



แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗



กระทรวงแรงงาน

ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400



คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีกลไกการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมไปถึงการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ 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 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กร พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ด้วยความมุ่งหวังที่จะพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก้าวสู่การเป็น “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” สามารถนำเสนอส่งบริการสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ (ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐)	๓
แผนระดับที่ ๑	๓
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)	๓
แผนระดับที่ ๒	๕
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๕
แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	๖
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๒
แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๑๔
๑) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)	๑๔
๒) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๑๖
๓) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๙
๔) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๐
๕) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๑
กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	๒๓
การพัฒนากลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา	๒๓
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๖
๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการดิจิทัล	๒๖
๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๖
๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ ฐานข้อมูลด้านแรงงาน	๓๐
๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการ ด้านแรงงาน	๓๑
๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบ ดิจิทัล	๓๒

๓.๒.๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบ ดิจิทัลด้านแรงงาน	๓๓
ส่วนที่ ๔	กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๓๘
	การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ	๓๘
	การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	๓๙
ภาคผนวก		๔๐
	ภาคผนวก ก.	๔๑
	ภาคผนวก ข.	๕๓
	ภาคผนวก ค.	๕๙
	ภาคผนวก ง.	๖๒
	ภาคผนวก จ.	๗๗
	ภาคผนวก ฉ.	๘๑

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๓ - ๑ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๓.....	๓๐
ตารางที่ ๓ - ๒ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๔ - ๕.....	๓๑
ตารางที่ ๓ - ๓ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๗.....	๓๒
ตารางที่ ๓ - ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๘ - ๑๐	๓๔
ตารางที่ ๓ - ๕ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทาง การพัฒนาในแต่ละประเด็นการพัฒนา.....	๓๕
ตารางที่ ค - ๑ ตารางการกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (TOWS Matrix).....	๖๐
ตารางที่ ง - ๑ ระบบสารสนเทศ (Application Software) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๖๓
ตารางที่ ง - ๒ การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก.....	๖๙
ตารางที่ ง - ๓ โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ที่มีการใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๗๐
ตารางที่ ง - ๔ เครือข่ายการสื่อสารที่ใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๗๑
ตารางที่ ง - ๕ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๗๒
ตารางที่ ง - ๖ รายการอุปกรณ์เครือข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๗๔
ตารางที่ ง - ๗ รายการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๗๕
ตารางที่ ง - ๘ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกชนิดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๗๖
ตารางที่ ง - ๙ รายการข้อมูลอุปกรณ์ต่อพ่วง.....	๗๖
ตารางที่ ฉ - ๑ แผนงานโครงการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....	๘๑

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี	๔
ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๒
ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐	๑๖
ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี	๑๘
ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๙
ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๒
ภาพที่ ๒ - ๗ ภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ แผนระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๒๕
ภาพที่ ๓ - ๑ ภาพแสดงทิศทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๘
ภาพที่ ๓ - ๒ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๙

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. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกลไกในการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม” และมุ่งหวังที่จะยกระดับการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานสู่การเป็น “แพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development)”

กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ คณะทำงานได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ทิศทางการบริหารจัดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ในประเด็นการพัฒนาดิจิทัลด้านแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” (Center of Labour Management and Integration with Digital Technology) โดยมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑ รายการ ได้แก่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ คณะทำงานได้ทบทวนและกำหนดพันธกิจ ๕ รายการ ได้แก่ ๑) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการบูรณาการด้านแรงงาน ๒) ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านแรงงาน ๓) เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัล

ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในยุคดิจิทัล ๔) บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน และ ๕) พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ในการนี้ คณะทำงานได้นำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และนำมากำหนดประเด็นการพัฒนา ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) **Integration** การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน ๒) **Innovation** การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน ๓) **Intelligence** การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล และ ๔) **Infrastructure** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาดังกล่าว มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจแต่ละประเด็นการพัฒนา ได้นำมากำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติการดิจิทัล ได้เป้าหมาย ๑๐ รายการ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) ๑๑ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ ตลอดจนแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ทั้งสิ้น ๑๒ แนวทาง ได้แก่ ได้แก่ ๑) พัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center-NLIC) โดยใช้เทคโนโลยี Bigdata ให้เป็น National Labour Bigdata Center ตอบสนองต่อการเป็นศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกลางภาครัฐ (Government Data Exchange-GDX) ๒) พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล ๓) ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance) ๔) พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) ข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก ๕) พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ๖) พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ๗) การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ๘) พัฒนาคูคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สนง.กพ.) กำหนด และมาตรฐานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ๙) จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่หมดอายุการใช้งาน ให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ๑๐) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง ๑๑) มีสมรรถนะในการบริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และ ๑๒) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามลำดับ ตลอดจนกำหนด แผนงาน /โครงการสำคัญ ในแต่ละแนวทางการพัฒนาแนวทางการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ การติดตามการประเมินผล ไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

(ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษาความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ รวมถึงนโยบาย มาตรการที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในแผนระดับที่ ๓ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แผนระดับที่ ๑

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

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยดีและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรม นวัตกรรม สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญที่สอดคล้องกับ “ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์หลัก ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์รอง ตามลำดับ

สำหรับยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์รอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมาย

(๑.๑) 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 มาใช้ในการบริหาร และการตัดสินใจรวมทั้งนำองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างคุณค่าและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา พร้อมทั้งมีการจัดการความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาภาครัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น และ ๑๐) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งสามารถตอบสนอง ตัวชี้วัดในยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ และ ๓.๒ ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ด้าน เป็นหนึ่งในแผนระดับที่ ๒ ที่แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องทั้งสิ้น ๑ ด้าน โดยมีรายละเอียดที่แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเชื่อมโยง ดังนี้

(๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย
บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑๐) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูง”

- เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑๐) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๑.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

- เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

การปฏิรูปประเทศตามแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและแต่งตั้งเพิ่มเติม คณะกรรมการปฏิรูปด้านต่างๆ รวม ๑๓ ด้าน โดยมีด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มเติม ส่งผลให้ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๓ ด้าน และมอบหมายคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาของกฎหมาย โดยกำหนดประเด็นในการปรับปรุง ๖ ประเด็น ได้แก่ (๑) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจนสามารถวัดผลการดำเนินการได้ (๒) การปรับตัดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (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 มีเป้าประสงค์เพื่อให้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติและรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่และทิศทางที่กำหนดได้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล 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 การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

๑) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

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

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

ในการนี้ จึงเห็นสมควรอาศัยศักยภาพและโอกาสจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด และพัฒนาการทางสังคมที่แปรเปลี่ยน รวมทั้งความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐ อย่างต่อเนื่อง โดยการผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับติดตาม การพัฒนาบริการ และการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเปิดให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดบริการรูปแบบใหม่ที่บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มต้นจากบริการสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน จัดทำระบบกลางหรือแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนกลางที่ได้มาตรฐานและได้รับการกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัย และความเป็นส่วนบุคคลเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกันเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนบนหลักความสมดุล

๒) เป้าหมายของกิจกรรมปฏิรูป

๒.๑) ประชาชนได้รับการดูแล เข้าถึง และได้รับบริการรวมถึงข้อมูลดิจิทัลสำคัญของภาครัฐ ที่มีคุณภาพ โดยสะดวก รวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรงตามความจำเป็นทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินเร่งด่วน

๒.๒) ภาครัฐมีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) และบริการดิจิทัล รวมถึงระบบข้อมูล และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) สำหรับการจัดสรร การบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการกำกับติดตาม ประเมินผลบนระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกันที่ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและภาคธุรกิจ เอกชน ในระยะพื้นตัวของประเทศ ใน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการมีรายได้และมีการจ้างงาน (๒) ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข (๓) ด้านเกษตรและการบริหารจัดการน้ำ (๔) ด้านการท่องเที่ยว และ (๕) ด้านการตลาดและการกระจายสินค้าสำหรับเกษตรกร วิชากิจชุมชน วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Startups)

๒.๓) ภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัตในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นภาครัฐเพื่อประชาชนและขับเคลื่อนโดยความต้องการและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สังคม ชุมชน และประชาชน อย่างแท้จริง

๒.๔) ประชาชน และทุกภาคส่วน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของภาครัฐ

๓) ตัวชี้วัดของกิจกรรมปฏิรูป

๓.๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐ ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์

๓.๒) จำนวนแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการสำคัญที่ภาครัฐพัฒนาเอง หรือให้การสนับสนุนการพัฒนา ซึ่งอยู่ในรูปแบบการบริการแบบครบวงจร (end-to-end service) มีคุณภาพ ตรงตามความจำเป็นทั้งในสถานการณ์ปกติและฉุกเฉินเร่งด่วน และสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานที่แท้จริงของประชาชน ชุมชน และภาคธุรกิจเอกชน

๓.๓) จำนวนระบบกลาง หรือแอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนกลาง รวมถึงหลักเกณฑ์ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารงานและบริการด้านดิจิทัลของภาครัฐที่มีการพัฒนา เสร็จสิ้นและเริ่มต้นใช้งานจริง

๓.๔) จำนวน (ด้าน) ประเด็นสำคัญที่มีการนำระบบข้อมูลดิจิทัลและ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐมาบูรณาการ เปิดเผย แลกเปลี่ยน เชื่อมโยง สำหรับการจัดสรรเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ การดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการให้ข้อเสนอแนะ ที่เชื่อมต่ออย่างเป็นระบบกับศูนย์ปฏิบัติการ นายกรัฐมนตรี (PMOC) และศูนย์ข้อมูลและวิเคราะห์เสนอแนะการออกนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับ กระทรวง ระดับหน่วยงาน และระดับจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อการแก้ไขปัญหาและเยียวยาประเทศและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนและสังคมอย่างตรงประเด็น และทันต่อเหตุการณ์

