แผนปฏิบัติการดิจิทัล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คำนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีกลไกการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงาน รวมไปจนถึงการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) 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 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการปฏิรูปองค์กร พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ด้วยความมุ่งหวังที่จะพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานก้าวสู่การเป็น “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” สามารถนำส่งบริการสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กันยายน ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

คำนำ ..... ก

สารบัญ ..... ข

สารบัญตาราง ..... ง

สารบัญรูปภาพ ..... จ

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร ๑

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ๓

แผนระดับที่ ๑ ..... ๓

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑) ๓

แผนระดับที่ ๒ ..... ๕

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๕

แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ๗

(ร่าง) 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) (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ..... ๑๙

๔) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๒๐

๕) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๒๑

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ๒๓

การพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา ๒๓

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) **๒๖**

๓.๑ การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการดิจิทัล ๒๖

๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ๒๖

สารบัญ

หน้า

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน ๓๐

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน ๓๑

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล ๓๒

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน ๓๓

ส่วนที่ ๔ กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๓๗

การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ ๓๗

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล ๓๘

ภาคผนวก ๓๙

ภาคผนวก ก. รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPIs Template) ๔๐

ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (SWOT Analysis) ๕๒

ภาคผนวก ค. ตารางการกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานด้วยเทคนิค TOWS Matrix ๕๘

ภาคผนวก ง. สถานภาพระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๐

ภาคผนวก จ. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๗๓

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 ..... ๓๓
ตารางที่ ๓ - ๕ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และ แนวทางการพัฒนา ในแต่ละประเด็นการพัฒนา ๓๕
ตารางที่ ค - ๑ ตารางการกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (TOWS Matrix) ๕๙
ตารางที่ ง - ๑ ระบบสารสนเทศ (Application Software) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๑
ตารางที่ ง - ๒ การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ๖๖
ตารางที่ ง - ๓ โปรแกรมสำเร็จรูป (Software) ที่มีการใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๗
ตารางที่ ง - ๔ เครือข่ายการสื่อสารที่ใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๘
ตารางที่ ง - ๕ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๖๙
ตารางที่ ง - ๖ รายการอุปกรณ์เครือข่ายของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๗๑
ตารางที่ ง - ๗ รายการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๗๑
ตารางที่ ง - ๘ รายการเครื่องคอมพิวเตอร์ทุกชนิดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๗๒
ตารางที่ ง - ๙ รายการข้อมูลอุปกรณ์ต่อพ่วง ๗๒

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี.....๔

ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓.....๑๒

ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐.....๑๖

ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี.....๑๘

ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐).....๒๒

ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน แลแผนระดับ 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) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อปฏิรูปประเทศไทยให้ทันต่อบริบทการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

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

กระทรวงแรงงานดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

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) เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในยุคดิจิทัล 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 และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ แต่ละประเด็นการพัฒนา ได้นำมากำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติดิจิทัล ได้เป้าหมาย ๑๐ รายการ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicators – KPIs) ๑๑ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ ตลอดจนแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ทั้งสิ้น ๑๑ แนวทาง ได้แก่ ได้แก่ ๑) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้เป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน ๒) พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล ๓) ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance) ๔) พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) ข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก ๕) พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application) ๖) พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ๗) พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) กำหนด ๘) สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร ๙) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งาน ๑๐) บริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงาน และ ๑๑) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามลำดับ ตลอดจนกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญ ในแต่ละแนวทางการพัฒนา แนวทางการนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล ไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ ๒
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ
(ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) 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 เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ "เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ 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. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

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

สำหรับยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์รอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (รอง)

(๑) เป้าหมาย

(๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

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

๔.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย

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

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ *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) มีความเชื่อมโยง ดังนี้

(๑) แผนแม่บทภายใตยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช่บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกตใช

- - การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใตแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑๐) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๑.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “ภาครัฐทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองคกรขีดสมรรถนะสูง”

- - เป้าหมายของแผนย่อย

ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเทามาตรฐานสากลและมีความคลองตัว

- - การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใตแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑๐) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(๑.๓) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การพัฒนาบริการประชาชน

- - แนวทางการพัฒนา

พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการใหบริการประชาชน

- - เป้าหมายของแผนย่อย

งานบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

- - การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใตแผนปฏิบัติการดิจิทัล ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๘) จำนวนนวัตกรรมดิจิทัลในการให้บริการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น

แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

การปฏิรูปประเทศตามแผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและแต่งตั้งเพิ่มเติมคณะกรรมการปฏิรูปด้านต่างๆ รวม ๑๓ ด้าน โดยมีด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม ส่งผลให้ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๓ ด้าน และมอบหมายคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาของกฎหมาย โดยกำหนดประเด็นในการปรับปรุง ๖ ประเด็น ได้แก่ (๑) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจนสามารถวัดผลการดำเนินการได้ (๒) การปรับตัดกิจกรรมที่เข้าข่ายเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) (๓) การทบทวนกฎหมายภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ โดยคัดเลือกเฉพาะกฎหมายที่มีความสำคัญ รวมทั้ง จัดลำดับความสำคัญของการเสนอกฎหมาย (๔) การทบทวนข้อเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒ (๕) พิจารณาความเห็นของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนการปฏิรูปประเทศตามมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ ของพระราชบัญญัติฯ และ (๖) ปรับเค้าโครงของแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านให้เป็นรูปแบบเดียวกัน

แผนปฏิรูประเทศ ฉบับปรับปรุง ประกอบด้วย ๑๓ ด้าน ได้แก่

๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือ'
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 กีฬาแรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์เพื่อให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติและรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล ๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และ

เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม ๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน และ ๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ้มค่าโปร่งใส ปราศจากการทุจริต ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

๑) กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

ด้วยพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วและพลิกโฉม ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ทวีความรุนแรงและส่งผลกระทบในวงกว้างมากขึ้นและการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม วิถีการดำรงชีวิต และรูปแบบการดำเนินธุรกิจของปัจเจกชน องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศ ก่อเกิดความสัมพันธ์ทางสังคมและความคาดหวังรูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับความรวดเร็ว ทันที ทุกที่ ทุกเวลา (Anything; Anytime; and Anywhere) การรับรู้ข้อมูลทั้งกว้างและลึกและการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสังคมที่ตนเองดำรงอยู่

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

ในการนี้ จึงเห็นสมควรอาศัยศักยภาพและโอกาสจากพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดและพัฒนาการทางสังคมที่แปรเปลี่ยน รวมทั้งความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐ อย่างต่อเนื่อง โดยการผลักดันให้ทุกองค์กรของรัฐเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมการบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับติดตาม การพัฒนาบริการ และการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงเปิดให้ทุกภาคส่วน

สามารถเข้าถึง แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดบริการรูปแบบใหม่ที่บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มต้นจากบริการสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน จัดทำระบบกลางหรือแอพพลิเคชั่น (Application) สนับสนุนกลางที่ได้มาตรฐานและได้รับการกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัยและความเป็นส่วนบุคคลเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกันเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนบนหลักความสมดุล

๒) เป้าหมายของกิจกรรมปฏิรูป

๑.๑) ประชาชนได้รับการดูแล เข้าถึง และได้รับบริการรวมถึงข้อมูลดิจิทัลสำคัญของภาครัฐที่มีคุณภาพ โดยสะดวก รวดเร็ว เสียค่าใช้จ่ายน้อย และตรงตามความจำเป็นทั้งในสภาวการณ์ปกติและฉุกเฉินเร่งด่วน

๑.๒) ภาครัฐมีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) และบริการดิจิทัล รวมถึงระบบข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) สำหรับการตัดสินใจ การบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการกำกับติดตามประเมินผลบนระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกันที่ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและภาคธุรกิจ เอกชน ในระยะฟื้นตัวของประเทศ ใน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการมีรายได้และมีงานทำ (๒) ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข (๓) ด้านเกษตรและการบริหารจัดการน้ำ (๔) ด้านการท่องเที่ยว และ (๕) ด้านการตลาดและการกระจายสินค้าสำหรับเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ (Startups)

