดงเป็นรายหน่วยงาน
๒๕	ระบบการคืนหลักประกันสัญญา	เป็นระบบติดตามผลการคืนเงินหลักประกันสัญญาสำหรับผู้ค้าที่ได้ทำสัญญาซื้อ/จ้าง
๒๖	ระบบ THAI มิงงานทำ รายชื่อผู้สมัครฝึกไทยมิงงานทำ	เป็นระบบแสดงรายชื่อผู้สมัครฝึกอบรมจากเว็บไทยมิงงานทำ
๒๗	ระบบแจ้งปัญหาด้านสารสนเทศ	เป็นระบบแจ้งปัญหาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม โดยจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเมื่อมีผู้แจ้งเข้ามาในระบบแจ้งปัญหาจะไปแสดงใน Line กลุ่มของศูนย์ข้อมูลฯ และแสดงข้อผิดพลาดและข้อผู้รับผิดชอบ
๒๘	ระบบแจ้งแก้ไขชื่อหลักสูตรภาษาอังกฤษ	เป็นระบบอำนวยความสะดวกเพื่อแก้ไขชื่อหลักสูตรภาษาอังกฤษในระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๙	ระบบแจ้ง / ย้ายแผนการฝึก / ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	เป็นระบบแจ้งย้ายแผนการฝึกอบรม / แผนการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนงานของหน่วยงานส่วนภูมิภาคดำเนินการเปิดสาขาฝึกอบรม / ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในส่วนของผลผลิต กิจกรรมไม่ถูกต้อง
๓๐	ระบบแจ้งซ่อมคอมพิวเตอร์	เป็นระบบอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางในการแจ้งซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ โดยมีระบบจัดการคิวในการซ่อม และแจ้งวัน/เวลาในการดำเนินการซ่อม
๓๑	ระบบดาวนโหลดหลักสูตรฝึกอบรม	เป็นระบบอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางในการแจ้งซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ โดยมีระบบจัดการคิวในการซ่อม และแจ้งวัน/เวลาในการดำเนินการซ่อม
๓๒	ระบบดาวนโหลดเอกสาร	เป็นระบบดาวนโหลดเอกสารต่าง ๆ ของศูนย์ข้อมูลฯ และเอกสารของหน่วยงานอื่น ๆ
๓๓	ระบบแปลภาษาออนไลน์	เป็นระบบที่ก้องวิเทศสัมพันธ์ทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการแปลชื่อหลักสูตรเป็นภาษาอังกฤษ
๓๔	ระบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใน (e-SAR)	เป็นระบบบันทึกผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเอกสารที่เกี่ยวข้องตามตัวชี้วัดของหน่วยงานให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเจ้าภาพตัวชี้วัดสามารถตรวจและแจ้งผลการประเมินฯ ได้ในระบบ

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๓๕	ระบบการโอนเงินเดือนด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-PAS)	เป็นระบบการพิจารณาโอนเงินเดือน โดยมีการบันทึกสถิติวันลา ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่ และวงเงินที่ได้มา ระบบสามารถบริหารจัดการตามวงเงินที่ได้โดยง่าย
๓๖	ระบบการอนุมัติด้วยลายเซ็นดิจิทัล	ดำเนินการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้สามารถออกเอกสารหลักฐานทางราชการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้เทคโนโลยีลายเซ็นดิจิทัล (Digital Signature) ได้แก่ วุฒิบัตรผู้ผ่านการฝึกอบรม หนังสือรับรองว่า เป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หนังสือรับรองการผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและ โภชนาการบนเรือ หนังสือรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกในการติดต่อขอรับเอกสารทางราชการ โดยไม่ต้องเดินทางมาขอรับเอกสารด้วย ตนเอง สามารถขอรับเอกสารได้ด้วยตัวเองผ่านช่องทางดิจิทัลของกรม เช่น เว็บไซต์ของกรม(www.dsd.go.th) และ DSD Application
๓๗	ระบบการออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์	ดำเนินการพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ใบเสร็จรับเงิน ค่าธรรมเนียมการดำเนินการรับรองความรู้ความสามารถ ใบเสร็จรับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ใบเสร็จรับเงินค่าทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยสามารถดาวน์โหลดใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ได้ทุกที่ทุกเวลาไม่ ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาติดต่อมาขอรับใบเสร็จรับเงินด้วยตัวเอง หรือกรณีที่มีการส่งใบเสร็จรับเงินทาง ไปรษณีย์ ป้องกันใบเสร็จรับเงินสูญหายระหว่างการขนส่ง
๓๘	ระบบบริหารและกำหนดสิทธิ์บุคลากร	เป็นระบบบริหารและกำหนดสิทธิ์ในการเข้าใช้ระบบสารสนเทศกรม (Back Office) ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน สามารถเข้าใช้ระบบสารสนเทศได้แค่ไหน สามารถแก้ไขส่วนไหนได้
๓๙	ระบบบริหารจัดการเว็บไซต์	เป็นระบบให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเว็บไซต์ของหน่วยงานสามารถบริหารจัดการหรืออัปเดตเว็บไซต์ของ หน่วยงาน
๔๐	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	เป็นระบบบริหารจัดการงานสารบรรณและรับ-ส่งเอกสารระหว่างหน่วยงานภายในกรมให้อยู่ในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ โดยมีการกำหนดสิทธิ์ในการใช้งานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน
๔๑	ระบบทะเบียนทรัพย์สินและครุภัณฑ์	เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลและบริหารจัดการทรัพย์สินและครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยสามารถเก็บข้อมูลการจัดซื้อ รูปภาพ และประวัติการได้มา การโอนย้าย และการจัดจำหน่าย
๔๒	ระบบการออกใบรับรองการจ่ายเงินเดือน	เป็นระบบการออกใบรับรองการจ่ายเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยสามารถเลือกเดือนและปีที่ ต้องการได้