๓.๕) ระดับความสำเร็จในการยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมี Digital Government Maturity Model (Gartner) ระดับ ๒

๓.๖) อัตราการเข้ารับบริการดิจิทัลภาครัฐเพิ่มขึ้น (Digital service Adoption rate)

๔) ขั้นตอนและวิธีการการดำเนินการปฏิรูป

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับบริการสำคัญ (High Impact) ในด้านการมีรายได้และมีการทำ ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข ด้านเกษตรและการบริหารจัดการน้ำ ด้านการท่องเที่ยว และด้านการตลาดและการกระจายสินค้าสำหรับเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Startups) รวมถึงหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงบประมาณ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรมบัญชีกลาง และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นอย่างน้อยในการดำเนินการดังนี้

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 ให้มีการดำเนินการตามแนวทางดังนี้ด้วย

๒.๑) เร่งการพัฒนาโมเดลต้นแบบและแพลตฟอร์มการให้บริการแบบบูรณาการที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์แบบใหม่ให้กับผู้ใช้ (user experience) ความมั่นคงปลอดภัยการรักษาความเป็นส่วนตัวและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

๒.๒) เร่งจัดทำสถาปัตยกรรมต้นแบบ (Enterprise Architecture) และแผนปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาบริการและแพลตฟอร์มการให้บริการทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

๒.๓) ให้มีบริการดิจิทัลที่ในรูปแบบ 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 เอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงานและการบริการของรัฐ 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) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการเป็นศูนย์ข้อมูลการเสนอแนะและออกแบบนโยบาย และยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด

๕) ยกกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยให้มีการดำเนินการอย่างน้อย ดังนี้

๕.๑) ให้มีการจัดทำแนวทางการที่สร้างความสอดคล้องเชิงนโยบาย การปฏิบัติการ และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศด้านต่าง 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) จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านดิจิทัลในจำนวนที่เพียงพอทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณสำหรับการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ

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

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

๖) ส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน (Trusted Digital Ecosystems) ในการใช้ใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา

๗) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาต้นแบบ (sandbox) ของการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ประโยชน์ในการให้บริการประชาชนหรือเอกชน

๘) ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค เพื่อแก้ไขในส่วนไม่เอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล และการพัฒนา/ส่งเสริมให้เกิดระบบข้อมูลดิจิทัลของภาครัฐ

๙) สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

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

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ระยะที่ ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไข ข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้าน ก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนพัฒนาฯ เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล



ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเป้าหมาย / หมายเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ ‘สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน’” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

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

๓) หมายเหตุที่ 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

พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นอันดับแรก

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

(๓.๔) กลยุทธ์ที่ ๔ **การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ**

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ **ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ** โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้ง **ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ** พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

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) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน 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 มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

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

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

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

๒) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา 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 ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา 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

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค 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 วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย แผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนา การกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

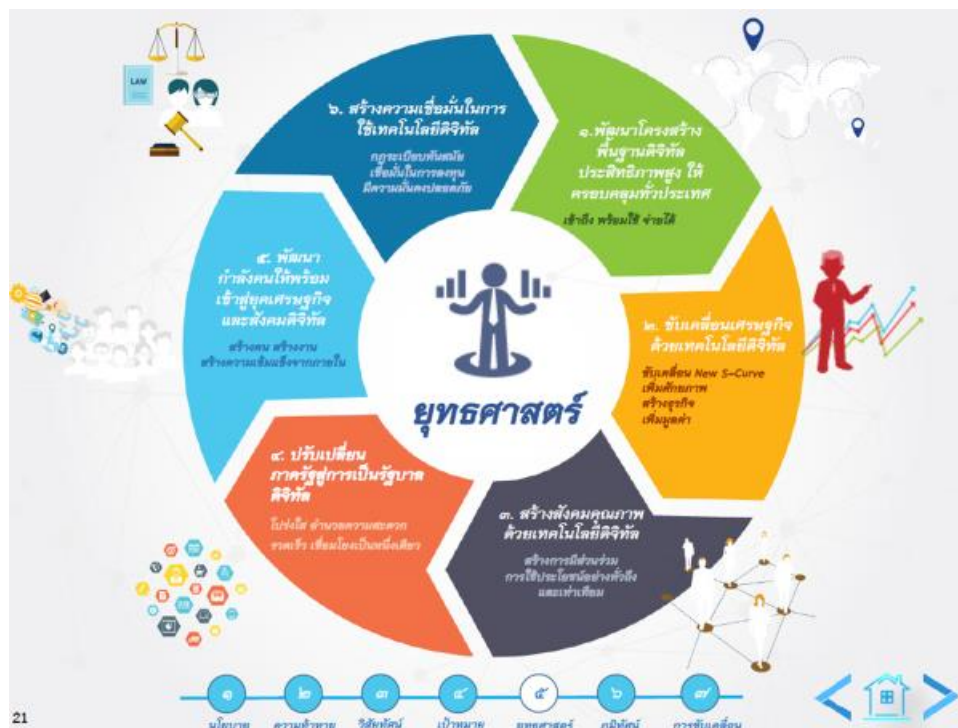
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาและมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรม ออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อ พลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคง ปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

๓) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น แบ่งเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนาบริการพื้นฐานของรัฐ (Common Services) และ ๒) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Foundation) ที่ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละหน่วยงานอย่างไร้รอยต่อ ยกระดับบุคลากรภาครัฐ ให้มีทักษะการทำงานดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทโลกในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็ว และแม่นยำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านสุขภาพและการแพทย์ และ ๔) ด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการเกษตร ๒) ด้านแรงงาน (SMEs) ๓) การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ ๔) ด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ แบ่งเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ของประชาชน และ ๒) ด้านยุติธรรม



ที่มา แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ โครงการที่ ๓.๔ โครงการแพลตฟอร์มวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงานของประเทศ (Labour Big Data Analytics) ที่เป็นการพัฒนาต่อยอดจากระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ด้านแรงงาน (Labour Big Data Analytics) เพื่อการพัฒนากำลังแรงงาน ของประเทศ ให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มตลาดแรงงาน ทั้งอุปสงค์และอุปทาน ในระยะกลาง (๕ ปี) เพื่อระบุอาชีพหรือแนวโน้ม การเติบโตของความต้องการที่เหมาะสมได้ว่า ขาดแคลน สมดุล หรือล้นตลาด ซึ่งจะช่วยพัฒนาการวางแผนนโยบายการพัฒนาแรงงาน รวมถึงให้ประชาชนได้สำรวจความต้องการ และโอกาสทางการงานของอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งเปรียบเทียบโอกาสของอาชีพที่ต่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีฐานข้อมูลพร้อมระบบวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านแรงงาน ของประเทศ และประชาชนสามารถสำรวจความต้องการ และโอกาสทางการงานของอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งเปรียบเทียบโอกาสของ อาชีพที่ต่างกัน อีกทั้งภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงข้อมูลแนวโน้มตลาดแรงงานของประเทศ ประกอบการตัดสินใจในการประเมิน การทำธุรกิจได้แม่นยำมากขึ้น

๔) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง และสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ คลื่นคลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาลอยภายใต้แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๖ นี้ ๕ ประการ คือ

๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์

๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการและการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งผลักดันแผนงาน/โครงการที่สำคัญหรือจำเป็นเร่งด่วนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ซึ่งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กร พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ทั่วโลกอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต และข้อจำกัดของโครงสร้างในหลายมิติ

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ มีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

แนวทางที่ ๑ พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

แนวทางที่ ๒ บูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงานและด้านบริการสถานประกอบกิจการ

วิสัยทัศน์ดิจิทัล

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



ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๑ ทบทวนและออกแบบการให้บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัล

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบดิจิทัล

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงรูปแบบการเข้าถึงการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางบริการดิจิทัล

ด้านแรงงาน

๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การพัฒนาศักยภาพและกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

แนวทางที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบกลางขององค์กรสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางที่ ๓ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปฏิบัติงานแบบครบวงจร พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงาน

แนวทางที่ ๔ สำรวจและประเมินขีดความสามารถ และความเพียงพอ /ขาดแคลนของบุคลากรด้านดิจิทัล

๔) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงานและประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

แนวทางที่ ๑ สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานสำหรับทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและบำรุงรักษาศูนย์คอมพิวเตอร์ (Data Center) ให้คงขีดความสามารถในการรองรับความต่อเนื่องของระบบสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ

แนวทางที่ ๔ วางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

แนวทางที่ ๖ สำรวจและจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จะได้รับในแต่ละปีงบประมาณให้ครอบคลุมด้านครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และระบบความมั่นคงปลอดภัย

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
- พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕
- พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐
- พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
- พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐
- กรอบการกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

การพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” ได้ดำเนินการจัดทำ “แผนปฏิบัติการดิจิทัล” เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศเข้าสู่ยุค Thailand ๔.๐ ภายใต้กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล ประกอบด้วย แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (๕-years Plan for Digital Transformation in Thailand) และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะด้านแรงงาน (Toward Labour Intelligence)” โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