๑.๓) ภาครัฐพัฒนาสู่การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวตามบริบทและสภาวการณ์ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัตในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นภาครัฐเพื่อประชาชนและขับเคลื่อนโดยความต้องการและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนสังคม ชุมชน และประชาชน อย่างแท้จริง

๑.๔) ประชาชน และทุกภาคส่วน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของภาครัฐ

๓) ตัวชี้วัดของกิจกรรมปฏิรูป

๒.๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลดิจิทัลและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ภาครัฐให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์

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

๒.๓) จำนวนระบบกลาง หรือแอพพลิเคชั่น (Application) สนับสนุนกลาง รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารงานและบริการด้านดิจิทัลของภาครัฐที่มีการพัฒนาเสร็จสิ้นและเริ่มต้นใช้งานจริง

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

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

๒.๖) อัตราการเข้ารับบริการดิจิทัลภาครัฐเพิ่มขึ้น (Digital service Adoption rate)

๔) ขั้นตอนและวิธีการการดำเนินการปฏิรูป

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับบริการสำคัญ (High Impact) ในด้านการมีรายได้และมีงานทำ 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) พัฒนาต้นแบบการพัฒนาคุณภาพ (Data Quality) และความพร้อมใช้งานของข้อมูล (Data availability)

๒) จัดให้มีแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการและบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Platform) ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ให้มีการดำเนินการตามแนวทางดังนี้ด้วย

๒.๑) เร่งการพัฒนาโมเดลต้นแบบและแพลตฟอร์มการจัดบริการแบบบูรณาการที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์แบบใหม่ให้กับผู้ใช้ (user experience) ความมั่นคงปลอดภัยการรักษาความเป็นส่วนบุคคลและหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

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) เร่งพัฒนาระบบกลางและแอพพลิเคชั่นสนับสนุน (Shared Application Enabling Services) รวมถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีการเริ่มต้นใช้งานจริง โดยอย่างน้อยให้มีการเปิดใช้งานระบบ ดังนี้

๓.๑) ระบบกลางสำหรับการบริการประชาชน ได้แก่ (๑) ระบบข้อมูลประชาชน (๒) ระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนด้านดิจิทัลสำหรับประชาชน (Digital ID) และระบบกลางในการบริหารจัดการสิทธิ์ผู้ใช้ (๓) ระบบการแจ้งเตือนสิทธิ์ในการรับสวัสดิการประชาชนตลอดช่วงชีวิตแบบอัตโนมัติ โดยเริ่มต้นนำร่อง

ในบริการด้านสาธารณสุข 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 ในการนี้ให้มีการปรับปรุงงานสารบรรณของภาครัฐตั้งแต่การจัดทำ 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) อย่างเป็นระบบและให้เชื่อมต่อกับศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC)

๔.๒) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการเป็นศูนย์ข้อมูลการเสนอแนะและออกแบบนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและระดับจังหวัด

๕) ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ 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) จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านดิจิทัลในจำนวนที่เพียงพอทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสำหรับการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ

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) ในการเข้าใช้ระบบดิจิทัลที่ภาครัฐส่งเสริมและพัฒนา

๗) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับบริการภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาต้นแบบ (sandbox) ของการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้ประโยชน์ในการให้บริการประชาชนหรือเอกชน

๘) ทบทวนกฎหมายและกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค เพื่อแก้ไขในส่วนไม่เอื้อต่อการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล และการพัฒนา/ส่งเสริมให้เกิดระบบข้อมูลดิจิทัลของภาครัฐ

๙) สื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

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

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

ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจแซะสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมี**วัตถุประสงค์เพื่อ *"พลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน"*** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

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

๓) หมุดหมายที่ 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* โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเกิดความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ *พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ* โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผน งบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งเป้าหมายร่วมกัน

(๓.๓) กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

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

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

(๓.๔) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและ*พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล* และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

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

แผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

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

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

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น

ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน 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) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง 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

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (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. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า 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 ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยี

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 วัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

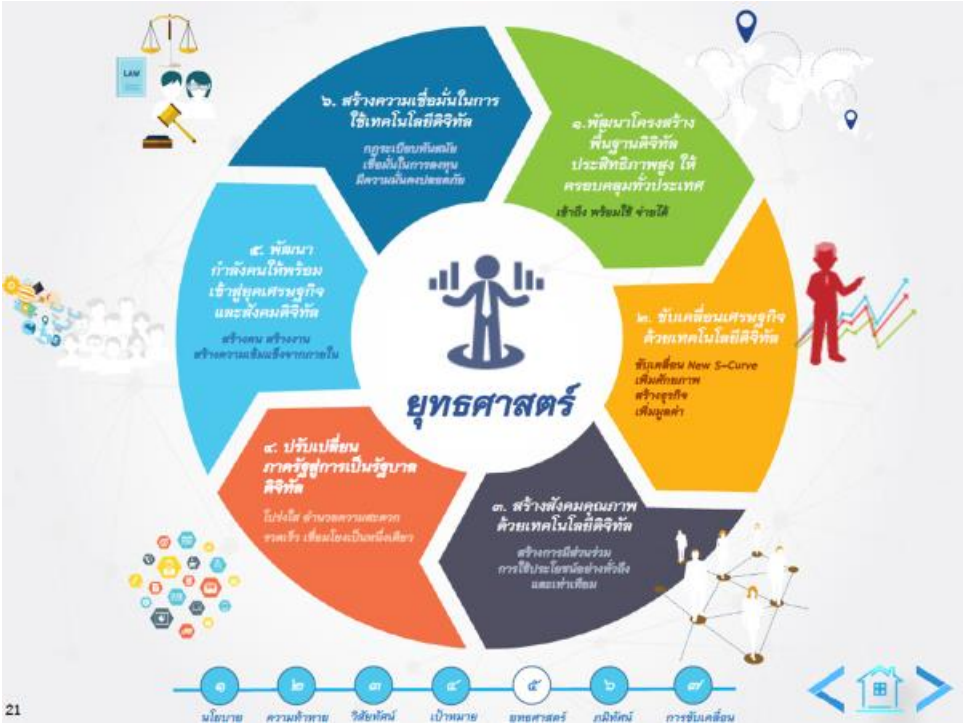
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

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

๑. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๒. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

๓. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร



ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

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

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

๑. พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่ายด้วยรัฐบาลดิจิทัล แบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านสุขภาพและการแพทย์ และ ๔) ด้านสิ่งแวดล้อม

๒. สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจด้วยรัฐบาลดิจิทัล แบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการเกษตร ๒) การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ๓) ด้านแรงงาน และ ๔) ด้านการท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ แบ่งเป็น ๒ ด้าน คือ ๑) การมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ของประชาชน และ ๒) ด้านยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจด้วยรัฐบาลดิจิทัล ด้านที่ ๓ ด้านแรงงาน

เป้าหมาย แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะกำลังคนที่ตอบโจทย์ตลาด ยกระดับการคุ้มครองสวัสดิภาพ ปรับสมดุลตลาดแรงงานไทยสู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบบริการรัฐด้านแรงงานครบวงจร และระบบวิเคราะห์ข้อมูลอัจฉริยะ

ประเภทบริการ

๑) ข้อมูลตลาดแรงงาน

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

• Labour Market Information Portal – แพลตฟอร์มให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มตลาดแรงงาน เพื่อให้ประชาชนมีข้อมูลประกอบการวางแผนตัดสินใจด้านการศึกษา การวางเส้นทางอาชีพ (Career Path) รวมถึงการวางแผนเพิ่มพูนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นและตอบโจทย์แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน