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๔๓	การบริการประชาชนระบบงานบริการประชาชนในรูปแบบ e-Service ผ่านเว็บกรม (www.dsd.go.th)	เป็นการบริการตามภารกิจของกรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ประกอบด้วย ๑. การยื่นสมัครฝึกอบรม ๒. การยื่นสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓. การยื่นคำขอรับรองความรู้ความสามารถ ๔. การยื่นคำขอสมุดประจำตัว ๕. การยื่นคำขอเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ๖. การตรวจสอบผลการสมัครฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๗. ระบบบริการค้นหาผู้สมัครอิเล็กทรอนิกส์ หนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ และใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ ๘. การฝึกทักษะออนไลน์ เป็นการฝึกอบรมผ่านสื่อการฝึกอิเล็กทรอนิกส์ ประชาชนสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเองตลอดเวลาโดยผ่านสมาร์ตโฟน แท็บเล็ต ได้ทั้งระบบ IOS / Android และคอมพิวเตอร์ ๙. การฝึกอบรมออนไลน์ด้วยโปรแกรม Application ZOOM และ Microsoft Team
๔๔	ระบบงานบริการสถานประกอบกิจการ (ระบบ PRB e-Service) ผ่านหน้าเว็บกรม (www.dsd.go.th)	๑. การยื่นคำขอรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการ ๒. การยื่นแบบส่งเงินสมทบ (สท. ๒)
๔๕	ระบบการให้บริการตามภารกิจของกรมผ่าน DSD Application	เป็นการพัฒนาการให้บริการตามภารกิจของกรมผ่านช่องทาง Mobile Application : DSD Application ประกอบด้วย ๑ การบริการประชาชน ๑.๑ ข้อมูลหลักสูตรฝึกอบรม/ข้อมูลมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑.๒ สมัครฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๑.๓ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) ตรวจสอบสถานการณ์ยื่นรับรองหลักสูตรและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถานประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) ตรวจสอบผลการพิจารณาอนุมัติเงินกู้ยืมและเงินอุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๔ บริการดาวน์โหลดคู่มือและหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ ๒ การประชาสัมพันธ์ ๒.๑ ข่าวประชาสัมพันธ์ ๒.๒ ข่าวจัดซื้อจัดจ้าง ๒.๓ คู่มือบริการประชาชน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		๓. แสดงที่อยู่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในรูปแบบแผนที่พร้อมที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ ๔. คำถามที่พบบ่อย (Frequency Asked Question : FAQ) ๔.๑ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๔.๒ การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๔.๓ พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ๔.๔ การรับรองความรู้ความสามารถ ๔.๕ คู่มือบริการประชาชน
๔๖	Application รวมช่าง	เป็นแอปพลิเคชันที่ประชาชนใช้ในการค้นหาช่างใกล้บ้านที่มีฝีมือคุณภาพที่ผ่านการพัฒนาทักษะฝีมือ และรับรองความรู้ความสามารถจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมบริการตรวจสอบ ช่อมแซม ในสาขาช่างไฟ ช่างแอร์ ช่างประปาสุขภัณฑ์ โดยท่านสามารถดูข้อมูลช่างเบื้องต้นประกอบการตัดสินใจ อาทิ รูปภาพช่าง วันเวลาที่ช่างพร้อมบริการ ทั้งนี้สามารถจองคิวนัดหมายช่างผ่านแอปพลิเคชันได้ทันที พร้อมระบบการแจ้งเตือนเมื่อช่างตอบรับคิวนัดหมาย สามารถดาวน์โหลดได้ฟรีทั้งในระบบ iOS และ Android
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
๑	ระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน	Web Application
๒	ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) (สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการและผลงานระบบสินทรัพย์)	Web Application
๓	ระบบให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	Web Application, Public Service
๔	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)	Web Application
สำนักงานประกันสังคม		
๑	ระบบงานประกันสังคมบนเครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม - ระบบงานทะเบียน - ระบบประโยชน์ - ระบบเงินสมทบ - ระบบแพทย์	เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ประกันตน นายจ้าง สถานพยาบาล การเบิกสิทธิประโยชน์ทดแทน ข้อมูลการส่งเงินสมทบ ข้อมูลการค้างชำระ และการติดตามการขึ้นทะเบียนนายจ้าง