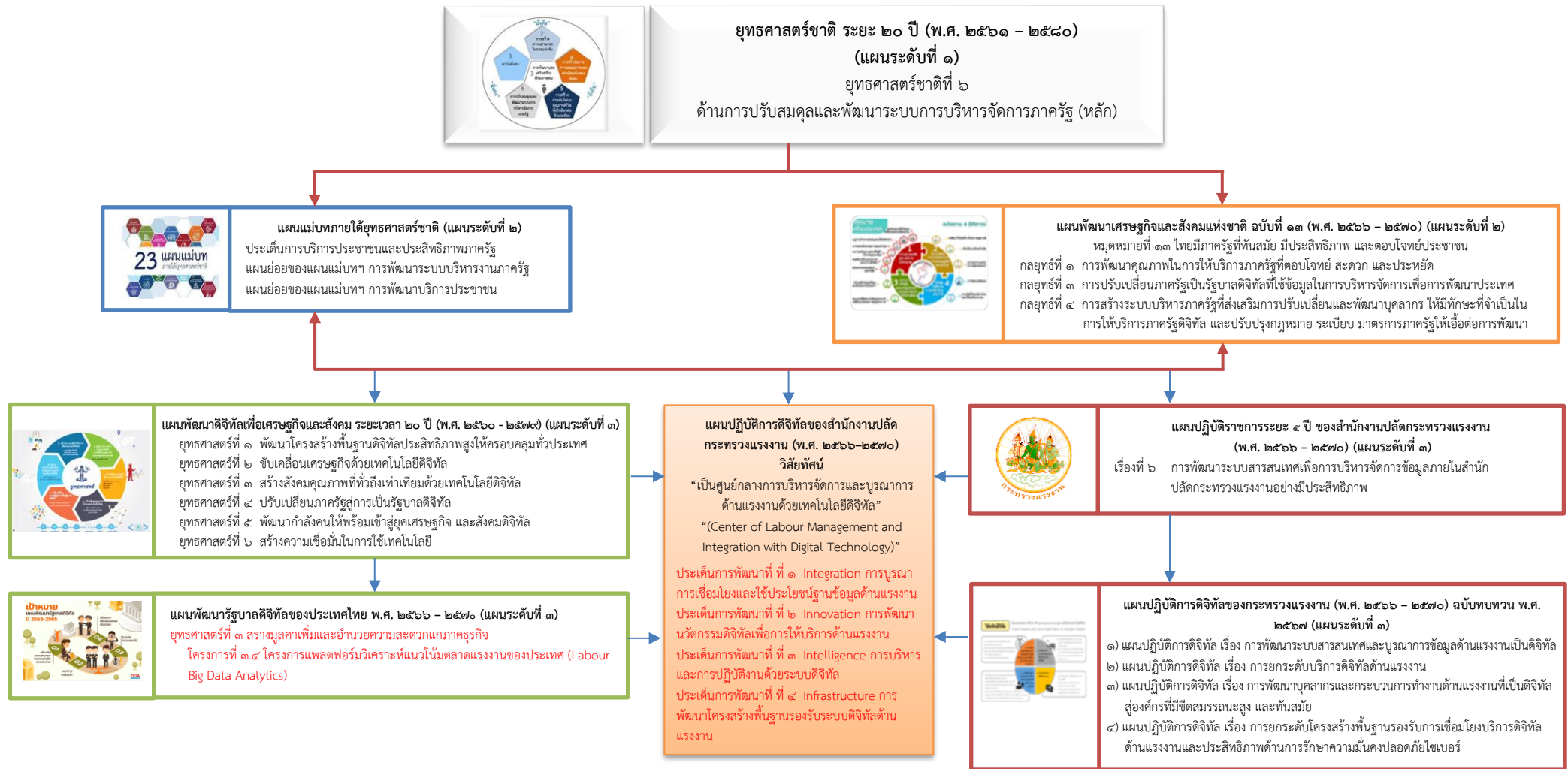
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน เชื่อมโยงงานและข้อมูลในลักษณะที่เป็นองค์รวม นำไปสู่การเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Connected Government) และการมีชุดข้อมูลและระบบบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) ด้านแรงงาน (Labour API/Platform) อันประกอบด้วย Data Platform, Application Development Platform และ Service Platform ที่มีมาตรฐาน สามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน เชื่อมโยง และใช้งานร่วมกันได้อีกทั้งลดขั้นตอนในการให้บริการที่มีความซ้ำซ้อนกันและเพิ่มประสิทธิภาพในมิติของข้อมูลและความเร็ว ส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนตลอดจนพัฒนาการดำเนินงานภายใต้ธรรมาภิบาลทางดิจิทัล อันเป็นเครื่องแสดงถึงมาตรฐานในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยกระดับระบบบริหารจัดการภายใน (Back Office) เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนรัฐบาลดิจิทัลซึ่งเป็นก้าวที่สำคัญต่อนโยบาย Thailand ๔.๐ จึงเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมที่นำมาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น และที่ดีกว่านั้น นำไปต่อยอดใช้งานได้ทันที ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมควรเริ่มตั้งแต่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรที่ใฝ่หาความรู้ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูล พร้อมทั้งสามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้จะต้องร่วมมือกับองค์กรภายนอกด้วย เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งบริการที่ตอบรับกับสิ่งที่ผู้ใช้บริการคาดหวังอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า คอมพิวเตอร์สามารถตัดสินใจได้ดีกว่าคนในกรณีที่ต้องการตัดสินใจนั้น ต้องทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปในทิศทางนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลฉบับนี้จะส่งเสริมการดำเนินงานและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาดำเนินการกับข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลให้มากขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการที่วางไว้และอยู่ภายใต้การวิเคราะห์และสังเคราะห์มาอย่างดีแล้ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัล ครอบคลุมการสรรหา พัฒนา และบำรุงรักษา ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ มีประสิทธิภาพ และพร้อมใช้งาน ตอบสนองความต้องการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งมีการบริหารจัดการระบบเครือข่ายและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตลอดจนระบบการให้บริการด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากกระทรวงแรงงานได้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ทำการทบทวน และปรับปรุงแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังกล่าว ตลอดจนบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถดำเนินการตอบสนองเป้าหมาย สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันของรัฐบาล ดังแสดงในรายละเอียดของส่วนที่ ๓ ต่อไป



ภาพที่ ๒ - ๗ ภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการดิจิทัล

สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงาน เป็นส่วนราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ตลอดจนผลักดันการดำเนินงานต่าง ๆ ในภารกิจของกระทรวงแรงงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาดิจิทัลกระทรวงแรงงานผ่าน “แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” จนบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ ระดับที่ ๒ และ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดทิศทางและกรอบแนวทางในการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองต่อกรอบแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของภาครัฐ และกระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานจึงจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล (Vision)

“เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”
(Center of Labour Management and Integration with Digital Technology)

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล

การบริหารจัดการด้านแรงงาน (Labour Management) หมายถึง การจัดสรรและพัฒนาแรงงาน คัดกรองดูแลสภาพการทำงาน สร้างรากฐานและขบวนการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาระการสร้างงานประกอบอาชีพ

บูรณาการด้านแรงงาน (Labour Integration) การประสานกลมกลืนกันของแผนงาน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของการบริหารจัดการด้านแรงงาน (Labour Management Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

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

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล

- ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัล (Mission)

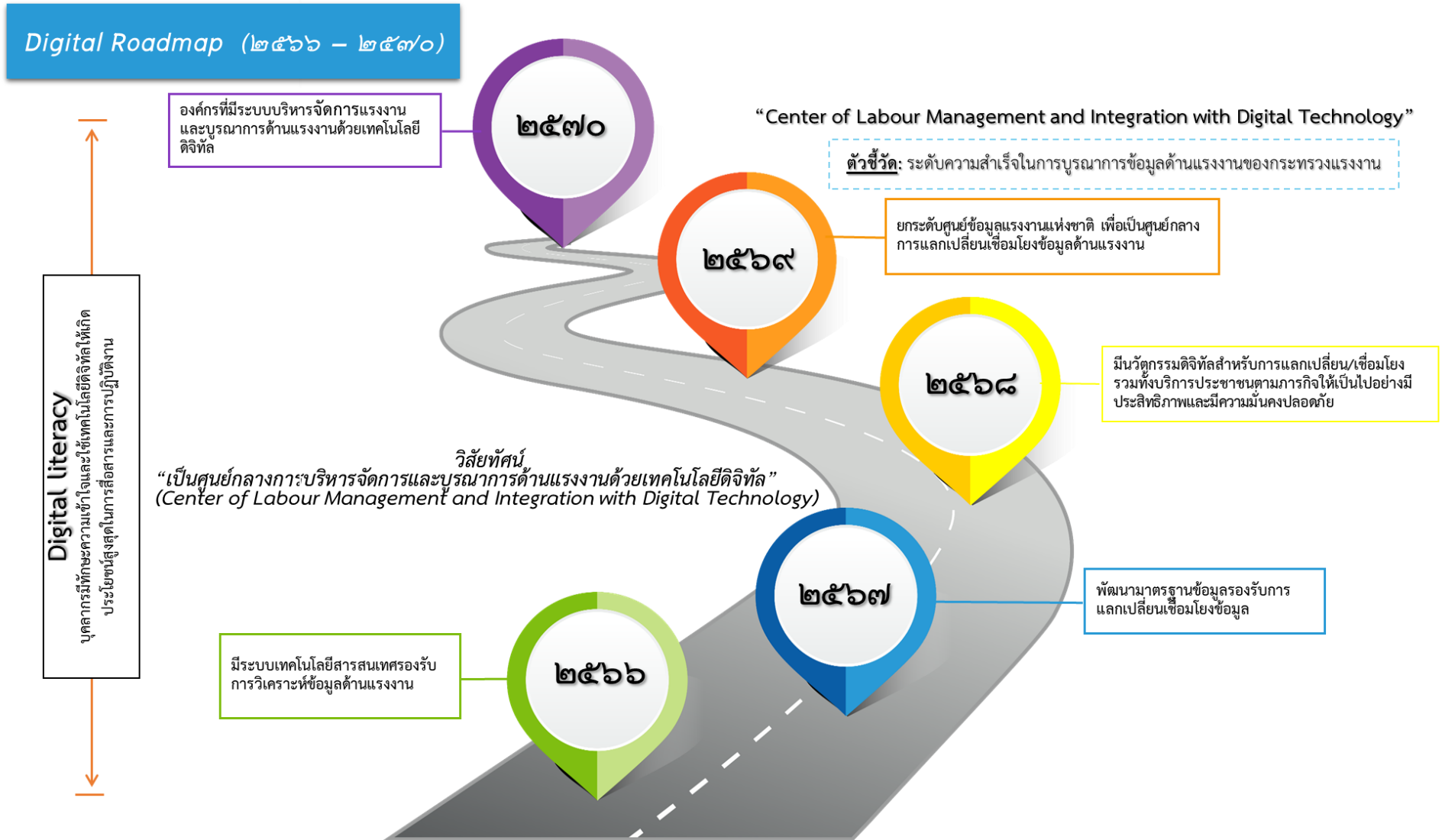
- ๑) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงาน
- ๒) ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านแรงงาน
- ๓) เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในยุคดิจิทัล
- ๔) บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน
- ๕) พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าประสงค์หลักแผนปฏิบัติการดิจิทัล