๒) การค้นหาและสมัครงาน

• Job Portal – แพลตฟอร์มบูรณาการข้อมูลจัดหางานของประเทศ ซึ่งรวบรวมตำแหน่งงานว่างจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้สมัครงานสามารถค้นหาตำแหน่งงานว่างที่มีอยู่ทั้งหมดได้ผ่านช่องทางเดียว พร้อมทั้งจัดเก็บข้อมูลและคุณสมบัติผู้หางานรายบุคคล เช่น ข้อมูลพื้นฐาน ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และทักษะ เพื่อทำการวิเคราะห์และระบุตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับคุณสมบัติของผู้หางานและเชื่อมโยงผู้สมัครงานเข้าหานายจ้าง/ผู้มีความประสงค์จ้างงาน โดยเปิดให้นายจ้างสามารถเข้ามาค้นหาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามต้องการ

๓) การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ

• ระบบ e-Service สวสัดิการและคุ้มครองแรงงาน – แพลตฟอร์มบรูณาการด้านสิทธิสวัสดิการแรงงาน ที่ครอบคลุมตั้งแต่การให้ข้อมูลด้านสิทธิสวัสดิการแรงงาน การตรวจสอบและใช้สิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระบบกลางรับข้อร้องเรียนร้องทุกข์สำหรับแรงงาน

๔) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน

• ระบบให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทักษะ – ระบบวิเคราะห์คุณสมบัติผู้หางานรายบุคคล และระบุทักษะที่ผู้หางานควรพัฒนา และแนะนำหลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้หางาน

• แพลตฟอร์มฝึกอบรมและรับรองทักษะออนไลน์ – ระบบบริการข้อมูลหลักสูตรและการอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านช่องทางออนไลน์ และออกประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการอบรม และอัพเดทคุณสมบัติและทักษะของแต่ละบุคคลโดยอัตโนมัติ

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

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ป แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง และสอดรับกับบริบทสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งในปัจจุบัน และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมการด้านแรงงานเพื่อรองรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมหลังสถานการณโรคระบาดโควิด-๑๙ คลี่คลายลง การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานสากลด้านแรงงานที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการข้อมูลภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๖ นี้ ๕ ประการ คือ

๑) พัฒนาและยกระดับฐานข้อมูลด้านแรงงานให้มีมาตรฐาน สำหรับการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

๒) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการให้บริการด้านแรงงานแบบครบวงจรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกระทรวงแรงงาน เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบดิจิทัลโดยนำแนวทางการพัฒนาบริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัลมาดำเนินการปรับปรุงการให้บริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเป็นรูปธรรม ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน รวมทั้งออกแบบบริการด้านแรงงานใหม่ ๆ ที่ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการในรูปแบบที่ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

๓) พัฒนาศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และเร่งรัดให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๔) วางแผนจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอต่อความต้องการและบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานสำหรับทุกหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เนื่องจากครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยการสำรวจความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์จากหน่วยงานต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ในการจัดสรรครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อนำมาประกอบการวางแผนขออนุมัติงบประมาณในการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และพิจารณาจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ หรือเช่าครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีจำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพียงพอและพร้อมใช้งาน ตลอดจนสามารถใช้งานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) 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 พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ทั่วโลกอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ และข้อจำกัดของโครงสร้างในหลายมิติ

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

๑) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศและบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานเป็นดิจิทัล

แนวทางที่ ๑ พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลกลาง (Central Digital Platform) เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

แนวทางที่ ๒ บูรณาการข้อมูลด้านแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันได้

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลด้านแรงงาน

ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การยกระดับบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๑ ทบทวนและออกแบบการให้บริการด้านแรงงานในระบบดิจิทัล

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบดิจิทัล

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงรูปแบบการเข้าถึงการใช้บริการผ่านแพลตฟอร์มกลางบริการดิจิทัลด้านแรงงาน

๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การพัฒนาบุคลากรและกระบวนการทำงานด้านแรงงานที่เป็นดิจิทัลสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

แนวทางที่ ๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๒ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบกลางขององค์กรสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางที่ ๓ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกระทรวงแรงงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการและการปฏิบัติงานแบบครบวงจร พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงาน

๔) แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลด้านแรงงานและประสิทธิภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

แนวทางที่ ๑ สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานสำหรับทุกหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๔ วางระบบเครือข่ายอินทราเน็ตและอินเตอร์เน็ต

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

การพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ในฐานะหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกการขับเคลื่อน “ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” ได้ดำเนินการจัดทำ “แผนปฏิบัติการดิจิทัล” เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจแรงงานระดับประเทศเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ภายใต้กรอบนโยบาย ทิศทางเพื่อการพัฒนาด้านดิจิทัล ประกอบด้วย แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ใน (ร่าง) แผนปฏิบัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔: เปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (5-years Plan for Digital Transformation in Thailand) และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ขึ้น โดยมีวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะด้านแรงงาน (Toward Labour Intelligence)” โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัล ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Integration บูรณาการ เชื่อมโยงงานและข้อมูลอย่างครอบคลุม

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 นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนรัฐบาลดิจิทัลซึ่งเป็นก้าวที่สำคัญต่อนโยบาย Thailand 4.0 จึงเน้นให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมที่นำมาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น และที่ดีกว่านั้น นำไปต่อยอดใช้งานได้ทันที ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการสร้างนวัตกรรมควรเริ่มตั้งแต่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์กรที่ใฝ่หาความรู้ พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูล พร้อมทั้งสามารถนำเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการแลกเปลี่ยน

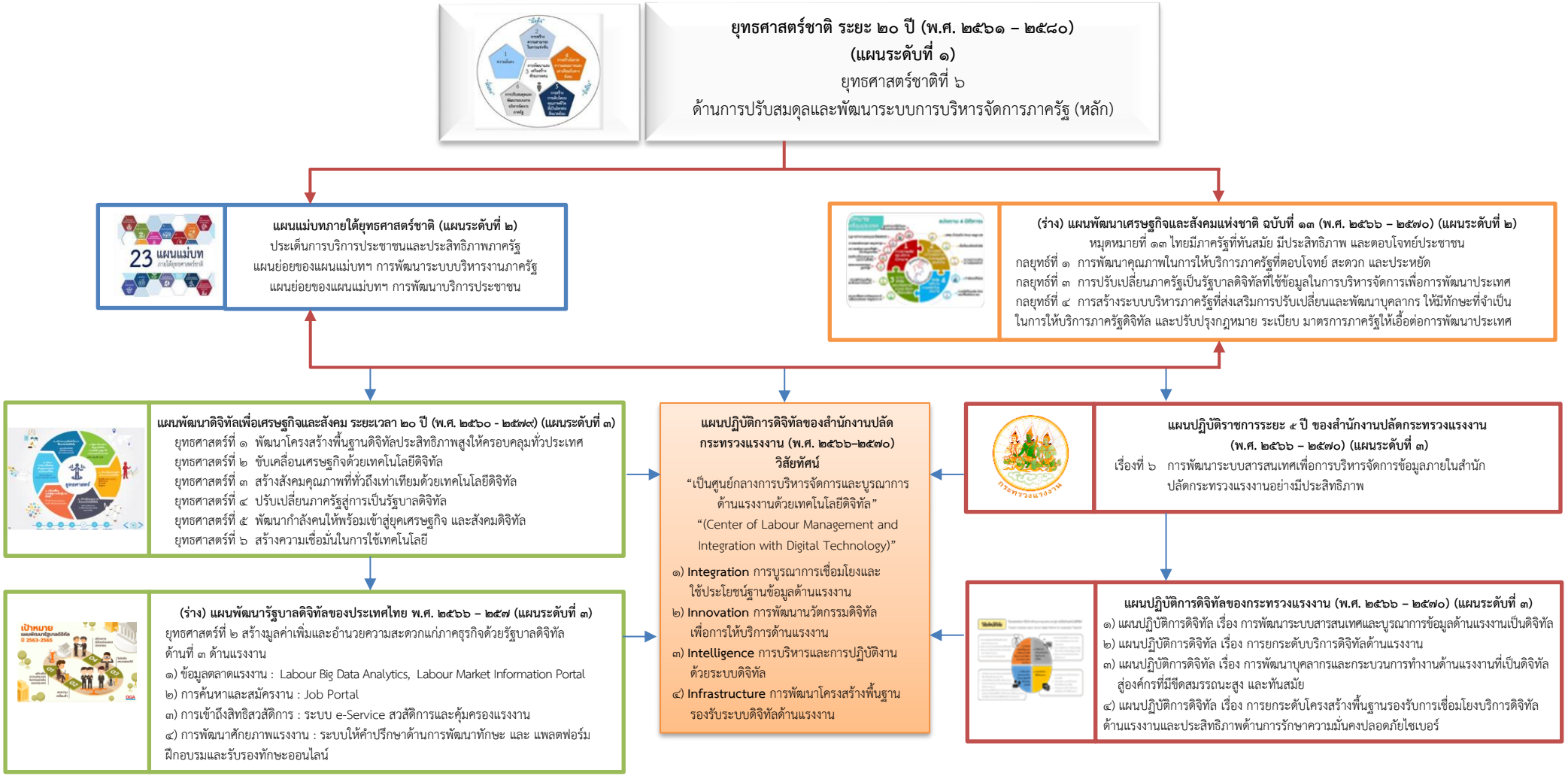
ความรู้อาจจะต้องร่วมมือกับองค์กรภายนอกด้วย เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งบริการที่ตอบรับกับสิ่งที่ผู้ใช้บริการคาดหวังอย่างแท้จริง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Intelligence การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลสู่องค์กรอัจฉริยะ