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
	- ระบบการเงิน - ระบบบัญชี - ระบบตรวจสอบ	
๒	ระบบ NCH	เป็นระบบงานจ่ายค่าบริการทางการแพทย์
๓	ระบบ RMS	เป็นระบบงานจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ เชื่อมโยงระบบ NCH (ค่าฟอกเลือด/หัตถ์ภาพ)
๔	ระบบ มาตรา ๔๐ - ระบบงานทะเบียน - ระบบงานประโยชน์ - ระบบเงินสมทบ - ระบบงานผู้ดูแลระบบ - ระบบการเงินรับ - ระบบเครือข่ายประกันสังคม - ระบบการเงินจ่าย - ระบบ web service	เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา ๔๐ การเบิกสิทธิประโยชน์ ข้อมูลการส่งเงินสมทบ ข้อมูลเครือข่ายประกันสังคมและการเบิกจ่ายค่าตอบแทน และบริการข้อมูลให้กับหน่วยงานภายในและภายนอก
๕	ระบบ UCEP	เป็นระบบงานจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉินวิกฤต
๖	ระบบ EMCO	เป็นระบบงานจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน (จ่ายให้ สปสช.)
๗	ระบบกองทุนเงินทดแทน (WCF)	เป็นระบบสารสนเทศที่ให้บริการจัดการงานของกองทุนเงินทดแทน ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย ดังนี้ ๑. ระบบงานทะเบียน ๕. ระบบงานเงินทดแทน ๙. ระบบงานคณะกรรมการ ๒. ระบบงานสมทบ ๖. ระบบงานการเงินจ่าย ๑๐. ระบบงานจ่ายค่าตอบแทนแพทย์ ๓. ระบบงานตรวจสอบ ๗. ระบบงานการเงินรับ ๑๑. ระบบงานศูนย์ฟื้นฟูฯ ๔. ระบบงานสถิติ ๘. ระบบงานบัญชี ๑๒. ระบบงานบริหารจัดการสำหรับผู้ดูแลระบบ
๘	ระบบใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ (e-Receipt)	เป็นระบบกลางที่ให้บริการในการออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานประกันสังคม และอำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการและผู้ประกันตนสามารถเข้าระบบ เพื่อเรียกดูและพิมพ์ใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์ย้อนหลังได้
๙	ระบบสารสนเทศงานประกันสังคมกรณีว่างงานสำหรับผู้ประกันตนต่างด้าว (UEF)	เป็นระบบสารสนเทศสำหรับขึ้นทะเบียนและรายงานตัวสำหรับผู้ประกันตนต่างด้าว
๑๐	ระบบสารสนเทศการจัดการงานในประเทศ (UEB)	เป็นระบบบริหารจัดการด้านข้อมูลว่างงานของผู้ประกันตน
๑๑	ระบบรับแจ้งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (e-compensate)	เป็นระบบรับแจ้งการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานโดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานพยาบาลในความตกลงของกองทุนเงินทดแทน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๑๒	ระบบรายงานค่าจ้างประจำปีอิเล็กทรอนิกส์ กองทุนเงินทดแทน (e-wage)	เป็นระบบการให้บริการที่สำนักงานประกันสังคม มุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างสำหรับการรายงานค่าจ้างประจำปี และพิมพ์ใบแจ้งเงินสมทบจากรายงานค่าจ้างประจำปีอิเล็กทรอนิกส์ (กท.๒๕ค.) โดยการลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Signature)
๑๓	ระบบแจ้งอัตราเงินสมทบประจำปีอิเล็กทรอนิกส์กองทุนเงินทดแทน (e-rate)	เป็นระบบการให้บริการที่สำนักงานประกันสังคม มุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างสำหรับการเรียกดูรายละเอียดการคำนวณอัตราเงินสมทบตามค่าประสบการณ์ประจำปี และพิมพ์ใบแจ้งอัตราเงินสมทบ ตามค่าประสบการณ์ประจำปี
๑๔	ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)	ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับสถานประกอบการและบุคคลทั่วไป ในการลดการเดินทางมาติดต่อยังสำนักงานประกันสังคม ผู้เข้าใช้บริการ สามารถสมัครใช้งานระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม www.sso.go.th โดยเลือกเมนู "สถานประกอบการ" สามารถขอทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยกรอกข้อมูลผ่านทางระบบ และยื่นเอกสารขอทำรายการ (สปส. ๑-๐๕) ที่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด/เขตพื้นที่ เพื่ออนุมัติ ชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านเพื่อเข้าใช้งานระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ <u>ธุรกรรมงานทะเบียน</u> - ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน/แจ้งรับผู้ประกันตนเข้าทำงาน (สปส.๑-๐๓) - บันทึกขึ้นทะเบียนสำหรับผู้ที่เคยมีบัตรรับรองสิทธิแล้ว - แจ้งสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน (สปส.๖-๐๙) - แจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูลผู้ประกันตน (สปส. ๖-๑๐) <u>ธุรกรรมเงินสมทบ</u> - ส่งเงินสมทบแบบแยกอื่น (ตามแบบ สปส.๑-๑๐ กรณียื่นชำระเงินสมทบเพียงสถานประกอบการเดียว) - ส่งเงินสมทบแบบยื่นรวมสาขา (ตามแบบ สปส.๑-๑๐/๑ กรณีที่สถานประกอบการต้องการยื่นชำระเงินสมทบหลายสาขาพร้อมกันในคราวเดียว) - ส่งข้อมูลทะเบียนด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (สปส. ๑-๐๔)
๑๕	ระบบสารสนเทศการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (๒ ระบบ)	เป็นระบบสารสนเทศการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพ และระบบสารสนเทศการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ
๑๖	ระบบจัดเก็บและแปลงเอกสารหลักฐานงานประกันสังคมจากรูปแบบกระดาษให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามมาตรฐาน	เป็นระบบบริหารจัดการด้านเอกสารของหน่วยงานซึ่งประกอบด้วย ๑. ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ๒. ระบบจัดเก็บเอกสาร

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
	ภายใต้ประกาศของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (EDOC) (๓ ระบบ)	๓. ระบบจัดวาระประชุม
๑๗	ระบบงานสนับสนุน (๔ ระบบ)	เป็นระบบสารสนเทศที่ใช้สำหรับเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร ประกอบด้วย ๑. ระบบการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ๒. ระบบงานห้องสมุดอัตโนมัติ ๓. ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบการ ๔. ระบบสอบทรัพย์สินบัญชีเงินฝากธนาคาร
๑๘	ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานประกันสังคมในรูปแบบ e-Service	ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานประกันสังคม ทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมใน ผ่าน API Web Service ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน
๑๙	เว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม (www.sso.go.th)	ให้บริการข้อมูล ข่าวประชาสัมพันธ์ กิจกรรม ของสำนักงานประกันสังคมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และยังเป็นศูนย์ข้อมูลการให้บริการแหล่งความรู้ด้านงานกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ที่เป็นประโยชน์ให้แก่หน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน นอกจากนี้เว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม มีเชื่อมโยงกับระบบต่างๆ ของสำนักงานประกันสังคม เช่น ๑. ระบบสมาชิกเว็บไซต์ ให้บริการผู้ประกันตนในการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล ๒. ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) สำหรับนายจ้าง แจ้งทำธุรกรรมงานทะเบียน และ งานเงินสมทบผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ๓. ระบบตรวจสอบข้อมูลสำหรับสถานพยาบาล ใช้ตรวจสอบสถานะของผู้ประกันตน
๒๐	ระบบงานจ่ายสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพ	ให้บริการผู้ประกันตนในการเข้ารับบริการในสถานพยาบาลที่เข้าร่วม MOU กับสำนักงานประกันสังคม โดยสามารถเข้ารับบริการทันตกรรมกรณีเหมาจ่าย โดยไม่ต้องสำรองเงิน โดยสถานพยาบาลจะบันทึกข้อมูลการ ให้บริการทันตกรรม ผ่านระบบฯ และจะประมวลผลเข้าสู่ส่วนกลางต่อไป
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)		
๑	ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office)	ระบบบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ พัสดุ การเงิน บัญชี เป็นต้น
๒	ระบบรับสมัครเข้าร่วมกิจกรรมการรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการ ทำงานให้เป็นศูนย์ (Zero Accident)	ผู้ประกอบการสมัครเข้าร่วมกิจกรรมการเพื่อรับโล่และใบประกาศนียบัตร
๓	แอปพลิเคชัน "T-OSH Guide"	แอปพลิเคชันที่ให้บริการทางด้านข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๔	เว็บไซต์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	เว็บไซต์ขององค์กร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
๑	เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารตามภารกิจด้านแรงงานให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารและบริการด้านแรงงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน
๒	เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (จำนวน ๗๖ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานจังหวัดให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๓	เว็บไซต์สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (จำนวน ๑๓ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทาง
๔	เว็บไซต์หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (จำนวน ๑๓ เว็บไซต์)	ในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๕	ระบบสารสนเทศเครือข่ายภายในกระทรวงแรงงาน (ระบบ อินทราเน็ต)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๖	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่แสดงตนภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้บริการสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร และมีความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างกัน
๗	ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	ใช้สำหรับบันทึกครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการแจ้งซ่อมครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
๘	ระบบใบแจ้งเงินเดือน	ใช้สำหรับทำใบแจ้งเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสามารถพิมพ์หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ของข้าราชการได้
๙	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการบันทึกการรับหนังสือเข้าและส่งหนังสือออก ตามระเบียบงานสารบรรณในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และติดตามเอกสารได้สะดวกและรวดเร็ว