- ๑) การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานและบริการมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีนวัตกรรมบริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการพัฒนากระบวนการภายในเป็นดิจิทัล
- ๔) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นหน่วยงานชั้นนำในการใช้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันในการวิเคราะห์เพื่อการบริหารและการตัดสินใจด้านแรงงาน
- ๕) โครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงาน (Labour Management and Integration) พร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

ประเด็นการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัล (Digital Strategic Issues)

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน



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



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

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูล

เป้าหมายที่ ๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีมาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนชุดข้อมูล (Data Catalog)

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๓ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๑ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕
KICT๒) จำนวนข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มขึ้น	-	อย่างน้อย ๓ หน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ หน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ หน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ หน่วยงาน
KICT๓) จำนวนชุดข้อมูล (Data Catalog)	อย่างน้อย ๓ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๓ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล

๓) แนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center-NLIC) โดยใช้เทคโนโลยี Bigdata ให้เป็น National Labour Bigdata Center ตอบสนองต่อการเป็นศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกลางภาครัฐ (Government Data Exchange-GDX)

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance)

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคนของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)

๒) โครงการจัดทำฐานข้อมูลกลางและมาตรฐานข้อมูล กระทรวงแรงงาน

(๑) การพัฒนาฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน

(๒) การออกแบบจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูล (Data Platform) และธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance)

(๓) การจัดทำมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน"

๓) โครงการแพลตฟอร์มการติดตามเฝ้าระวังและคาดการณ์แนวโน้มด้านแรงงานในระดับจังหวัด กระทรวงแรงงาน (พัฒนาต่อยอดจากฐานเดิมที่แรงงานจังหวัดมีอยู่)

๔) โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ด้านแรงงานแสดงผลการตรวจสอบด้วย GIS (Geographic Information System)

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๔ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลด้านแรงงานที่ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก

เป้าหมายที่ ๕ ประชาชนสามารถใช้บริการของกระทรวงแรงงานผ่านระบบ e-Service ในรูปแบบ Single Sign-on

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

ตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๔ - ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๒ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๔ - ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๔) จำนวนชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	อย่างน้อย ๓ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๓ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล
KICT๕) จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	-	๑ บริการ	๑ บริการ	๑ บริการ	๑ บริการ

๓) แนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) ข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application)

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) โครงการศึกษาสำรวจความต้องการและการพัฒนาระบบที่เอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒) ศูนย์บริการดิจิทัลสำหรับแรงงานไทย (Labour – One Stop Service) กระทรวงแรงงาน

๓) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลและการบริการสำหรับแรงงานนอกระบบ

๔) โครงการพัฒนาระบบ Single Window เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลสำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๕) โครงการพัฒนาระบบติดตามเรื่องราวร้องทุกข์

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๗ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๓ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๗

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๖) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕

KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงาน ปลัด กระทรวงแรงงานทุกระดับที่ ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	-	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
--	---	----	----	----	----

๓) แนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)

กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ส.ก.พ.) กำหนด และมาตรฐานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) โครงการจัดหา/เข้าใช้ระบบหรือเข้าใช้ฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการใช้งานของหน่วยงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๑) ระบบ CEIC (กสร.)"

๒) โครงการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาและวิเคราะห์สถาปัตยกรรมองค์กร Enterprise Architecture (EA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๘ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร

เป้าหมายที่ ๙ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพครอบคลุม รองรับการใช้งานของทุกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ ๑๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๘ ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่ต่ำกว่า ๑ เครื่องต่อคน

ตัวชี้วัดที่ ๙ อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๘ - ๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๘ - ๑๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๘) ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่ต่ำกว่า ๑ เครื่องต่อคน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
KICT๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘
KICT๑๐) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘
KICT๑๑) อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

๓) แนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๙ จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่หมดอายุการใช้งาน ให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑๑ มีสมรรถนะในการบริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑) โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทน
- ๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของหน่วยงาน (จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ใหม่)
- ๓) โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
- ๔) โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบงานคอมพิวเตอร์
- ๕) โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูล
- ๖) โครงการจัดหาและปรับปรุงระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗) โครงการจัดจ้างทำ Disaster Recover Site
- ๘) ศูนย์ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์กระทรวงแรงงาน (Ministry Security Operation Center : MSOC)

Operation Center : MSOC)

ตารางที่ ๓ - ๕ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา ในแต่ละประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
๑. Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน	P๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูล	KICT๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน	GL๑) พัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center-NLIC) โดยใช้เทคโนโลยี Bigdata ให้เป็น National Labour Bigdata Center ตอบสนองต่อการเป็นศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกลางภาครัฐ (Government Data Exchange-GDX)
	P๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีมาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	KICT๒) จำนวนข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มขึ้น	GL๒) พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล
	P๓) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	KICT๓) จำนวนชุดข้อมูล (Data Catalog)	GL๓) ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance)
๒. Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน	P๔) เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลด้านแรงงานที่ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก	KICT๔) จำนวนชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	GL๔) พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) ข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก
	P๕) ประชาชนสามารถใช้บริการของกระทรวงแรงงานผ่านระบบ e-Service ในรูปแบบ Single Sign-on	KICT๕) จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	GL๕) พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application)

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
๓. Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล	P๖) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	KICT๖) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	GL๖) พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
	P๗) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	GL๗) การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
	P๗) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	GL๘) พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สนง.กพ.) กำหนด และมาตรฐานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป
๔. Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน	P๘) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเพียงพอ และพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร	KICT๘) ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่ต่ำกว่า ๑ เครื่องต่อคน	GL๙) จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่หมดอายุการใช้งาน ให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น
	P๘) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยเพียงพอ และพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร	KICT๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	GL๑๐) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
	P๙) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม รองรับการใช้งานของทุกหน่วยงาน	KICT๑๐) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	GL๑๑) มีสมรรถนะในการบริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
	P๑๐) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ	KICT๑๑) อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน	GL๑๒) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๔

กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดกลไกการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกาศนโยบายและเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัล ตลอดจนสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดความเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในการดำเนินการสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) และรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูงควรติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างใกล้ชิด และให้การสนับสนุนตลอดจนให้คำแนะนำระหว่างการดำเนินการ

๒) สร้างความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สู่การปฏิบัติ (Steering Committee) ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อนำนโยบาย เป้าหมาย แนวทางการพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้การสนับสนุน กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ตลอดระยะเวลาการดำเนินการตามแผน

๓) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง โดยการสื่อสารผ่านทุกช่องทาง ทุกโอกาส เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในทุกหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๔) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของส่วนราชการระดับกอง/สำนัก ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๗ ควบคู่กับการสนับสนุนงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๕) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการพัฒนาดิจิทัลในทุกส่วนราชการ โดยมาตรการการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อภายในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า ให้บุคลากรทุกระดับร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๖) เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน ในรูปแบบ Public Private Partnership : PPP เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานภายใต้กฎ ระเบียบที่มีอยู่ หรือปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบตามความจำเป็น เพื่อให้รัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมได้รับ ประโยชน์ร่วมกันอย่างเหมาะสม และประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย อาจพิจารณารูปแบบการร่วมลงทุนกับพันธมิตรหรือภาคธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสร้างผลิตภัณฑ์ บริการนวัตกรรมด้านแรงงานด้วย

๗) **ส่งเสริมความร่วมมือหน่วยงานภายนอก** โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจในทิศทาง ความต้องการ พัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนขยายช่องทางให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม (e-Participation) แสดงความคิดเห็น ออกแบบ และประเมินผล เพื่อเป็นการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานตามแนวทางการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) อย่างแท้จริง

๘) **สร้างความร่วมมือในการพัฒนาทักษะดิจิทัล** โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษา สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงาน ตลอดจน รวมถึงประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถในการเข้าถึงบริการดิจิทัลด้านแรงงานที่เหมาะสม

๙) **ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง** เป็นประจำทุกปี ควบคู่กับการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อตอบสนองต่อนโยบาย ประเด็น การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาระดับต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินประจำปี ในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

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

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายถึง การที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลอาจหมายถึงการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) กระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

๒. ดำเนินการสำรวจฐานข้อมูลที่มีอยู่ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และระบุความต้องการเชื่อมโยงข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน หรือฐานข้อมูลอื่นที่จำเป็นนอกสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ

๓. จัดทำแผนการบูรณาการข้อมูลร่วมกันของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดแนวทางรูปแบบ หรือออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง หน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และ/หรือกับหน่วยงานอื่นภายนอกกระทรวงแรงงาน