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า คอมพิวเตอร์สามารถตัดสินใจได้ดีกว่าคนในกรณีที่การตัดสินใจนั้นต้องทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นไปในทิศทางนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลฉบับนี้จะส่งเสริมการดำเนินงานและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาดำเนินการกับข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลให้มากขึ้นในทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการที่วางไว้และอยู่ภายใต้การวิเคราะห์และสังเคราะห์มาอย่างดีแล้ว

เมื่อได้ดำเนินงานมาจนครบกำหนดระยะเวลาของแผนฉบับที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้ทำการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังกล่าว เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อปรับให้สอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถดำเนินการตอบสนองเป้าหมาย สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันของรัฐบาล ดังแสดงในรายละเอียดของส่วนที่ ๓ ต่อไป

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



แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

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) ขึ้น โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๓.๒ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล (Vision)

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

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล

การบริหารจัดการด้านแรงงาน (Labour Management) หมายถึง การจัดสรรและพัฒนาแรงงาน คุ้มครองดูแลสภาพการทำงาน สร้างรากฐานและขบวนการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาระการสร้างงานประกอบอาชีพ

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

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

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัล

๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัล (Mission)

๑) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการบูรณาการด้านแรงงาน

๒) ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านแรงงาน

๓) เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในยุคดิจิทัล

๔) บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานภายใต้มาตรฐานข้อมูลเดียวกัน

๕) พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เป้าประสงค์หลักแผนปฏิบัติการดิจิทัล

๑) การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานและบริการมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีนวัตกรรมการบริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีการพัฒนากระบวนงานภายในเป็นดิจิทัล

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

Digital Roadmap (2566 – 2570)

“Center of Labour Management and Integration with Digital Technology”

ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

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

วิสัยทัศน์ : “เป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการและบูรณาการด้านแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”

(Center of Labour Management and Integration with Digital Technology)

Intelligence

การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล

๖. พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

๗. พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

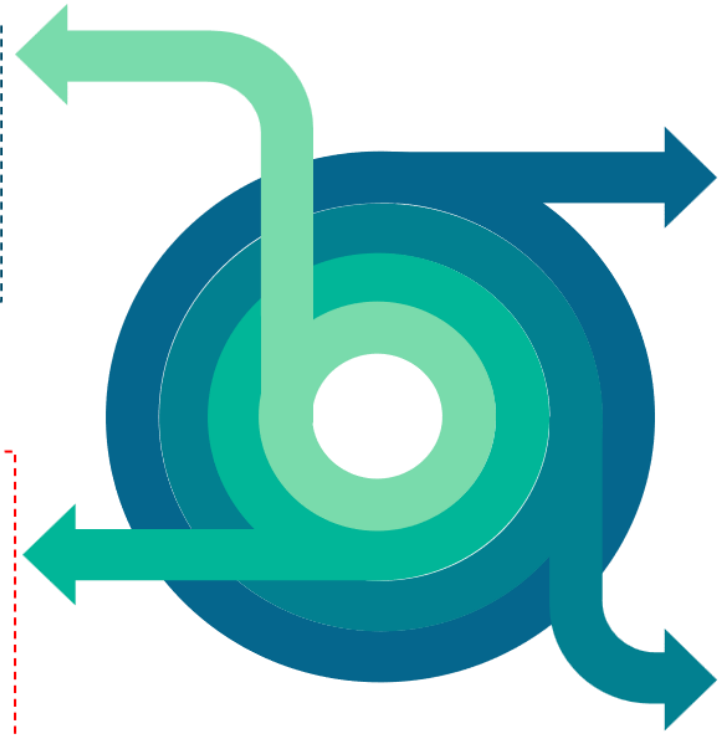
Integration

การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน

๑. ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้เป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

๒. พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

๓. ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance)



Infrastructure

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน

๘. สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร

๙. พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งาน

๑๐. บริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงาน

๑๑. พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

Innovation

การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน

๔. พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) ข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้เพื่อเข้าถึงบริการด้านแรงงานประโยชน์ได้โดยสะดวก

๕. พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application)

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

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

เป้าหมายที่ ๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีมาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๓ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๓ จำนวนชุดข้อมูล (Data Catalog)

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๓ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๑ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๑ - ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	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) เพิ่มขึ้น	อย่างน้อย ๓ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๓ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล	อย่างน้อย ๕ ชุดข้อมูล

๓) แนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance)

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) การเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบ Application Programming Interface (API)

๒) การจัดทำมาตรฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน

๓) การพัฒนาฐานข้อมูลกลางของกระทรวงแรงงาน

๔) โครงการออกแบบจัดทำแพลตฟอร์มข้อมูล (Data Platform) และธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance)

๕) โครงการศูนย์วิเคราะห์สถานการณ์แรงงานจังหวัด (Provincial Labor Information Center)

๖) โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบและวิเคราะห์ด้านแรงงาน แสดงผลการตรวจสอบด้วย 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 จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๔ - ๕ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๒ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ 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) จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	-	๑ บริการ	๑ บริการ	๑ บริการ	๑ บริการ

๓) แนวทางการพัฒนา

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

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application)

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) ศูนย์บริการดิจิทัลสำหรับแรงงานไทย (Labour – One stop service)

๒) โครงการบริหารจัดการฐานข้อมูลและการบริการสำหรับแรงงานนอกระบบ

๓) โครงการ Best practice สู่การพัฒนา Innovation ด้านแรงงาน (ประกวดผลงานนวัตกรรมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

๔) โครงการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก

๕) โครงการ Innovation Award Project (ภายนอก)

๖) โครงการพัฒนาระบบ Single Window เพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลสำหรับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๖ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๗ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๒) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๓ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๖ - ๗

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๖) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวน การปฏิบัติงานภายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕	ระดับที่ ๕
KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

๓) แนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๗ พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) กำหนด

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) โครงการพัฒนา/ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบริหารจัดการภายในองค์กร

๒) โครงการบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบริหารจัดการภายในองค์กร

๓) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔) โครงการจ้างที่ปรึกษาศึกษาและวิเคราะสถาปัตยกรรมองค์กร Enterprise Architecture (EA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัล เรื่อง Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบดิจิทัลด้านแรงงาน

๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๘ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร

เป้าหมายที่ ๙ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม รองรับการใช้งานของทุกหน่วยงาน

เป้าหมายที่ ๑๐ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ

๓) ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๘ ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่เกิน ๑ เครื่องต่อคน ตามหลักเกณฑ์การบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๙ อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน

ทั้งนี้ มีรายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๘ - ๑๐ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๔ รายละเอียดตัวชี้วัดและคาเป้าหมายภายใต้เป้าหมายที่ ๘ - ๑๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
KICT๘) ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่เกิน ๑ เครื่องต่อคน ตามหลักเกณฑ์การบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐
KICT๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘
KICT๑๐) อัตราความพร้อมการใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	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 ๘ สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งาน