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๑๐	ระบบถาม-ตอบ (Q&A)	ช่องทางตอบข้อซักถามด้านแรงงานเบื้องต้น สำหรับประชาชน ผู้ประกันตน นายจ้างหรือสถานประกอบการ โดยมีเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมตอบข้อซักถามด้วย
๑๑	ระบบแจ้งข้อมูลเบาะแสการทุจริตเจ้าหน้าที่	ระบบที่สามารถแจ้งเบาะแส/ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่
๑๒	ระบบ LaborQ1.net	ใช้บันทึกและประมวลผลข้อมูลผลการสำรวจรายได้และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม นำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อใช้ในการศึกษาและพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๓	ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	เก็บข้อมูลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบรายจังหวัดและภาพรวมประเทศ
๑๔	ระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ระบบจัดเก็บและแสดงข้อมูลผลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ และผลการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
๑๕	ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานเพื่อนำมากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
๑๖	ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	รวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรได้นำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินงานประมวลผลข้อมูล และจัดรูปแบบข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาสนับสนุนการทำงานและช่วยในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารรวมทั้งยังช่วยในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ
๑๗	ระบบศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)	เพื่อจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานและเพื่อเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกที่สนใจ
๑๘	ระบบตรวจราชการ	ระบบฐานข้อมูลสำหรับการตรวจราชการ อาทิ รายชื่อผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน คำสั่งแผนการตรวจราชการ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน คำสั่งมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ รายงานผลการตรวจราชการ เป็นต้น
๑๙	ระบบติดตามและประเมินผล กระทรวงแรงงาน	ระบบสำหรับการติดตามผลการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามแผนปฏิบัติงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ นำเสนอผู้บริหารเป็นรายเดือน
๒๐	ระบบติดตามการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐในส่วนของกระทรวงแรงงาน	วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๒๑	ระบบตอบข้อมูลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศแบบอัตโนมัติ (Chatbot)	ให้บริการด้านข้อมูลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ข้อมูลรายการตรวจสอบเอกสาร (Check list) พร้อมตัวอย่างแบบฟอร์ม ช่องทางการติดต่อ และสถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยระบบตอบข้อมูลฯ จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แรงงานไทย/ผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองสิทธิประโยชน์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ทราบข้อมูลสิทธิประโยชน์จากการไปทำงานในต่างประเทศ การจัดเตรียมเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วน และช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลดปัญหาในด้านการจัดเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วน หรือไม่ถูกต้อง ลดภาระในการตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากข้อมูลรายการตรวจสอบเอกสาร (Check List) พร้อมตัวอย่างแบบฟอร์ม
๒๒	ระบบบูรณาการติดตามการดำเนินคดีด้านแรงงาน	รายงานความคืบหน้าสรุปผลการดำเนินคดีด้านแรงงานทั้งในส่วนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการเอง และที่ส่งไปยังพนักงานสอบสวน
๒๓	ระบบยื่นคำร้องอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing)	เพื่อใช้ตรวจสอบข้อมูลบุคคลล้มละลายหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ของกรมบังคับคดี ผ่านทางเว็บไซต์ https://efiling.led.go.th/
๒๔	ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	ระบบที่ใช้บันทึกข้อมูลผู้มาใช้บริการผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ๖๒ จังหวัด ๖๔ แห่ง (๒ แห่งในจังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดนนทบุรี)
๒๕	Mol Smart Service ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน	ระบบที่สำนักงานประกันสังคม จัดทำขึ้นให้สำหรับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ๖๒ จังหวัด ๖๔ แห่ง ใช้บริการข้อมูลด้านประกันสังคมเบื้องต้น ผ่านการตรวจสอบจากการดึงข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชนแบบสมาร์ทการ์ด (Smart Card) ของผู้ประกันตนที่มาใช้บริการ
๒๖	ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์	ระบบที่สามารถส่งข้อมูลเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผู้ร้องทุกข์ผ่านทางหนังสือ หรือทางเว็บไซต์ส่งต่อไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดทำรายงานสรุปสถิติผลการดำเนินการตามประเภทการร้องทุกข์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒๗	ระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ	ให้บริการข้อมูลและสถิติด้านแรงงาน เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๒๘	ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) Web Portal	ให้บริการข้อมูลสถานการณ์เด่นด้านแรงงาน วิเคราะห์ความต้องการตลาดแรงงาน และบริการชุดข้อมูล Open Data
๒๙	ระบบห้องสมุด	- ระบบที่สามารถสืบค้นหนังสือและสิ่งพิมพ์ ให้บริการในการยืม - คืน - ค้น - จอง เอกสาร/หนังสือ สำหรับเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปได้ - เผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๓๐	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	- ระบบสืบค้นข้อมูลบุคลากรกระทรวงแรงงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) - อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้งานประโยชน์ข้อมูลการสืบค้น บัญชีข้าราชการ/พนักงานราชการที่ขึ้นบัญชีไว้ ให้กระทรวงแรงงานนำมาใช้ในการบรรจุข้าราชการ/พนักงานราชการ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
๓๑	ระบบ e-SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.	การกำกับและประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งระดับกระทรวงและระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวง) โดยบันทึกข้อมูลผล การดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปี ผ่านระบบ e-SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.
๓๒	ระบบของกรมบัญชีกลาง	๑. ระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลาง (Direct Payment) ๒. ระบบตรวจสอบสิทธิสวัสดิการรักษายาบาล ๓. ระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension) ๔. ระบบการรับชำระเงินกลางของบริการภาครัฐ (Payment Portal of Government) ๕. กฎหมายและระเบียบการคลัง ๖. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ๗. GFMIS Web Online ๘. ระบบประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ Government to counting Quality Assurance and Evaluation System (GAQA System) ๙. ระบบข้อมูลผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ (Public Accountants Information System:PAIS) ๑๐. ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e - GP) ๑๑. ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (E-Payroll)
๓๓	"ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ	ระบบสารสนเทศที่ใช้ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านแผนงาน โครงการหรือการดำเนินการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นระบบข้อมูลขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างบูรณาการ
๓๔	ระบบรายงานความคืบหน้า ปัญหาและอุปสรรค ของ การดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)	ระบบสารสนเทศที่ใช้ติดตามความคืบหน้า ปัญหา อุปสรรค ของโครงการที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อ ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๓๕	ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์	ระบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๖	ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ	- บันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ แบ่งเป็นกิจกรรม ใช้งานเร่งด่วน และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ - จัดทำระบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการและวิทยากร - บันทึกรายงานผลการดำเนินงานโครงการ - การประเมินความพึงพอใจสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ - รายงานข้อมูล/ตรวจสอบติดตามผลการพัฒนาทักษะฝีมือ
๓๗	ระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสามัครแรงงาน (อสร.) และรายงานผลการดำเนินงานของอาสามัครแรงงาน (อสร.)	ระบบบันทึกการปฏิบัติงานของอาสามัครแรงงานในการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน
๓๘	ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)	การจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปี การจัดสรรงบประมาณ การบริหารและควบคุม งบประมาณ และระบบรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การบริหารข้อมูลการตรวจราชการ
๓๙	ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	ระบบรองรับกระบวนการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำหรับบริการประชาชน ยื่นคำร้องผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
๔๐	ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถเชื่อมโยง ฐานข้อมูลข้าราชการและเจ้าหน้าที่ระบบ DPIS ของ สำนักงาน กพ.