๔. ดำเนินการตามแผนการบูรณาการข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. นำผลการดำเนินงานบูรณาการข้อมูลจากรายงานการติดตาม ประเมินผล มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการบูรณาการข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และรายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๒) จำนวนข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย : ๖ หน่วยงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๑)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายถึง การที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลอาจหมายถึงการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) กระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน

๒. ดำเนินการสำรวจฐานข้อมูลที่มีอยู่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และระบุความต้องการเชื่อมโยงข้อมูลที่จำเป็นที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านแรงงานตามภารกิจ ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

๓. จัดทำแผนการบูรณาการข้อมูลร่วมกันของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดแนวทางรูปแบบ หรือออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน และ/หรือกับหน่วยงานอื่นภายนอก

๔. ดำเนินการตามแผนการบูรณาการข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. นำผลการดำเนินงานบูรณาการข้อมูลจากรายงานการติดตาม ประเมินผล มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ : หน่วยนับหน่วยงานที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบูรณาการข้อมูลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๓) จำนวนชุดข้อมูล (Data Catalog)

เป้าหมาย : ๒๑ ชุดข้อมูล (Data Catalog) ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๑)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ชุดข้อมูล (Data Catalog) หมายถึง รายการของชุดข้อมูลที่หน่วยงานถือครองหรือบริหารจัดการ การนำข้อมูลมาจัดเป็นชุด ให้ถูกต้องตามลักษณะโครงสร้างข้อมูล พอเพียงที่จะนำไปใช้ประมวลผลได้

การธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) คือ แนวคิดและกระบวนการสำหรับการจัดการข้อมูล สำหรับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นหลัก โดยเชื่อว่าข้อมูลนั้นเป็นทรัพย์สินที่มีค่าอย่างหนึ่งสำหรับองค์กรหรือที่มักเรียกกันว่า Data as an Asset ดังนั้นองค์กรจึงต้องพัฒนาวิธีการจัดการเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและปลอดภัย เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลองค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอย่างมีระบบ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) กระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกระทรวงแรงงาน

๒. ดำเนินการสำรวจชุดข้อมูลที่มีอยู่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำชุดข้อมูลเปิด (Open Data) ภาครัฐ

๓. จัดทำแผนการดำเนินงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ โดยกำหนดชุดข้อมูลและธรรมาภิบาลข้อมูลที่เหมาะสม

๔. ดำเนินการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลของกระทรวงแรงงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. เผยแพร่ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) ของกระทรวงแรงงาน ติดตามและประเมิน เพื่อนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ : หน่วยนับชุดข้อมูล (Data Catalog) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาชุดข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๔) จำนวนชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

เป้าหมาย : ๒๑ ชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๒)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ข้อมูลเปิดภาครัฐ หมายความว่า ข้อมูลที่หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยต่อสาธารณะตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงและใช้ได้อย่างเสรี ไม่จำกัดแพลตฟอร์ม ไม่เสียค่าใช้จ่าย เผยแพร่ ทำซ้ำ หรือใช้ประโยชน์ได้โดยไม่จำกัดวัตถุประสงค์

ชุดข้อมูล หมายความว่า การนำข้อมูลจากหลายแหล่งมารวบรวม เพื่อจัดเป็นชุดให้ตรงตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) กระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกระทรวงแรงงาน

๒. ดำเนินการสำรวจชุดข้อมูลที่มีอยู่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อจัดทำชุดข้อมูลเปิด (Open Data) ภาครัฐ

๓. จัดทำแผนการดำเนินงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ โดยกำหนดชุดข้อมูลและธรรมาภิบาลข้อมูลที่เหมาะสม

๔. ดำเนินการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลของกระทรวงแรงงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. เผยแพร่ข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) ของกระทรวงแรงงาน ติดตามและประเมิน เพื่อนำมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สูตรการคำนวณ : หน่วยนับชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินพัฒนาชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๕) จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เป้าหมาย : จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๔ บริการ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๒)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แอปพลิเคชัน (Application) หมายถึง โปรแกรมที่อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่ออกแบบมาสำหรับ Mobile (โมบาย) Tablet (แท็บเล็ต) หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่อื่น ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานพัฒนาแอปพลิเคชันขึ้นมาให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ในที่นี้ เพื่อให้บริการด้านแรงงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของระบบ
๒. วิเคราะห์และออกแบบระบบ
๓. พัฒนาระบบ
๔. ทดสอบ และติดตั้งระบบ
๕. บำรุงรักษาระบบให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application)

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการพัฒนาบริการด้านแรงงานผ่านแอปพลิเคชัน (Application) ที่พัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๖) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๓)

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo, ๒๕๖๓)

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดประชุมเพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการ

๒. ดำเนินการสำรวจของเขตการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ และ/หรือ กระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่จำเป็นต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและคล่องตัวมากขึ้น และระบุความต้องการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์

๓. จัดทำแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลฯ กำหนดแนวทาง รูปแบบ หรือการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนา และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๔. ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลฯ ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

๕. นำผลการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลฯ จากรายงานการติดตาม ประเมินผล มาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

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

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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. หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

๒. ส่งเสริม เร่งรัด ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งสายงาน

๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับในสังกัด และรายงานผลการพัฒนาให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. รายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะดิจิทัล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๘) ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่ต่ำกว่า ๑ เครื่องต่อคน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๔)

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อาทิ มอนิเตอร์ พลัสเตอร์ เครื่องแปลงรหัสสัญญาณ เครื่องถ่ายทอดสัญญาณจากคอมพิวเตอร์ขึ้นจอภาพ เครื่องปรับระดับกระแสไฟ สแกนเนอร์ ดิจิไทเซอร์ เครื่องสำรองกระแสไฟฟ้า เครื่องแยกกระดาศ เครื่องป้อนกระดาศ เครื่องอ่านข้อมูล เครื่องอ่านและบันทึกข้อมูล เครื่องพิมพ์แบบต่าง ๆ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอหรือเพื่อทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ไม่พร้อมใช้งาน

๒. จัดทำแผนจัดหาหรือทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการจัดหาเพื่อใช้งานหรือทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการจัดหาหรือทดแทนของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูลประมวผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการจัดหาในปีงบประมาณ} \times ๑๐๐$$

จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมดตามความต้องการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อการใช้งานหรือทดแทนประจำปีงบประมาณ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

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

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ครุภัณฑ์ หมายถึง สินทรัพย์ที่หน่วยงานมีไว้เพื่อใช้ในการดำเนินงานมีลักษณะคงทนและมีอายุการใช้งานเกินกว่า ๑ ปี โดยให้บันทึกครุภัณฑ์ที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ตามราคาทุนเป็นรายการสินทรัพย์ถาวรในบัญชีของหน่วยงาน 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. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด

๒. จัดทำแผนบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๓. ดำเนินการบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการบำรุงรักษาตามแผนและพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ x ๑๐๐

จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๑๐) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ระบบเครือข่าย หมายถึง ระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อินเทอร์เน็ต หรือ Intranet หมายถึง เครือข่ายในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต แต่การใช้งานนั้น ต้องเข้าผ่านระบบที่ได้การรับรองความถูกต้อง ระบบอินเทอร์เน็ตใช้โปรโตคอล TCP/IP สำหรับการรับส่งข้อมูล เช่นเดียวกับอินเทอร์เน็ต ซึ่งโปรโตคอลนี้สามารถใช้ได้กับฮาร์ดแวร์ที่หลากหลายประเภท และสายสัญญาณที่แตกต่างกันออกไป ฮาร์ดแวร์ที่ใช้สร้างเครือข่ายไม่ใช่ปัจจัยหลักของอินเทอร์เน็ต แต่จะเป็นซอฟต์แวร์ที่เข้ามามีส่วนช่วยทำให้อินเทอร์เน็ตทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ และอินเทอร์เน็ตยังเป็นเครือข่ายที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้งานเท่านั้น

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความพร้อมใช้งานของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้

๒. จัดทำแผนบำรุงรักษาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๓. ดำเนินการบำรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานความพร้อมการใช้งานระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๑๑) อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน

เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๔)

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน (Cyber Security) หมายถึง การนำเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีและกระบวนการที่รวมถึง วิธีการปฏิบัติที่ถูกออกแบบไว้เพื่อป้องกันและรับมือที่อาจจะถูกโจมตีเข้ามายังอุปกรณ์เครือข่าย โครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศ ระบบหรือโปรแกรมที่อาจจะเกิดความเสียหายจากการที่ถูกเข้าถึงจากบุคคลที่สามโดยไม่ได้รับอนุญาต

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการการศึกษา ทำความเข้าใจวิธีการจัดการความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีต่อระบบทรัพย์สิน ข้อมูล และขีดความสามารถของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ควบคุม และดำเนินงานตามมาตรการป้องกันที่เหมาะสม เพื่อป้องกันหรือจำกัดระดับของภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การเฝ้าระวัง หรือมีการตรวจสอบติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อการเตือนภัยกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ได้อย่างทันที และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

๓. วางแผนการรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และดำเนินการตามแผน แนวทาง กิจกรรมที่กำหนด

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดแผนความต่อเนื่องการดำเนินงานเพื่อรองรับให้การดำเนินงานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงานของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง ตลอดจนกู้คืนขีดความสามารถหลังจากการโดนคุกคามทางไซเบอร์อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามผล ประเมินผล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีในปีงบประมาณ}}{100}$$

จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลอัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน

ภาคผนวก ข.