กลยุทธ์ที่ ๑๐ บริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

๔) แผนงาน/โครงการสำคัญ

๑) โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทดแทน

๒) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของหน่วยงาน (จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ใหม่)

๓) โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

๔) โครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบงานคอมพิวเตอร์

๕) โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูล

๖) โครงการจัดหาและปรับปรุงระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗) โครงการจัดจ้างทำ Disaster Recover Site

๘) ศูนย์ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์กระทรวงวแรงงาน (Ministry Security Operation Center : MSOC)

ตารางที่ ๓ - ๕ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา ในแต่ละประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
๑. Integration การบูรณาการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลด้านแรงงาน	๑) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน	KICT๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑) ยกระดับระบบศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ (NLIC) ให้เป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน
	๒) สำนักงานปลัดกระทรวงมีมาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	KICT๒) จำนวนข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มขึ้น	๒) พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล
	๓) สำนักงานปลัดกระทรวงมีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ	KICT๓) จำนวนชุดข้อมูล (Data Catalog) เพิ่มขึ้น	๓) ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance)
๒. Innovation การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการให้บริการด้านแรงงาน	๔) เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลด้านแรงงานที่ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก	KICT๔) จำนวนชุดข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๔) พัฒนาแพลตฟอร์ม (Platform) ข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก
	๕) ประชาชนสามารถใช้บริการของกระทรวงแรงงานผ่านระบบ e-Service ในรูปแบบ Single Sign-on	KICT๕) จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๕) พัฒนาหรือปรับปรุงบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application)
๓. Intelligence การบริหารและการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล	๖) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	KICT๖) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๖) พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ
	๗) บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๗) พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) กำหนด

ประเด็นการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)
๔. Infrastructure การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านแรงงาน	๘) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพียงพอและพร้อมใช้งานสำหรับบุคลากร	KICT๘) ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่เกิน ๑ เครื่องต่อคน ตามหลักเกณฑ์การบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน KICT๙) อัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	๘) สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร ๙) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งาน
	๙) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพครอบคลุม รองรับการใช้งานของทุกหน่วยงาน	KICT๑๐) อัตราความพร้อมใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๑๐) บริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงาน
	๑๐) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ	KICT๑๑) อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน	๑๑) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๔
กลไกการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

การนำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

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

๑) **การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง** โดยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกาศนโยบายและเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดิจิทัล ตลอดจนสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเกิดความเข้าใจวิสัยทัศน์ เป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในการดำเนินการสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (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) ควบคู่กับการสนับสนุนงบประมาณ และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๕) **สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการพัฒนาดิจิทัลในทุกส่วนราชการ** โดยมาตรการการสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อภายในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น ปลุกเร้า ให้บุคลากรทุกระดับร่วมดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๖) **เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน** ในรูปแบบ Public Private Partnership : PPP เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานภายใต้กฎ ระเบียบที่มีอยู่ หรือปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบตามความจำเป็น เพื่อให้รัฐและภาคเอกชนที่เข้าร่วมได้รับประโยชน์ร่วมกันอย่างเหมาะสม และประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย อาจพิจารณารูปแบบการร่วมลงทุนกับพันธมิตรหรือภาคธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) ในการสรรสร้างผลิตภัณฑ์บริการนวัตกรรมด้านแรงงานด้วย

๗) **ส่งเสริมความร่วมมือหน่วยงานภายนอก** โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจในทิศทาง ความต้องการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก 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 บุคลากรทุกระดับของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตลอดจน รวมถึงประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป ให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ยกระดับขีดความสามารถในการเข้าถึงบริการดิจิทัลด้านแรงงานที่เหมาะสม

๙) **ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานอย่างต่อเนื่อง** เป็นประจำทุกปี ควบคู่กับการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อตอบสนองต่อนโยบาย ประเด็นการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาระดับต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

(Key Performance Indicators-KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๑) ระดับความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
เป้าหมาย : ระดับที่ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๑)
การรายงานผล : รายปี
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบูรณาการข้อมูลด้านแรงงานของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน หมายถึง การที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลอาจหมายรวมถึงการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลอาจหมายรวมถึงการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการทั้งในและนอกกระทรวงแรงงาน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) เพิ่มขึ้น
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 แนวคิดและกระบวนการสำหรับการจัดการข้อมูลสำหรับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นหลัก โดยเชื่อว่าข้อมูลนั้นเป็นทรัพย์สินที่มีค่าอย่างหนึ่งสำหรับองค์กรหรือที่มักเรียกกันว่า Data as an Asset ดังนั้นองค์กรจึงต้องพัฒนาวิธีบริหารจัดการเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและปลอดภัย เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลองค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอย่างมีระบบ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. จัดประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) กระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานธรรมภิบาลข้อมูลภาครัฐของกระทรวงแรงงาน

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 เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงานธรรมภิบาลข้อมูลภาครัฐของกระทรวงแรงงาน

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) จำนวนบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application) ที่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

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

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

แอพพลิเคชั่น (Application) หมายถึง โปรแกรมที่อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ที่ออกแบบมาสำหรับ Mobile (โมบาย) Tablet (แท็บเล็ต) หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่อื่น ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานพัฒนาแอพพลิเคชั่นขึ้นมาให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ในที่นี้ เพื่อให้บริการด้านแรงงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

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

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application)

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการพัฒนาบริการด้านแรงงานผ่านแอพพลิเคชั่น (Application) ที่พัฒนาหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๖) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

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

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น 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 ประเมินผลมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการด้านแรงงานของประเทศ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลฯ

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๗) ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล
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) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการสำรวจและประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

๒. ส่งเสริม เร่งรัด ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งสายงาน

๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับในสังกัด และรายงานผลการพัฒนาให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทราบ

๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล และสรุปผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. รายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times ๑๐๐$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาทักษะดิจิทัล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๘) ร้อยละของการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอในอัตราส่วนไม่เกิน ๑ เครื่องต่อคน ตามหลักเกณฑ์การบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ พัฒนาระบบคอมพวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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

การรายงานผล : รายปี และรายไตรมาส

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ครุภัณฑ์ หมายถึง สินทรัพย์ที่หน่วยงานมีไว้เพื่อใช้ในการดำเนินงานมีลักษณะคงทนและมีอายุการใช้งานเกินกว่า ๑ ปี โดยให้บันทึกรับรู้ครุภัณฑ์ที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ตามราคาทุนเป็นรายการสินทรัพย์ถาวรในบัญชีของหน่วยงาน โดยบันทึกรายละเอียดครุภัณฑ์ในทะเบียนคุมทรัพย์สิน และให้คำนวณค่าเสื่อมราคาประจำปี (หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๑๐.๓/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๙)

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความต้องการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอหรือเพื่อทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ไม่พร้อมใช้งาน

๒. จัดทำแผนจัดหาหรือทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ดำเนินการจัดหาเพื่อใช้งานหรือทดแทนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการจัดหาหรือทดแทนของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูลประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

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

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 โดยให้บันทึกรับรู้ครุภัณฑ์ที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไป ตามราคาทุนเป็นรายการสินทรัพย์ถาวรในบัญชีของหน่วยงาน โดยบันทึกรายละเอียดครุภัณฑ์ในทะเบียนคุมทรัพย์สิน และให้คำนวณค่าเสื่อมราคาประจำปี (หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๑๐.๓/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๔๙)

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

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด

๒. จัดทำแผนบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๓. ดำเนินการบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานในสังกัด

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการบำรุงรักษาตามแผนฯและพร้อมใช้งานในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน}} \times ๑๐๐$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๑๐) อัตราความพร้อมการใช้งานระบบเครือข่ายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
เป้าหมาย : ร้อยละ ๙๘ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามตารางที่ ๓ - ๔)
การรายงานผล : รายปี
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
คำอธิบายตัวชี้วัด :