ข้อมูล

จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกระทรวงแรงงาน หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปข้อมูลได้ดังรายละเอียดในตารางที่ ง-๓

ตารางที่ ง - ๓ การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับที่	หน่วยงานภายนอก	ระบบงานที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล
กรมการจัดหางาน		
๑	กรมการปกครอง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พ.ม.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรมอาชีวศึกษา สำนักงานประกันสังคม กรมสรรพากร กรมบัญชีกลาง สำนักงานข้าราชการพลเรือนกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ บริษัทจัดหางานที่ MOU กับกรมการจัดหางาน สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ	ระบบจัดหางานในประเทศ/ส่งเสริมการมีงานทำ
๒	กระทรวงกลาโหม กรมการกงสุล สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กรมเจ้าท่า กรมพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ส กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กรมการปกครอง	ระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

ลำดับที่	หน่วยงานภายนอก	ระบบงานที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล
๓	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กรมประมง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ๒๕๖๓ กรมการกงสุล กรมพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) กรมการปกครอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ส การนิคมอุตสาหกรรม ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย กรมสรรพากร สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร (API) กระทรวงสาธารณสุข (API) กรมเจ้าท่า สำนักงานประกันสังคม	ระบบบริหารแรงงานต่างด้าว
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
๑	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล (ผ่าน DGA)
๒	กระทรวงกลาโหม / หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน	ข้อมูลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (สด. ๔๓) (ผ่าน Linkage)
๓	กรมการปกครอง	ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย (ผ่าน Linkage) ๑. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓. การรับรองความรู้ความสามารถ
๔	กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย (ผ่าน Linkage) ๑. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓. การรับรองความรู้ความสามารถ
๕	สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย (ผ่าน Linkage) ๑. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓. การรับรองความรู้ความสามารถ

ลำดับที่	หน่วยงานภายนอก	ระบบงานที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล
๖	สำนักงานกิจการยุติธรรม	ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย (ผ่าน Linkage) ๑. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓. การรับรองความรู้ความสามารถ
๗	ตำรวจภูธร ภาค ๔	ข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย (ผ่าน Linkage) ๑. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ๒. การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ๓. การรับรองความรู้ความสามารถ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
๑	กรมการปกครอง	งานที่มีการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลธรรมดา (บัตรประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน)
๒	กรมเจ้าท่า	งานตรวจแรงงานในเรือประมง (ทะเบียนเรือ)
๓	กรมบังคับคดี	งานติดตามหนี้จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
๔	กรมประมง	งานตรวจแรงงานในเรือประมงทะเล (ผลการตรวจและการดำเนินคดีอาญา)
สำนักงานประกันสังคม		
๑	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	ดึงข้อมูลงบการเงินของสถานประกอบการ (งานตรวจสอบ)
๒	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	ดึงข้อมูลสถานประกอบการ (งานทะเบียนนายจ้าง)
๓	กรมบังคับคดี	ดึงข้อมูลล้มละลาย (งานเร่งรัดหนี้)
๔	กรมสรรพากร	ดึงงบด.๑ งบด.๑ก. งบด.๕๐ (งานตรวจสอบ) (อยู่ระหว่างพัฒนา)
๕	กระทรวงแรงงาน (ศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน NLIC)	- ข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตน - ข้อมูลการจ้างงานผู้ประกันตน - ข้อมูลสถานประกอบการ - ข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตน มาตรา ๔๐ - ข้อมูลผู้ประกันตนในระบบกองทุนเงินทดแทน
๖	กระทรวงยุติธรรม (ศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกระบวนการยุติธรรม DXC)	- ข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตน - ข้อมูลการจ้างงานผู้ประกันตน - ข้อมูลการใช้สิทธิสถานพยาบาล
๗	กรมการปกครอง (ระบบบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ (Linkage Center))	- ข้อมูลทะเบียนผู้ประกันตน - ข้อมูลการใช้สิทธิสถานพยาบาล