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก
ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
(SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งให้บริการแก่บุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (สำหรับเจ้าหน้าที่) ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการและงบประมาณ ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนด้านอาชีพ ระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาศึกษาแรงงาน (อสร.) ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์ ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ
๒. มีระบบงานสารสนเทศที่รองรับการให้บริการแก่ประชาชนที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกความต้องการทุกช่วงวัย และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ Chatbot นอัสสิทธิ ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (MOL Service Center) ระบบศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน กำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ระบบศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC) ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ระบบรับเรื่องร่ำร้องทุกข์ ระบบร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ระเบียบ ขั้นตอนที่ชัดเจน ประกอบกับมีโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด) และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๒ แห่งใน ๑๑ ประเทศ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๔. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้านรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ มีทักษะการใช้งาน และมีความพร้อมปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล
๕. ข้อมูลที่ให้บริการประชาชนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในเรื่องภารกิจ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการภายในกระทรวงแรงงานที่เข้าถึงง่าย พร้อมใช้งาน ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งมีการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องอยู่เสมอ
๖. มีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล
๒. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่หมดอายุการใช้งานไม่ได้รับการทดแทนในเวลาที่เหมาะสมและไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
๓. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ไม่ทันสมัย และมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่โครงการ)
๔. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บและทดแทนเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ
๕. ปัญหาการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของหน่วยงานที่อ่อนแอ
๖. บุคลากรขาดทักษะการใช้ระบบและเครื่องมือดิจิทัลเฉพาะทาง เพื่อสนับสนุนการทำงานวิเคราะห์และประมวลผลทางวิทยาศาสตร์ข้อมูล
๗. ขาดแคลนซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ที่มีความจำเป็นต้องใช้งาน เช่น Power BI โปรแกรม Stata เป็นต้น

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

โอกาส (Opportunities)

๑. เทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์ในกระแสหลัก มีความหลากหลายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น เช่น Mobile, Social Media/Network, BI, Analytics, Cloud Computing เป็นต้น
๒. ข้อมูลจากภายนอกมีปริมาณมาก ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถทำงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๓. นโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงแรงงาน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการทำให้การขับเคลื่อนดิจิทัลเป็นไปอย่างรวดเร็ว กระทรวงแรงงานถูกจัดอยู่ในกลุ่มเป้าหมายในฐานะ Critical Infrastructure (CII) ด้านการบริการประชาชน และมีศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานที่ได้รับรางวัลศูนย์ราชการสะดวกดีเด่น
๔. มีหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มีบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกกระทรวง กรม เช่น สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (DGA) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) สำนักงานคลังข้อมูลแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (สคส.) เป็นต้น ทำให้ประชาชนและผู้ให้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลและเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด ทั้งที่เป็นข้อมูลที่หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยและข้อมูลภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ
๕. นโยบายระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ (ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้) เป็นโอกาสในการบูรณาการข้อมูลร่วมกันระหว่างภายในกระทรวงและต่างหน่วยงาน
๖. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศ รวมทั้งแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนดำเนินการในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนไปในทิศทางเดียวกัน และทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการเพื่อนำมาประโยชน์มากขึ้น
๗. ประชาชนและแรงงานส่วนใหญ่ มีทักษะและประสบการณ์ในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีความสามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้กว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะโมบายแอปพลิเคชัน ทำให้นำมาใช้ในการเข้าถึงบริการและให้ข้อมูลข่าวสารต่อภาครัฐได้มากและรวดเร็วยิ่งขึ้นทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถสร้างแอปพลิเคชันสำหรับบริการประชาชนได้มากขึ้น
๘. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงานอิสระหรือแรงงานแพลตฟอร์มแบบ MaaS (Mobility-as-a-Service)^๑ เช่น Grab, Lineman, Food Panda, Robinhood, Wongnai เป็นต้น เพื่อนำไปจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่ครอบคลุมกับกลุ่มเป้าหมาย
๙. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนเกี่ยวกับการให้ข้อมูลต่อภาครัฐ และมั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นจะได้รับการคุ้มครองอย่างดี
๑๐. ภาวะ Climate Change ทำให้ภูมิอากาศเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงส่งผลต่อห่วงโซ่อุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตของนายจ้างและลูกจ้าง

¹ แพลตฟอร์ม MaaS (Mobility-as-a-Service) คือ แนวคิดเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบการขนส่งและการเดินทางแบบออนดีมานด์เข้ากับระบบขนส่งสาธารณะ และธุรกิจบริการโดยอาศัยแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เอื้อประโยชน์ให้กับทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

๑๑. มีระบบฐานข้อมูลเศรษฐกิจ แรงงาน และการเงินจำนวนมากที่เราสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น CEIC Data Global Database Daily Database เป็นต้น แต่ต้องเป็นสมาชิก
๑๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality-VR) เทคโนโลยีความจริงเสมือน (Augmented Reality-AR) และการผสมผสานเทคโนโลยีความจริงเสมือนกับเสมือนจริง (Mixed Reality-MR) ทำให้การเข้าถึงมีความหลากหลาย เพื่อพัฒนางานด้านแรงงานในมิติต่าง ๆ

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. ภาวะเปียบ ข้อบังคับ และมาตรการในด้านต่าง ๆ ที่ยุ่งยาก ล้าหลัง และมากเกินไป ส่งผลให้การพัฒนาด้านดิจิทัลของหน่วยงานล่าช้า
๒. มีความเสี่ยงในการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลที่จัดเก็บภายในองค์กร ส่งผลให้กระทรวงและทุกหน่วยงานต้องระมัดระวังในการจัดเก็บและการเปิดเผยข้อมูลของผู้ใช้บริการซึ่งอาจนำความเสียหายมาสู่องค์กรได้
๓. สถานการณ์โรคระบาดและโรคอุบัติใหม่ รวมถึงสถานการณ์โลกในด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ทำให้การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่จำเป็นต้องนำไปใช้เพื่อรองรับความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ซึ่งส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาด้านดิจิทัลและบุคลากรลดลง
๔. การคุกคามทางไซเบอร์ก็มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องพิจารณาการลงทุนที่สูงขึ้นเพื่อการป้องกันภัยทางไซเบอร์ทุกรูปแบบที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
๕. นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีขีดความสามารถในการพัฒนาระบบดิจิทัลไม่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัลภาครัฐ ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านดิจิทัลของหน่วยงานลดลง และสิ้นเปลืองงบประมาณในการจ้างหน่วยงานเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาดำเนินการแทน
๖. ข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในกรณีที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเคยทำการบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานอื่นส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจำเป็นต้องทำการออกแบบกระบวนการ และโครงสร้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งในมิติของนโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเพิ่มขึ้น
๗. การบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกสู่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันเนื่องมาจากรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลและการนิยามข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
๘. สังคมผู้สูงอายุยังขาดทักษะ ความสามารถในการรับรู้ การเข้าถึง และการใช้งานดิจิทัล (Digital Literacy) นอกจากนี้โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศ ส่งผลให้ระบบที่มีการพัฒนาไม่สามารถใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ
๙. เทคโนโลยีและเครื่องมือในกระแสหลัก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและอุปกรณ์ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป
๑๐. การใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคม (Social Media) ที่ไม่ถูกต้อง เช่น การแชร์ข่าวลวง ข่าวปลอม ข้อมูลในด้านลบต่าง ๆ เกี่ยวกับการกิจของส่วนราชการออกไปได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาลำบากเพิ่มขึ้น
๑๑. ขาดความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ในการบูรณาการเพื่อพัฒนาระบบงานและบริการดิจิทัล
๑๒. ค่านิยมของผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล หรือผู้ที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันส่วนใหญ่ชอบทำงานส่วนตัว ไม่มีค่านิยมรับราชการ อีกทั้งค่าตอบแทนของภาครัฐในการจ้างงานต่ำ จึงไม่มีแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ

ภาคผนวก ค.

ตารางการกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
ด้วยเทคนิค TOWS Matrix

ตารางที่ ค - ๑ ตารางการกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (TOWS MATRIX)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
โอกาส (Opportunity – O)	กลยุทธ์เชิงรุก (S – O) SO1 พัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Information Center-NLIC) โดยใช้เทคโนโลยี Bigdata ให้เป็น National Labour Bigdata Center ตอบสนองต่อการเป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานกับศูนย์ข้อมูลกลางภาครัฐ (GDX) (S1, S2, S4, S5, S6, S7, O1, O2, O3, O4, O6, O8) SO2 การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐ (Open data) (S1, S2, S5, S6, O1, O2, O3, O4, O6) SO3 ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance) เพื่อให้มีการกำกับดูแลข้อมูลที่ดีและมีประสิทธิภาพ (S3, S5, O3, O4, O6) SO4 พัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานและใช้บริการได้สะดวกรวดเร็ว (S5, S6, O3, O4, O6, O7) SO5 พัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อขยายการให้บริการด้านแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับประสบการณ์ของผู้ใช้ เช่น โมบายแอปพลิเคชันระบบ Single Window เป็นต้น (S1, S2, S5, S6, O1, O7) SO6 จัดให้มีงบประมาณในการซื้อข้อมูลสำคัญ และ ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เพียงพอ (S5, O8, O12)	กลยุทธ์ฟื้นฟู (W – O) WO1 พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ (W4, W5, O1, O3) WO2 จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่หมดอายุการใช้งาน ให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (W2, W3, O1, O3) WO3 พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง (W2, W3, O1, O3) WO4 จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