ระบบเครือข่าย หมายรวมถึง ระบบอินทราเน็ตและอินเตอร์เน็ตของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

อินทราเน็ต หรือ Intranet หมายถึง เครือข่ายในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต แต่การเข้าใช้งานนั้นต้องเข้าผ่านระบบที่ได้การรับรองความถูกต้อง ระบบอินทราเน็ตใช้โปรโตคอล TCP/IP สำหรับการรับส่งข้อมูลเช่นเดียวกับอินเทอร์เน็ต ซึ่งโปรโตคอลนี้สามารถใช้ได้กับฮาร์ดแวร์ที่หลากหลายประเภท และสายสัญญาณที่แตกต่างกันออกไป ฮาร์ดแวร์ที่ใช้สร้างเครือข่ายไม่ใช่ปัจจัยหลักของอินทราเน็ต แต่จะเป็นซอฟต์แวร์ที่เข้ามามีส่วนช่วยทำให้อินทราเน็ตทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ และอินทราเน็ตยังเป็นเครือข่ายที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้งานเท่านั้น

อินเตอร์เน็ต หรือ Internet หมายถึง เครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดใหญ่ มีการเชื่อมต่อระหว่างเครือข่ายหลาย ๆ เครือข่ายทั่วโลก โดยใช้ภาษาที่ใช้สื่อสารกันระหว่างคอมพิวเตอร์ที่เรียกว่า โปรโตคอล (protocol) ผู้ใช้เครือข่ายนี้สามารถสื่อสารถึงกันได้ในหลาย ๆ ทาง อาทิ อีเมล์ เว็บบอร์ด และ โซเชียลเน็ตเวิร์ค

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการสำรวจและประเมินความพร้อมใช้งานของระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้

๒. จัดทำแผนบำรุงรักษาระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๓. ดำเนินการบำรุงระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้ตามแผน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานรายงานผลการบำรุงรักษาและอัตราความพร้อมใช้งานของระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของหน่วยงานและเครือข่ายอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงานใช้

๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน รวบรวมข้อมูล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ : -ไม่มี-
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานความพร้อมการใช้งานระบบเครือข่ายอินทราเน็ตและอินเตอร์เน็ตในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
(Key Performance Indicators-KPIs Template)

ตัวชี้วัด : KICT๑๑) อัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

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 ตลอดจนกู้คืนขีดความสามารถภายหลังจากการโดนคุกคามทางไซเบอร์อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๕. ติดตามผล ประเมินผล ประมวลผล สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นรายไตรมาส และรายปีตามลำดับ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ได้รับการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีในปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ทั้งหมดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน}} \times ๑๐๐$$

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานผลอัตราความพร้อมการป้องกันภัยคุกคามความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีของหน่วยงาน

ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก
ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล
(SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ระบบงานสารสนเทศที่รองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งให้บริการแก่บุคลากรภายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ ระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่) ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (สำหรับเจ้าหน้าที่) ระบบบริหารจัดการข้อมูลแผนงาน โครงการและงบประมาณ ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนด้านอาชีพ ระบบบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติอาสาสมัครแรงงาน (อสร.) ระบบการลงเวลามาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์ ระบบบริหารจัดการสิทธิ์ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ

๒. ระบบงานสารสนเทศที่รองรับการให้บริการแก่ประชาชนที่หลากหลาย และครอบคลุมทุกความต้องการทุกช่วงวัย เช่น ระบบบริหารจัดการรับเรื่องร้องทุกข์และติดตามสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน (MOL Service Center) ระบบศูนย์บริการร่วมกระทรวงแรงงาน ระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย ระบบศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC) ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน ระบบรับเรื่องราวร้องทุกข์

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ระเบียบ ขั้นตอนที่ชัดเจน ประกอบกับมีโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (สำนักงานแรงงานจังหวัด ๗๖ จังหวัด) และสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ ๑๒ ประเทศ (๑๓ แห่ง) สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการผลักดัน ขับเคลื่อนการดำเนินงานภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๔. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้าน มีการสั่งสมความรู้อีกทั้งมีกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร (Organizational Learning: OL) และการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สำหรับการฝึกการเรียนรู้ให้เกิดทักษะความชำนาญรองรับการดำเนินงานตามภารกิจ และพร้อมปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

๕. ข้อมูลที่ให้บริการประชาชนของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในเรื่องภารกิจ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการภายในกระทรวงแรงงาน ที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งมีการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องอยู่เสมอ

๖. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อบูรณาการข้อมูลกับระบบสารสนเทศเพื่อการร้องทุกข์แรงงานไทย ณ ต่างประเทศ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นในการปรับเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล

๒. งบประมาณที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้พร้อมใช้งานและทันต่อความต้องการ

๓. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ไม่ทันสมัย และมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บและทดแทนเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก
๕. ขาดระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ปลอดภัย เช่น โปรแกรมสื่อสารในหน่วยงาน การแชร์ไฟล์ ตารางเวลางาน
๖. บุคลากรของสำนกงานปลัดกระทรวงแรงงานยังไม่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลให้ครอบคลุมและทั่วถึงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคต
๗. ขาดการประเมินสมรรถนะทางด้านดิจิทัลเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้ในการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

โอกาส (Opportunities)

๑. เทคโนโลยีและเครื่องมืออุปกรณ์ในกระแสหลัก มีความหลากหลายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น เช่น Mobile, Social Media/Network, BI, Analytics, Cloud Computing เป็นต้น

๒. ข้อมูลจากภายนอกมีปริมาณมาก ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานต้องพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงแรงงาน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การเร่งรัดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานสากล การเร่งรัดในการบูรณาการ และจัดทำข้อมูลกลางของหน่วยงานภาครัฐ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่เศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศ รวมทั้งมีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนงานด้านดิจิทัลของภาครัฐไปสู่รัฐบาลดิจิทัลอย่างสมบูรณ์

๔. หน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มีบทบาทที่ชัดเจนในการสนับสนุนการดำเนินงานของทุกกระทรวง กรม เช่น มีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำระบบบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน (Government Information Network: GIN) ระบบคลาวด์ภาครัฐ (Government Cloud) ตลอดจนนโยบายเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Government Open Data) ทำให้ประชาชนและผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลและเปิดโอกาสให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่จำกัด ทั้งที่เป็นข้อมูลที่หน่วยงานภาครัฐเปิดเผย และข้อมูลภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

๕. นโยบายในการขยายการลงทุนและกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) ส่งผลให้สามารถดำเนินงานเชิงรุก และใช้ประโยชน์จากนโยบายดังกล่าวในการยกระดับการให้บริการประชาชน การจัดเก็บข้อมูลแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศ รวมทั้งแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนดำเนินการในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนไปในทิศทางเดียวกัน และทำงานร่วมกันแบบบูรณาการ รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการเพื่อนำมาประโยชน์มากขึ้น

๗. ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยบริการดิจิทัล (Digital Service) ผ่านช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง ทำให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้บริการทางดิจิทัล (ข้อมูลข่าวสารเพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และบริการ) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้โดยสะดวก ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น

๘. แรงงานอิสระหรือแรงงานแพลตฟอร์มที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งเป็นแรงงานที่ต้องปฏิบัติงานบนแอปพลิเคชัน ต่าง ๆ เช่น Grab, Uber, Lineman เป็นต้น เป็นหนึ่งทางเลือกที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจะนำมาเป็นช่องทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงงาน เพื่อขยายการให้บริการและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้อีกทางหนึ่ง

๙. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนเกี่ยวกับการให้ข้อมูลต่อภาครัฐ และมั่นใจว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นจะได้รับการคุ้มครองอย่างดี
๑๐. สถานการณ์วิกฤตด้านพลังงานและโรคระบาด เป็นสถานการณ์บีบบังคับให้ต้องมีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแรงผลักดันให้เข้าสู่ยุคดิจิทัลเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการให้เป็นดิจิทัลมากยิ่งขึ้น
๑๑. ประชาชนและแรงงานส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีความสามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้กว้างขวางมากขึ้น ทำให้นำมาใช้ในการเข้าถึงบริการและให้ข้อมูลข่าวสารต่อภาครัฐได้มากและรวดเร็วยิ่งขึ้น