ลำดับที่	หน่วยงานภายนอก	ระบบงานที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
๒๒	กรมการปกครอง	อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้งานประโยชน์ข้อมูลทะเบียนราษฎรด้วยระบบคอมพิวเตอร์ - โดยวิธีแฟ้มข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Batch Processing) - วิธีบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Counter Service) - โปรแกรมสำหรับอ่านข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชน
๒๓	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ข้อมูลสำรวจด้านแรงงาน โดยวิธีการส่ง RAW DATA
๒๔	กรมส่งเสริมการเกษตร	ทะเบียนเกษตรกร โดยวิธีการส่งไฟล์ข้อมูล CSV
๒๕	กระทรวงการคลัง	ทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ รอบลงทะเบียน ๑๑.๔ ล้านคน โดยวิธีการส่งไฟล์ข้อมูล CSV
๒๖	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	ทะเบียนนิติบุคคล โดยโอนถ่ายทุกรอบ ๖ เดือน

โปรแกรมสำเร็จรูป (Software)

โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ของกระทรวงแรงงานจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนงานด้านระบบสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ ง-๔

ตารางที่ ง - ๔ โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ที่มีการใช้งานในส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

ประเภทโปรแกรมสำเร็จรูป	รายการโปรแกรมสำเร็จรูป
กรมการจัดหางาน	โปรแกรมระบบปฏิบัติการ
	โปรแกรมจัดการสำนักงาน
	โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล
	โปรแกรมประมวลผลเชิงสถิติ
	โปรแกรมระบบเก็บข้อมูลขององค์กรบน Server
	โปรแกรมบริหารจัดการ IP ของกรมการจัดหางาน (Opensource)
	โปรแกรมบริหารจัดการอุปกรณ์ภายในห้อง Server ของกรมการจัดหางาน (Opensource)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	โปรแกรมระบบปฏิบัติการ
	โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล
	โปรแกรมประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติ
	โปรแกรมตกแต่งรูปภาพ
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	โปรแกรมระบบปฏิบัติการ
	โปรแกรมจัดการสำนักงาน
	โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล
สำนักงานประกันสังคม	โปรแกรมระบบปฏิบัติการ
	โปรแกรมจัดการสำนักงาน
	ระบบจัดเก็บและแปลงเอกสารหลักฐานงานประกันสังคมจากรูปแบบกระดาษให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรฐานภายใต้ประกาศของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (EDOC)
	โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล
	โปรแกรม Sapiens Object Pool
	โปรแกรม View Direct For OS/390
	โปรแกรม IBM Tivoli OmegaMon for CICS
	โปรแกรมสำหรับควบคุมงานประมวลผลแบบ Batch
	โปรแกรม Monarch Pro
	โปรแกรมสำหรับการออกแบบรายงาน

ประเภทโปรแกรมสำเร็จรูป	รายการโปรแกรมสำเร็จรูป
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	โปรแกรมระบบปฏิบัติการ
	โปรแกรมจัดการสำนักงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	โปรแกรมระบบปฏิบัติการ
	โปรแกรมจัดการสำนักงาน
	โปรแกรมด้านความปลอดภัย Antivirus
	โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล
	โปรแกรมประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติ
	ซอฟต์แวร์ Network/System Monitoring
	ซอฟต์แวร์ระบบคอมพิวเตอร์เสมือน
	ชุดโปรแกรมระบบปฏิบัติการสำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายแบบ data center
	โปรแกรมสำหรับการ Backup/Restore
	โปรแกรมประชุมออนไลน์
	โปรแกรมตกแต่งรูปภาพ
	โปรแกรมตัดต่อวิดีโอ
	โปรแกรมบริการระบบข้อมูลทางภูมิศาสตร์
	โปรแกรมระบบจัดการเนื้อหาบน Browser



เครือข่ายการสื่อสาร (Network)

เครือข่ายการสื่อสาร (Network)

ตารางที่ ง - ๕ เครือข่ายการสื่อสารของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รูปแบบการเชื่อมโยง	ลักษณะ	ความเร็ว
กรมการจัดหางาน			
๑	Link MPLS	Private Network	20/20 Mbps
๒	SD-WAN	Public Network	150/150 Mbps
๓	GIN Network	Government Network	-
๔	VPN Network	Private Network	
๕	Internet Link	Public Network	500/500 Mbps
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน			
๑	อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงแบบ leased line เป็นเครือข่ายหลักของหน่วยงาน	เป็นเครือข่ายหลักของหน่วยงาน	350/350 Mbps
๒	อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงแบบ leased line	เป็นเครือข่ายสำรองของหน่วยงาน	20/20 Mbps
๓	อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงแบบ leased line	เป็นเครือข่ายที่ใช้ในการเชื่อมโยงเครือข่ายไร้สาย	150/150 Mbps
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน			
๑	SD-WAN / Fiber Optic	เชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมทั่วประเทศ	30 Mbps
๒	Corporate Internet	เชื่อมต่อ Internet เพื่อการให้บริการสารสนเทศของกรมด้วย Public IP Address	600 Mbps
สำนักงานประกันสังคม			
๑	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยัง สปส. ทั่วประเทศ	MPLS	1308/2-18 Mbps
๒	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยัง ศูนย์คอมพิวเตอร์สำรอง (ระยอง)	Dark Fiber /DWDM	1-4 Gbps
๓	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยัง เครือข่าย Internet (link หลัก)	Internet	600/300 Mbps
๔	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยัง เครือข่าย Internet (link สำรอง)	Internet	600/300 Mbps