อุปสรรค (Threat – T)	กลยุทธ์ทางเลือก (S – T)	กลยุทธ์เชิงรับ (W– T)
	ST1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ สถาบันการศึกษา ในการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล ด้านแรงงาน (S2, S4, S5, T10)	WT1 พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มี ทักษะด้านดิจิทัลตามมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ส.ก.พ.) กำหนด และ มาตรฐานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตาม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป (W6, W 7, T4)
	ST2 การวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการใหม่เพื่อตอบสนองต่อ การปรับเปลี่ยนเงื่อนไขการพัฒนาระบบดิจิทัล และผลักดันให้เกิด การปรับเปลี่ยนมาตรการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการทำงาน (S3, S6, T1, T6)	WT2 พัฒนาระบบ กระบวน มาตรฐาน และมาตรการ ในการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ และระบบ การให้บริการสารสนเทศด้านแรงงานให้มีความมั่นคง ปลอดภัย ทั้งด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในทุกกระบวนการ (W5, T2, T4, T10)
	ST3 ผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีต้องเร่งรัดให้มี การดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติบริหารงาน การให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติว่า ด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๒๕๖๓ พระราชบัญญัติปฏิบัติ ราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 และพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540	

ภาคผนวก ง.
สถานภาพระบบสารสนเทศ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ระบบงานสารสนเทศ

ระบบงานสารสนเทศ (Application Software) ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็น ระบบงานสารสนเทศที่รองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วย ระบบงานหลัก ระบบงานสนับสนุน และระบบงานบริการประชาชน ซึ่งแสดงรายละเอียด ดังตารางที่ ค-๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ง - ๑ ระบบสารสนเทศ (APPLICATION SOFTWARE) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับ ที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๑	เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารตามภารกิจด้านแรงงานให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และสามารถเชื่อมโยง ข้อมูลข่าวสารและบริการด้านแรงงานในภาพรวมของกระทรวง แรงงานผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงานที่รวมเป็นศูนย์กลาง บริการสำหรับประชาชน พนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ รวมถึง การให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการที่ครบถ้วนสมบูรณ์
๒	เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (จำนวน ๗๖ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานจังหวัดให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๓	เว็บไซต์สำนักงานแรงงาน ในต่างประเทศ (จำนวน ๑๓ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการ สื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๔	เว็บไซต์หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (จำนวน ๑๓ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุม ทั่วทุกพื้นที่
๕	ระบบสารสนเทศเครือข่ายภายใน กระทรวงแรงงาน (ระบบ อินทราเน็ต)	เป็นช่องทางในการให้บริการสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในองค์กรได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร และมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ
๖	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่แสดงตนภายใต้สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ให้บริการสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		ในองค์กรได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร และมีความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างกัน
๗	ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	ใช้สำหรับบันทึกครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน และการแจ้งซ่อมครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
๘	ระบบใบแจ้งเงินเดือน	ใช้สำหรับทำใบแจ้งเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสามารถ พิมพ์หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ของข้าราชการได้
๙	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการบันทึกการรับหนังสือเข้าและส่งหนังสือออก ตามระเบียบงานสารบรรณในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และติดตาม เอกสารได้สะดวกและรวดเร็ว
๑๐	ระบบถาม-ตอบ (Q&A)	เป็นช่องทางตอบข้อซักถามด้านแรงงานเบื้องต้น สำหรับประชาชน ผู้ประกันตน นายจ้างหรือสถานประกอบการ โดยมีเจ้าหน้าที่ หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมตอบข้อซักถามด้วย
๑๑	ระบบแจ้งข้อมูลเบาะแสการทุจริต เจ้าหน้าที่	ระบบที่สามารถแจ้งเบาะแส/ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่
๑๒	ระบบ LaborQ๑.net	ใช้บันทึกและประมวลผลข้อมูลผลการสำรวจรายได้และค่าใช้จ่าย ที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม นำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อใช้ในการศึกษาและพิจารณา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๘๗ แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๓	ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอก ระบบ	เก็บข้อมูลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบรายจังหวัดและภาพรวม ประเทศ
๑๔	ระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อ รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ระบบจัดเก็บและแสดงข้อมูลผลการสำรวจความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ ข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานใน สถานประกอบการ และผลการประมาณการอุปสงค์และอุปทาน แรงงาน
๑๕	ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน ในภาคอุตสาหกรรม	สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงาน เพื่อนำมากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
๑๖	ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	รวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร องค์กรได้นำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินงาน ประมวลผลข้อมูล และจัดรูปแบบข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่

ลำดับ ที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		นำมาสนับสนุนการทำงานและช่วยในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารรวมทั้งยังช่วยในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ
๑๗	ระบบศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)	เพื่อจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานและเพื่อเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกที่สนใจ
๑๘	ระบบตรวจราชการ	ระบบฐานข้อมูลสำหรับการตรวจราชการ อาทิ รายชื่อผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน คำสั่งแผนการตรวจราชการ ของผู้ตรวจราชการ กระทรวงแรงงาน คำสั่งมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ รายงานผลการตรวจราชการ เป็นต้น
๑๙	ระบบติดตามและประเมินผล กระทรวงแรงงาน	ระบบสำหรับการติดตามผลการดำเนินงานของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามแผนปฏิบัติงานกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ นำเสนอผู้บริหารเป็นรายเดือน
๒๐	ระบบติดตามการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐในส่วนของ กระทรวงแรงงาน	วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ
๒๑	ระบบตอบข้อมูลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศแบบอัตโนมัติ (Chatbot)	ให้บริการด้านข้อมูลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ข้อมูลรายการตรวจสอบเอกสาร (Check list) พร้อมตัวอย่างแบบฟอร์ม ช่องทางการติดต่อ และสถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยระบบตอบข้อมูลฯ จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แรงงานไทย/ผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองสิทธิประโยชน์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ทราบข้อมูลสิทธิประโยชน์จากการไปทำงานในต่างประเทศ การจัดเตรียมเอกสารที่ถูกต้อง และครบถ้วน และช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลดปัญหาในด้านของการจัดเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วน หรือไม่ถูกต้อง ลดภาระในการตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากข้อมูลรายการตรวจสอบเอกสาร (Check List) พร้อมตัวอย่างแบบฟอร์ม
๒๒	ระบบบูรณาการติดตามการดำเนินคดีด้านแรงงาน	รายงานความคืบหน้าสรุปผลการดำเนินคดีด้านแรงงานทั้งในส่วน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเอง และที่ส่งไปยังพนักงานสอบสวน

ลำดับ ที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๒๓	ระบบยื่นคำร้องอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing)	เพื่อใช้ตรวจสอบข้อมูลบุคคลล้มละลายหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของกรมบังคับคดี ผ่านทางเว็บไซต์ https://efiling.led.go.th/
๒๔	ระบบศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	ระบบบันทึกข้อมูลผู้มาใช้บริการผ่านศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน 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 - คืน - จอง เอกสาร/หนังสือ สำหรับเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปได้ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด
๓๐	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	ระบบสืบค้นข้อมูลบุคลากรกระทรวงแรงงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้งานประโยชน์ข้อมูลการสืบค้น บัญชีข้าราชการ/พนักงานราชการที่ขึ้นบัญชีไว้ ให้กระทรวงแรงงานยืมมาใช้ในการบรรจุข้าราชการ/พนักงานราชการ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
๓๑	ระบบ e-SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.	การกำกับและประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งระดับกระทรวง และระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวง) โดยบันทึกข้อมูลผล การ

ลำดับ ที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		ดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปี 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 และประเมินผล การดำเนินงานของหน่วยงานผ่านแผนงาน โครงการหรือการ ดำเนินการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นระบบข้อมูลขนาดใหญ่ ที่เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างบูรณาการ
๓๔	ระบบรายงานความคืบหน้า ปัญหาและอุปสรรค ของการ ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม ปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมี นัยสำคัญ (Big Rock)	ระบบสารสนเทศที่ใช้ติดตามความคืบหน้า ปัญหา อุปสรรค ของโครงการที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชน อย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)

ลำดับ ที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๓๕	ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์	ระบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๖	ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาคือเดือร้อนด้านอาชีพ	- บันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาคือเดือร้อนด้านอาชีพ ปีงบประมาณ แบ่งเป็นกิจกรรมจ้างงานเร่งด่วน และกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือ - จัดทำระบบทะเบียนฐานข้อมูลผู้เข้าร่วมโครงการและวิทยากร - บันทึกรายงานผลการดำเนินงานโครงการ - การประเมินความพึงพอใจสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ - รายงานข้อมูล/ตรวจสอบติดตามผลการพัฒนาทักษะฝีมือ
๓๗	ระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) และรายงานผลการดำเนินงานของอาสาสมัครแรงงาน (อสร.)	ระบบบันทึกการปฏิบัติงานของอาสาสมัครแรงงานในการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน
๓๘	ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณ ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (สป.)	การจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปี การจัดสรรงบประมาณ การบริหารและควบคุมงบประมาณ และระบบรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การบริหารข้อมูลการตรวจราชการ
๓๙	ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ	ระบบรองรับกระบวนการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสำหรับบริการประชาชนยื่นคำร้องผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้บริการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ
๔๐	ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	ระบบบริหารจัดการสิทธิผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลข้าราชการและเจ้าหน้าที่ระบบ DPIS ของ สำนักงาน กพ.