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

๑. กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความคล่องตัวตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐ ทำให้การดำเนินงาน/การพัฒนาด้านดิจิทัลของหน่วยงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงทีอย่างที่ควรจะเป็น
๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐยังไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการให้ความร่วมมือกับภาครัฐไม่มากเท่าที่ควร
๓. สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ รวมถึงสถานการณ์โลกในด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงทำให้การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่จำเป็นต้องนำไปใช้เพื่อสถานการณ์ที่จำเป็นเร่งด่วนก่อน ซึ่งส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาด้านดิจิทัลและบุคลากรลดลง
๔. นโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐที่มีขีดความสามารถในการพัฒนาระบบดิจิทัลไม่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัลภาครัฐ ส่งผลให้ประสิทธิภาพด้านดิจิทัลของหน่วยงานลดลง และสิ้นเปลืองงบประมาณในการจ้างหน่วยงานเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาดำเนินการแทน
๕. ข้อจำกัดในการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในกรณีที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เคยทำการบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานอื่นส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องทำการออกแบบกระบวนงาน และโครงสร้างในการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งในมิติของนโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติเพิ่มขึ้น
๖. การบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานอื่น ๆ ของภาครัฐกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานภายนอกสู่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน อันเนื่องมาจากรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลและการนิยามข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
๗. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความสามารถในการรับรู้ การเข้าถึง และการใช้งานดิจิทัล (Digital Literacy) ที่แตกต่างกัน รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่ยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศ ส่งผลให้ระบบที่มีการพัฒนาไม่สามารถใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ
๘. เทคโนโลยีและเครื่องมือในกระแสหลัก ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและอุปกรณ์ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป
๙. การใช้เทคโนโลยีและสื่อสังคม (Social Media) ที่ไม่ถูกต้อง เช่น การแชร์ข่าวลวง ข่าวปลอม ข้อมูลในด้านลบต่าง ๆ เกี่ยวกับภารกิจของส่วนราชการออกไปได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาเหล่านี้เพิ่มขึ้น

๑๐. ขาดความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ในการบูรณาการเพื่อพัฒนาระบบงานและบริการดิจิทัล

๑๑. 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)** ๑) ยกระดับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติให้เป็นศูนย์กลางการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงาน (S5,6+O1-4,,11) ๒) พัฒนามาตรฐานข้อมูลกลางด้านแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล (S6+O1-4,911) ๓) ส่งเสริมให้มีธรรมาภิบาลข้อมูลด้านแรงงาน (Data governance) (S5,6+O1-4,9,11) ๔) พัฒนาศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐด้านแรงงาน (Labour Open Data) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านแรงงานและใช้บริการได้สะดวกรวดเร็ว (S5,+O1,7,11) ๕) พัฒนานวัตกรรมดิจิทัลเพื่อขยายการให้บริการด้านแรงงานในรูปแบบ Single Window (S1-3+O1,4,6,7,)	**กลยุทธ์ฟื้นฟู (W – O)** ๑) พัฒนาระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและกระบวนการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้มีประสิทธิภาพ (W4,5+O1,3) ๒) สรรหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอสำหรับบุคลากร (W3+O1,3) ๓) พัฒนาระบบบำรุงรักษาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งาน (W2+O1,3) ๔) บริหารจัดการระบบเครือข่ายที่รองรับความต้องการของหน่วยงาน (W2,3+O1,3,10) ๕) พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและระบบการให้บริการด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ (W5+O1,3,10)
อุปสรรค (Threat – T)	**กลยุทธ์ทางเลือก (W – T)** - พัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) กำหนด (W6,7+T4)	**กลยุทธ์เชิงรับ (S – T)** - สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการดิจิทัลด้านแรงงาน (S2,4+T10)

ภาคผนวก ง.

สถานภาพระบบสารสนเทศ
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๑

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

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๑	เว็บไซต์กระทรวงแรงงาน	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารตามภารกิจด้านแรงงานให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารและบริการด้านแรงงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานผ่านทางเว็บไซต์กระทรวงแรงงานที่รวมเป็นศูนย์กลางบริการสำหรับประชาชน พนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ รวมถึงการให้บริการข้อมูลเชิงวิชาการที่ครบถ้วนสมบูรณ์
๒	เว็บไซต์สำนักงานแรงงานจังหวัด (จำนวน ๗๖ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานจังหวัดให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๓	เว็บไซต์สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ (จำนวน ๑๓ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานในต่างประเทศให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๔	เว็บไซต์หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (จำนวน ๑๓ เว็บไซต์)	เป็นช่องทางในการให้บริการ ประชาสัมพันธ์ และติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานให้กับประชาชน กลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรได้ใช้ช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๕	ระบบสารสนเทศเครือข่ายภายในกระทรวงแรงงาน (ระบบอินทราเน็ต)	เป็นช่องทางในการให้บริการสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร และมีความปลอดภัยจากภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ
๖	ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่แสดงตนภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ให้บริการสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร และมีความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างกัน

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๗	ระบบบริการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์	ใช้สำหรับบันทึกครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และการแจ้งซ่อมครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์
๘	ระบบใบแจ้งเงินเดือน	ใช้สำหรับทำใบแจ้งเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสามารถพิมพ์หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ของข้าราชการได้
๙	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ระบบสำหรับการบันทึกการรับหนังสือเข้าและส่งหนังสือออก ตามระเบียบงานสารบรรณในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และติดตามเอกสารได้สะดวกและรวดเร็ว
๑๐	ระบบถาม-ตอบ (Q&A)	เป็นช่องทางตอบข้อซักถามด้านแรงงานเบื้องต้น สำหรับประชาชน ผู้ประกันตน นายจ้างหรือสถานประกอบการ โดยมีเจ้าหน้าที่หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมตอบข้อซักถามด้วย
๑๑	ระบบแจ้งข้อมูลเบาะแสการทุจริตเจ้าหน้าที่	ระบบที่สามารถแจ้งเบาะแส/ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่
๑๒	ระบบ LaborQ1.net	ใช้บันทึกและประมวลผลข้อมูลผลการสำรวจรายได้และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม นำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างเพื่อใช้ในการศึกษาและพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุมครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๓	ระบบฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	เก็บข้อมูลการสำรวจข้อมูลแรงงานนอกระบบ เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบรายจังหวัดและภาพรวมประเทศ
๑๔	ระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	ระบบจัดเก็บและแสดงข้อมูลผลการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ข้อมูลการเข้าออกงานของแรงงานในสถานประกอบการ และผลการประมาณการอุปสงค์และอุปทานแรงงาน
๑๕	ระบบสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม	สำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานทั่วไปแรกเข้าทำงานเพื่อนำมากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ
๑๖	ระบบเตือนภัยด้านแรงงาน	รวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรได้นำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการดำเนินงาน ประมวลผลข้อมูล และจัดรูปแบบข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำมาสนับสนุนการทำงานและช่วยในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารรวมทั้งยังช่วยในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ
๑๗	ระบบศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ (NLRC)	เพื่อจัดเก็บข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงานและเพื่อเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกที่สนใจ
๑๘	ระบบตรวจราชการ	ระบบฐานข้อมูลสำหรับการตรวจราชการ อาทิ รายชื่อผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน คำสั่งแผนการตรวจราชการ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน คำสั่งมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานรับผิดชอบเขตตรวจราชการ รายงานผลการตรวจราชการ เป็นต้น
๑๙	ระบบติดตามและประเมินผลกระทรวงแรงงาน	ระบบสำหรับการติดตามผลการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ตามแผนปฏิบัติงานกระทรวงแรงงาน และ