ลำดับที่	รูปแบบการเชื่อมโยง	ลักษณะ	ความเร็ว
๕	ศูนย์คอมพิวเตอร์สำรอง (ระยอง) ไปยังเครือข่าย Internet (link หลัก)	Internet	300/150 Mbps
๖	ศูนย์คอมพิวเตอร์สำรอง (ระยอง) ไปยังเครือข่าย Internet (link สำรอง)	Internet	300/150 Mbps
๗	สำนักบริหารการลงทุน ไปยังเครือข่าย Internet	Internet	100/100 Mbps
๘	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก นนทบุรี ไปยังระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ Government Information Network : GIN	MPLS	10 Mbps
๙	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยังกระทรวง MOL network	Lease line	100 Mbps
๑๐	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยัง จ.กรุงเทพฯ	Lease line	20 Mbps
๑๑	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	Lease line	20 Mbps
๑๒	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยัง Counter Service	Lease line	10 Mbps
๑๓	ศูนย์คอมพิวเตอร์หลัก (นนทบุรี) ไปยังเศรษฐกิจการคลัง	Lease line	10 Mbps
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน			
๑	วงจรรินทราเน็ต		7,700 Mbps
๒	วงจรรินทราเน็ตระบบ ๑๕๐๖		100 Mbps
๓	วงจรรินเตอร์เน็ต		850 Mbps
๔	domestic		500 Mbps
๕	MPLS		55 Mbps
๖	High speed internet ส่วนภูมิภาค ๑๔๐ วงจร		200 Mbps
๗	High speed internet สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ๓ วงจร		200 Mbps

เครือข่ายการสื่อสาร (Network)

เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server)

ตารางที่ ง - ๖ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
กรมการจัดหางาน		
๑	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๑
๒	ตู้สำหรับติดตั้งแผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๑๓
๓	ตู้สำหรับติดตั้งแผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๖
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
๑	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๔๑
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
๑	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๓๓
สำนักงานประกันสังคม		
๑	เครื่องคอมพิวเตอร์เมนเฟรม	๒
๒	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ชนิด blade แบบสถาปัตยกรรมแบบ X86	๒๖
๓	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) แบบ Unix System	๒
๔	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ชนิด Rack แบบสถาปัตยกรรมแบบ X86	๑๒
๕	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ชนิด Tower แบบสถาปัตยกรรมแบบ X86	๑๔๖
๖	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก	๔
๗	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) แบบ Composable Infrastructure	๑๖
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)		
๑	Network Attached Storage (NAS)	๑
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
๑	Mail Server Webmail กระทรวงแรงงาน	๑
๒	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๑
๓	เครื่องระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	๑
๔	เครื่องระบบการจัดเก็บเอกสารเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๕	เครื่องแม่ข่ายชนิด Blade (Enclosure/Chassis) C7000 Enclosure	๒
๖	เครื่องแม่ข่ายชนิด Blade (Enclosure/Chassis) C3000 Enclosure	๒

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๗	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ชนิด Blade	๑๙
๘	อุปกรณ์ SAN Switch (24 port)	๓
๙	อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (External Storage)	๕
๑๐	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย UCS	๑
๑๑	ตู้สำหรับติดตั้งเครื่องแม่ข่ายชนิด Blade (Enclosure/Chassis)	๑
๑๒	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ชนิด Blade สำหรับ ตู้ Enclosure/Chassis	๔
๑๓	เครื่องแม่ข่ายฐานข้อมูลหลัก (Database Server)	๒
๑๔	เครื่องแม่ข่าย OLAP และ ETL Server	๔
๑๕	ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (SAN Storage)	๖
๑๖	อุปกรณ์ SAN Switch	๖
๑๗	เครื่องแม่ข่าย Data Backup Server	๒
๑๘	อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลภายนอก (External Storage)	๒
๑๙	เครื่องแม่ข่ายสำหรับงาน Application Server, BI Server, Portal , LDAP Server	๘
๒๐	เครื่องแม่ข่ายสำหรับงาน MLOC Server และ Web Services Server	๒
๒๑	เครื่องแม่ข่ายสำหรับงาน Hypervisor Management Server, Cloud Management Server และ Monitoring Server	๒
๒๒	ระบบจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (SAN Storage) ระบบแม่ข่าย BI และ Application	๒
๒๓	เครื่องแม่ข่าย Data Exchange สำหรับ ๔ หน่วยงาน	๘
๒๔	ตู้สำหรับติดตั้งเครื่องแม่ข่ายชนิด Blade (Encloser) แบบที่ ๑ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒	๑
๒๕	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายชนิด Blade สำหรับ ตู้ Encloser/Chassis แบบที่ ๑ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒	๑
๒๖	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายชนิด Blade สำหรับ ตู้ Encloser/Chassis แบบที่ ๒ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๓	๑
๒๗	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการจ้างการพัฒนาจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอก ระบบ	๑
๒๘	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการจ้างพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	๑
๒๙	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	๒
๓๐	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการระบบบูรณาการติดตามการดำเนินคดี ด้านแรงงาน	๒
๓๑	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) DPIS	๑
๓๒	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) DPIS-minister	๑
๓๓	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ระบบ ๓ จังหวัดชายแดนใต้	๑
๓๔	เครื่องแม่ข่ายสำหรับระบบงานฐานข้อมูล	๒
๓๕	เครื่องแม่ข่ายสำหรับสนับสนุนแอปพลิเคชันโปรแกรมประยุกต์	๒
๓๖	เครื่องแม่ข่ายสำหรับงานข้อมูลขนาดใหญ่	๘