ข้อมูล

จากการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปข้อมูลได้ดังรายละเอียดในตารางที่ ค-๒

ตารางที่ ง - ๒ การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับที่	หน่วยงานภายนอก	ระบบงานที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล
๑	กรมการปกครอง	อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้งานประโยชน์ข้อมูลทะเบียนราษฎร์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยวิธีเพิ่มข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Batch Processing) วิธีบริการข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (Counter Service) โปรแกรมสำหรับอ่านข้อมูลจากบัตรประจำตัวประชาชน
๒	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ข้อมูลสำรวจด้านแรงงาน โดยวิธีการส่ง RAW DATA
๓	กรมส่งเสริมการเกษตร	ทะเบียนเกษตรกร โดยวิธีการส่งไฟล์ข้อมูล CSV
๔	กระทรวงการคลัง	ทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ รอบลงทะเบียน ๑๑.๔ ล้านคน โดยวิธีการส่งไฟล์ข้อมูล CSV
๕	กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	ทะเบียนนิติบุคคล โดยโอนถ่ายในรอบ ๖ เดือน

โปรแกรมสำเร็จรูป (Software)

โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนงานด้านระบบสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ ค-๓

ตารางที่ ง - ๓ โปรแกรมสำเร็จรูป (SOFTWARE) ที่มีการใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประเภท	รายการ
โปรแกรมสำเร็จรูป	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 - ๔ เครือข่ายการสื่อสารที่ใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รูปแบบการเชื่อมโยง	ความเร็ว
๑	วงจรรีโมตเน็ต	๗,๗๐๐ Mbps
๒	วงจรรีโมตเน็ตระบบ ๑๕๐๖	๑๐๐ Mbps
๓	วงจรรีโมตเน็ต	๘๕๐ Mbps
๔	domestic	๕๐๐ Mbps
๕	MPLS	๕๕ Mbps
๖	High speed internet ส่วนภูมิภาค ๑๔๐ วงจร	๒๐๐ Mbps
๗	High speed internet สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓ วงจร	๒๐๐ Mbps

เครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (Hardware)

เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server)

ตารางที่ ง - ๕ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๑	Mail Server Webmail กระทรวงแรงงาน	๑
๒	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย	๑
๓	เครื่องระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร	๑
๔	เครื่องระบบการจัดเก็บเอกสารเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๕	เครื่องแม่ข่ายชนิด Blade (Enclosure/Chassis) C๗๐๐๐ Enclosure	๒
๖	เครื่องแม่ข่ายชนิด Blade (Enclosure/Chassis) C๓๐๐๐ Enclosure	๒
๗	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ชนิด Blade	๑๙
๘	อุปกรณ์ SAN Switch (๒๔ 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

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๒๕	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายชนิด Blade สำหรับ ตู้ Encloser/Chassis แบบ ที่ ๑ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวง แรงงาน ระยะที่ ๒	๑
๒๖	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายชนิด Blade สำหรับ ตู้ Encloser/Chassis แบบ ที่ ๒ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวง แรงงาน ระยะที่ ๓	๑
๒๗	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการจ้างการพัฒนาจัดการฐานข้อมูล แรงงานนอกระบบ	๑
๒๘	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการจ้างพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	๑
๒๙	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อ รองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	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 - ๖ รายการอุปกรณ์เครือข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๑	อุปกรณ์กระจายสัญญาณ (L๓ Switch)	๕
๒	อุปกรณ์กระจายสัญญาณ (L๒ Switch)	๓๓
๓	อุปกรณ์ควบคุมตัวกระจายสัญญาณไร้สาย (Wireless Management)	๑
๔	อุปกรณ์กระจายสัญญาณไร้สาย (Access point)	๑๗
๕	อุปกรณ์ป้องกันภัยคุกคามจากการใช้อินเทอร์เน็ต (Web Security)	๑
๖	Router	๑
๗	อุปกรณ์จัดการช่องสัญญาณเครือข่าย	๑
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 - ๗ รายการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
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

เครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย

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

ตารางที่ ง - ๘ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกชนิดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	รายการคอมพิวเตอร์	จำนวน (เครื่อง)
๑	คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Desktop)	๑,๔๓๓
๒	คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook)	๓๐๑
๓	คอมพิวเตอร์พกพาแบบหน้าจอสัมผัส (Tablet)	๒๑๐

ตารางที่ ง - ๙ รายการข้อมูลอุปกรณ์ต่อพ่วง

ลำดับ	รายการอุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๑	เครื่องพิมพ์เลเซอร์ ขาวดำ	๔๕๓
๒	เครื่องพิมพ์เลเซอร์ สี	๙๗
๓	เครื่องพิมพ์แบบฉีดหมึก	๑๐๓
๔	เครื่องพิมพ์ Multifunction แบบฉีดหมึก พร้อมติดตั้งถังหมึกพิมพ์	๑๕๗
๕	เครื่องพิมพ์แบบฉีดหมึกพร้อมติดตั้งถังหมึกพิมพ์	๑๓
๖	เครื่องพิมพ์ Multifunction เลเซอร์	๑๖๙
๗	สแกนเนอร์ (Scanner)	๑
๘	เครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS)	๘๓๐

ภาคผนวก จ.

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๖๖๕๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มีกรอบการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และแนวทางการดำเนินงาน ที่สอดคล้องตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------|
| ๑. รองปลัดกระทรวงแรงงาน | ประธานคณะทำงาน |
| ที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | |
| ๒. ผู้อำนวยการกองกลาง | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑๓. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต | คณะทำงาน |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ | คณะทำงาน |
| และความสามัคคีปรองดอง | |

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายแรงงานนอกระบบ | คณะทำงาน |
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

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

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

ภาคผนวก ฉ.
แผนงานโครงการ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตารางที่ ๑๐ - แผนงานโครงการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)-	แผนงาน	โครงการสำคัญ /โครงการ	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) Integration การบูรณาการ เชื่อมโยงและใช้ ประโยชน์ฐานข้อมูล ด้านแรงงาน	แผนงาน ๑-๑	โครงการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ ผ่านระบบ GDX เพื่อสนับสนุนระบบฐานข้อมูลด้านกำลังคน ของประเทศ (E-Workforce Ecosystem)	ศทส.	-	/	-	-	-	-
	แผนงาน ๑-๒	โครงการจัดทำฐานข้อมูลกลางและมาตรฐานข้อมูล กระทรวงแรงงาน (๑) การพัฒนาฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน (๒) การออกแบบจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูล (Data Platform) และธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) (๓) การจัดทำมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน	ศทส.	-	-	/	-	-	-
	แผนงาน ๑-๓	โครงการแพลตฟอร์มการติดตามเฝ้าระวังและคาดการณ์ แนวโน้มด้านแรงงานในระดับจังหวัด กระทรวงแรงงาน (พัฒนาต่อยอดจากฐานเดิมที่แรงงานจังหวัดมีอยู่)	ศทส.	-	-	/	-	-	-
	แผนงาน ๑-๔	โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบและ วิเคราะห์ด้านแรงงานแสดงผลการตรวจสอบด้วย GIS (Geographic Information System)	ศทส.	-	-	/	/	/	/

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)-	แผนงาน	โครงการสำคัญ /โครงการ	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(S๒) Innovation การพัฒนานวัตกรรม ดิจิทัลเพื่อการ ให้บริการด้านแรงงาน	แผนงาน ๒-๑	โครงการศึกษาสำรวจความต้องการและการพัฒนาระบบที่ เอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.	ทุก หน่วยงาน	-	-	/	/	/
	แผนงาน ๒-๒	ศูนย์บริการดิจิทัลสำหรับแรงงานไทย (Labour – One Stop Service) กระทรวงแรงงาน	ศทส.	ทุก หน่วยงาน	-	/	-	-	-
	แผนงาน ๒-๓	โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มบริหารจัดการฐานข้อมูลและการ บริการสำหรับแรงงานนอกระบบ	ศทส.	สนบ.	/	-	-	-	-
	แผนงาน ๒-๔	โครงการพัฒนาระบบ Single Window เพื่อการเชื่อมโยง ข้อมูลสำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.	ทุก หน่วยงาน	-	-	/	-	-
	แผนงาน ๒-๕	โครงการพัฒนาระบบติดตามเรื่องราวร้องทุกข์	สปร.	ศทส.	/	-	-	-	-
(S๓) Intelligence การบริหารและการ ปฏิบัติงานด้วยระบบ ดิจิทัล	แผนงาน ๓-๑	โครงการจัดหา/เข้าใช้ระบบหรือเข้าใช้ฐานข้อมูล เพื่อ สนับสนุนการใช้งานของหน่วยงานภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (๑) ระบบ CEIC (กศร.)	ศทส.	ทุก หน่วยงาน	-	-	/	/	/
	แผนงาน ๓-๒	โครงการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.	ทุก หน่วยงาน	-	/	/	/	/
	แผนงาน ๓-๓	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.	กบค.	-	/	/	/	/
	แผนงาน ๓-๔	โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาและวิเคราะห์สถาปัตยกรรม องค์กร Enterprise Architecture (EA) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน	ศทส.	ทุก หน่วยงาน	-	-	/	-	-

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)-	แผนงาน	โครงการสำคัญ /โครงการ	หน่วยงาน หลัก	หน่วยงาน สนับสนุน	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(S๔) Infrastructure การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานรองรับระบบ ดิจิทัลด้านแรงงาน	แผนงาน ๔-๑	โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทน	ศทส.	-	/	/	/	/	/
	แผนงาน ๔-๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของหน่วยงาน (จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ใหม่)	ศทส.	-	/	/	/	/	/
	แผนงาน ๔-๓	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	ศทส.	-	/	/	/	/	/
	แผนงาน ๔-๔	โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบงานคอมพิวเตอร์	ศทส.	-	/	/	/	/	/
	แผนงาน ๔-๕	โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูล	ศทส.	-	/	/	/	/	/
	แผนงาน ๔-๖	โครงการจัดหาและปรับปรุงระบบความมั่นคงปลอดภัยของ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	ศทส.	-	/	/	/	/	/
	แผนงาน ๔-๗	โครงการจัดจ้างทำ Disaster Recover Site	ศทส.	-	-	/	-	-	-
	แผนงาน ๔-๘	ศูนย์ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์กระทรวง แรงงาน (Ministry Security Operation Center : MSOC)	ศทส.	-	-	/	-	-	-



จัดทำโดย

กลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

โทรศัพท์ : 0-2232-1406

โทรสาร : 0-2354-1638

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