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
		สำนักงานปลัดกรทระวงแรงงาน ประจำปีงบประมาณเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ นำเสนอผู้บริหารเป็นรายเดือน
๒๐	ระบบติดตามการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐในส่วนของกระทรวงแรงงาน	วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการเพิ่มศักยภาพผู้มีรายได้น้อยที่ลงทะเบียนสวัสดิการแห่งรัฐ
๒๑	ระบบตอบข้อมูลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศแบบอัตโนมัติ (Chatbot)	ให้บริการด้านข้อมูลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ข้อมูลรายการตรวจสอบเอกสาร (Check list) พร้อมตัวอย่างแบบฟอร์ม ช่องทางการติดต่อ และสถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ โดยระบบตอบข้อมูลฯ จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แรงงานไทย/ผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองสิทธิประโยชทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงานแรงงานในต่างประเทศได้ทราบข้อมูลสิทธิประโยชน์จากการไปทำงานในต่างประเทศ การจัดเตรียมเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วน และช่องทางการติดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลดปัญหาในด้านของการจัดเรียมเอกสารไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ลดภาระในการตอบข้อมซักถามของเจ้าหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากข้อมูลรายการตรวจสอบเอกสาร (Check List) พร้อมตัวอย่างแบบฟอร์ม
๒๒	ระบบบูรณาการติดตามการดำเนินคดีด้านแรงงาน	รายงานความคืบหน้าสรุปผลการดำเนินคดีด้านแรงงานทั้งในส่วนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการเอง และที่ส่งไปยังพนักงานสอบสวน
๒๓	ระบบยื่นคำร้องอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing)	เพื่อใช้ตรวจสอบข้อมูลบุคคลล้มละลายหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของกรมบังคับคดี ผ่านทางเว็บไซต์ https://efiling.led.go.th/
๒๔	ระบบศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงาน	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

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๒๙	ระบบห้องสมุด	- ระบบที่สามารถสืบค้นหนังสือและสิ่งพิมพ์ ให้บริการในการยืม - คืน - ค้น - จอง เอกสาร/หนังสือ สำหรับเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปได้ - เผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด
๓๐	ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	- ระบบสืบค้นข้อมูลบุคลากรกระทรวงแรงงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) - อนุญาตให้กระทรวงแรงงานใช้งานประโยชน์ข้อมูลการสืบค้น บัญชีข้าราชการ/พนักราชการที่ขึ้นบัญชีไว้ ให้กระทรวงแรงงานยืมมาใช้ในการบรรจุข้าราชการ/พนักงานราชการ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
๓๑	ระบบ e-SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.	การกำกับและประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งระดับกระทรวงและระดับกรม (สำนักงานปลัดกระทรวง) โดยบันทึกข้อมูลผล การดำเนินงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปี ผ่านระบบ e-SAR ของสำนักงาน ก.พ.ร.
๓๒	ระบบของกรมบัญชีกลาง	๑. ระบบจ่ายตรงเงินเดือนของกรมบัญชีกลาง (Direct Payment) ๒. ระบบตรวจสอบสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล ๓. ระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษาพยาบาล (Digital Pension) ๔. ระบบการรับชำระเงินกลางของบริการภาครัฐ (Payment Portal of Goverment) ๕. กฎหมายและระเบียบการคลัง ๖. ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ แบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ๗. GFMIS Web Online ๘. ระบบประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ Government to counting Quality Assurance and Evaluation System (GAQA System) ๙. ระบบข้อมูลผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ (Public Accountants Information System:PAIS) ๑๐. ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e - GP) ๑๑. ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ (E-Payroll)
๓๓	ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ	ระบบสารสนเทศที่ใช้ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านแผนงาน โครงการหรือการดำเนินการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเป็นระบบข้อมูลขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างบูรณาการ
๓๔	ระบบรายงานความคืบหน้า ปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)	ระบบสารสนเทศที่ใช้ติดตามความคืบหน้า ปัญหา อุปสรรคของโครงการที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)

ลำดับที่	ระบบงาน	ลักษณะของระบบ
๓๕	ระบบการลงเวลามาปฏิบัติงานและการลาออนไลน์	ระบบที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓๖	ระบบบริหารจัดการข้อมูลโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ	- บันทึกข้อมูลแผนปฏิบัติการโครงการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านอาชีพ 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	ระบบบริหารจัดการสิทธิ์ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	ระบบบริหารจัดการสิทธิ์ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลข้าราชการและเจ้าหน้าระบบ DPIS ของ สำนักงาน กพ.

๒

ข้อมูล

จากการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการจัดเก็บข้อมูลภายใน รวมถึงมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปข้อมูลได้ดังรายละเอียดในตารางที่ ค-๒

ตารางที่ ง - ๒ การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก

ลำดับที่	หน่วยงานภายนอก	ระบบงานที่เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล
๑	กรมการปกครอง	อนุญาติให้กระทรวงแรงงานใช้งานประโยชน์ข้อมูลทะเบียนราษฎร์ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ - โดยวิธีแฟ้มข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (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 โดยโอนถ่ายทุกรอบ ๖ เดือน

๓

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

๔

เครือข่ายการสื่อสาร (Network)

เครือข่ายการสื่อสาร (Network)

ตารางที่ ง - ๔ เครือข่ายการสื่อสารที่ใช้งานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับที่	รูปแบบการเชื่อมโยง	ความเร็ว
๑	วงจรอินทราเน็ต	7,700 Mbps
๒	วงจรอินทราเน็ตระบบ ๑๕๐๖	100 Mbps
๓	วงจรอินเตอร์เน็ต	850 Mbps
๔	domestic	500 Mbps
๕	MPLS	55 Mbps
๖	High speed internet ส่วนภูมิภาค ๑๔๐ วงจร	200 Mbps
๗	High speed internet สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓ วงจร	200 Mbps

๕

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
๒๕	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายชนิด Blade สำหรับ ตู้ Encloser/Chassis แบบที่ ๑ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๒	๑

ลำดับที่	รายการเครื่องมืออุปกรณ์	จำนวน (เครื่อง)
๒๖	แผงวงจรเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายชนิด Blade สำหรับ ตู้ Encloser/Chassis แบบที่ ๒ โครงการจ้างพัฒนาระบบ Mobile Application บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน ระยะที่ ๓	๑
๒๗	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการจ้างการพัฒนาจัดการฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ	๑
๒๘	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการจ้างพัฒนาระบบศูนย์บริการประชาชน กระทรวงแรงงาน	๑
๒๙	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการระบบอุปสงค์อุปทานกำลังคนเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย	๒
๓๐	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) โครงการระบบบูรณาการติดตามการดำเนินคดีด้านแรงงาน	๒
๓๑	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) DPIS	๑
๓๒	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) DPIS-minister	๑
๓๓	เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ระบบ ๓ จังหวัดชายแดนใต้	๑
๓๔	เครื่องแม่ข่ายสำหรับระบบงานฐานข้อมูล	๒
๓๕	เครื่องแม่ข่ายสำหรับสนับสนุนแอพพลิเคชั่นโปรแกรมประยุกต์	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	อุปกรณ์ป้องกันภัยคุกคามจาการใช้อินเตอร์เน็ต (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	เครื่องพิมพ์Multifunction แบบฉีดหมึก พร้อมติดตั้งถังหมึกพิมพ์	๑๕๗
๕	เครื่องพิมพ์แบบฉีดหมึกพร้อมติดตั้งถังหมึกพิมพ์	๑๓
๖	เครื่องพิมพ์ Multifunction เลเซอร์	๑๖๙
๗	สแกนเนอร์ (Scanner)	๑
๘	เครื่องสำรองไฟฟ้า (UPS)	๘๓๐

ภาคผนวก จ.
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ที่ ๑๑๕๔ /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. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงแรงงานจึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

๑. รองปลัดกระทรวงแรงงาน ที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ประธานคณะทำงาน
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 และความสามัคคีปรองดอง	คณะทำงาน

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 และจัดส่งเอกสารข้อมูลให้แก่คณะทำงานเพื่อประกอบการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบุญชอบ สุทธมนัสวงษ์)
ปลัดกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการดิจิทัล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

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