อุปกรณ์เครือข่าย

ตารางที่ ง - ๗ รายการอุปกรณ์เครือข่ายจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
กรมการจัดหางาน		
๑	Switch 24 port	๙๙
๒	Core Switch	๒
๓	Router Cisco	๓๙
๔	Router ARS 1001	๑
๕	Mikrotik VPN	๑
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
๑	อุปกรณ์กระจายสัญญาณหลัก Core Switch Allied Telesis	๑
๒	อุปกรณ์กระจายสัญญาณ	๘๐
๓	อุปกรณ์กระจายสัญญาณไร้สาย	๕๕
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
๑	Core Switch	๒
๒	L3 Switch	๒๐
๓	L2 Switch	๑๕๐
๔	Wireless Access Point	๑๕
สำนักงานประกันสังคม		
๑	Router	๑๕๑
๒	Switch	๒๓๙
๓	Access Point	๑๐๐
๔	Storage	๗
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)		
๑	Switch 24 port	๑
๒	Switch 48 port	๑
๓	Firewall	๑
๔	อุปกรณ์กระจายสัญญาณ	๓
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
๑	อุปกรณ์กระจายสัญญาณ (L3 Switch)	๕
๒	อุปกรณ์กระจายสัญญาณ (L2 Switch)	๓๓
๓	อุปกรณ์ควบคุมตัวกระจายสัญญาณไร้สาย (Wireless Management)	๑
๔	อุปกรณ์กระจายสัญญาณไร้สาย (Access point)	๑๗
๕	อุปกรณ์ป้องกันภัยคุกคามจากการใช้อินเทอร์เน็ต (Web Security)	๑
๖	Router	๑
๗	อุปกรณ์จัดการช่องสัญญาณเครือข่าย	๑

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๘	อุปกรณ์ KVM Raritan Dominion	๒
๙	ระบบโทรทัศน์วงจรปิด CCTV	๖
๑๐	อุปกรณ์ตรวจสอบจุดบกพร่องในเครือข่ายสารสนเทศ	๑
๑๑	อุปกรณ์กระจายสัญญาณความเร็วสูง	๑
๑๒	อุปกรณ์ Gigabit Switch	๘
๑๓	อุปกรณ์ Router สำหรับระบบแลกเปลี่ยนข้อมูล	๑
๑๔	อุปกรณ์ KVM Switch	๒
๑๕	อุปกรณ์ LCD Console	๒
๑๖	อุปกรณ์ระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่าย	๕๖๙

อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย

ตารางที่ ง - ๘ รายการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
กรมการจัดหางาน		
๑	Firewall ForcePoint	๒
๒	Firewall Fortigate G00E	๒
๓	Sangfor IAM	๑
๔	Fortigate 40F	๘๖
๕	Fortigate 1000A	๑
๖	Palo 3060	
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		
๑	อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย	๒
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน		
๑	Firewall	๑
๒	IPS	๑
สำนักงานประกันสังคม		
๑	Advanced Persistent Threat Detect (APT)	๒
๒	Sandbox	๒
๓	InterScan Web Security	๒
๔	Logger	๒
๕	Next Generation IPS	๖
๖	Data Loss Prevention for web	๒
๗	Data Loss Prevention for Email	๒

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๘	Data Loss Prevention for Endpoint	๒
๙	Data Discovery	๑
๑๐	Secure Web Gateway	๓
๑๑	Next Generation Firewall	๘
๑๒	Email Gateway Security	๓
๑๓	Web Application Firewall	๖
๑๔	SIEM	๑ ระบบ
๑๕	SOAR	๑ ระบบ
๑๖	VA Tools	๑ ระบบ
๑๗	XDR For Client	7,000 License
๑๘	XDR for Server	500 License
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)		
๑	กล้องวงจรปิด	๘
๒	เครื่องบันทึกภาพวิดีโอ	๒
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน		
๑	อุปกรณ์ป้องกันเครือข่าย (Firewall)	๓
๒	อุปกรณ์ป้องกันการบุกรุกเว็บไซต์ (Web Application Firewall)	๑
๓	อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย IPS	๔
๔	อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยระบบฐานข้อมูล (Database Firewall)	๒
๕	อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย Web application (Application Firewall)	๒
๖	อุปกรณ์ Firewall / IPS	๒
๗	อุปกรณ์รักษาความปลอดภัย Web application (Application Firewall)	๒

เครื่องคอมพิวเตอร์

เครื่องคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop) คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) และคอมพิวเตอร์พกพาแบบหน้าจอสัมผัส (Tablet) เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และการให้บริการ ตลอดจนใช้ในการตรวจสอบการทำงาน

ตารางที่ ง - ๙ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกชนิดจำแนกตามส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop)	คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook)	คอมพิวเตอร์พกพาแบบหน้าจอสัมผัส (Tablet)
กรมการจัดหางาน	๓,๓๕๔	๑๒๓	๕๕
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๔๗๒	๕๐๔	๓๖
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑,๗๙๖	๒๐๐	๒๑
สำนักงานประกันสังคม	๗,๙๕๔	๗๘๒	๒,๑๖๐
สสพ.	๕๗	๒๑	-
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑,๔๓๓	๓๐๑	๒๑๐

ภาคผนวก จ.

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล
ของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๐๑๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กระทรวงแรงงานจะดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มีกรอบการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และแนวทางการดำเนินงาน ที่สอดคล้องตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

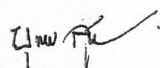
- | | |
|--|----------------|
| ๑. รองปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานคณะทำงาน |
| ที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| กรมการจัดหางาน | |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน | คณะทำงาน |
| กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ | คณะทำงาน |
| สำนักงานประกันสังคม | |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะทำงาน |
| สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม | |
| ในการทำงาน (องค์การมหาชน) | |
| ๗. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | และเลขานุการ |

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ แผนงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม นโยบายรัฐบาล แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 ๒. ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 ๓. เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมชี้แจง แสดงความคิดเห็น และจัดส่งเอกสารข้อมูลให้แก่คณะทำงาน เพื่อประกอบการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 ๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน



จัดทำโดย

กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทรศัพท์ : 0-2232-1406

โทรสาร : 0-2354-1638

e-mail : datait@mol.mail.go.th