

บทสรุปผู้บริหาร

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2552-2556

(ฉบับสมบูรณ์)

เสนอต่อ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

โดย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



มีนาคม 2552

# บทสรุปผู้บริหาร

## แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2552-2556

### I. ความนำ

จากการที่รัฐบาล โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2550 ให้ขยายระยะเวลา ในการบังคับใช้แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยฉบับที่ 1 ออกไปจนถึงปี พ.ศ. 2551 พร้อมทั้งมอบหมายให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556 ให้ทันภายในปี 2551 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556 ถือเป็นแผนประสานงานระดับชาติที่มีสาระสำคัญหลายประการที่สะท้อนให้เห็นความต่อเนื่องทางนโยบาย จาก “นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย” แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545-2549” ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบายใหม่และการปรับให้มีจุดเน้นในบางเรื่องที่เด่นชัดขึ้นจากแผนฯ ฉบับแรก เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทย และในขณะเดียวกัน เพื่อมุ่งแก้ไขส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อน และต่อ ยอดส่วนที่เป็นจุดแข็งของประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะช่วยนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติได้ในที่สุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงแรงงาน มีหน้าที่โดยตรง ต่อการพัฒนากำลังคนที่สุดสอดคล้องกับนโยบายประเทศในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ และมุ่งเน้นการฝึกอบรม และพัฒนาคนที่ทำงาน และคนที่ถูกเลิกจ้างเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าสู่ภาคการผลิต และบริการที่มีระดับเทคโนโลยีที่สูงขึ้น และมีภารกิจที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทด้านแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของชาติ รวมไปถึงนโยบายของรัฐบาล

ดังนั้น เพื่อให้แนวทางในการปฏิบัติราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาประเทศดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2552-2556 ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดทำ

แผนปฏิบัติการ และโครงการโดยละเอียด และงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่สมบูรณ์ต่อไป

## II. ศึกษา/วิเคราะห์ นโยบาย/แผนแม่บท ระดับชาติและระดับกระทรวง ในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

### 2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการปรับตัวของประเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะ 10 – 15 ปีข้างหน้า โดยยังคงยึดถือ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 -2549) โดยการตั้งเป้าหมายเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คน เพื่อพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคคน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจ ควบคู่กับคุณธรรม และส่งเสริมให้คนไทยอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน มีดังนี้

- (1) การพัฒนาคนและสังคมไทย สู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้
- (2) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ
- (3) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน
- (4) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ

### 2.2 แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานโดยสำนักงานปลัดกระทรวง ได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2550 – 2554) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแผนแม่บทด้านแรงงานใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงานในช่วงปี 2550 -2554 แผนดังกล่าวได้กำหนดยุทธศาสตร์ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- (1) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกำลังคนเพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

- (2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำให้กับแรงงาน
- (3) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน
- (4) ยุทธศาสตร์การบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าว
- (5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านแรงงาน
- (6) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ
- (7) ยุทธศาสตร์การช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อนเนื่องจากภาวะวิกฤตและสาธารณภัย

### 2.3 แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2552 -2555)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. 2552 – 2555) เพื่อรองรับภารกิจในการบริการงานตามหน่วยงานภายในกรมฯให้ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศและสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้สรุปยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

- (1) การพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล
- (2) การพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจ
- (3) การขยายความร่วมมือและการพัฒนาเครือข่ายฝีมือแรงงาน
- (4) การปรับปรุงบริหารงานองค์กรให้มีศักยภาพ

### 2.4 กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 2544 – 2553 ของประเทศไทย

(กรอบนโยบาย ICT 2010)

นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544 – 2553 ของประเทศไทย หรือ IT 2010 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญ 3 ประการคือ

- (1) เพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือพัฒนาประเทศ
- (2) เพิ่มจำนวนแรงงานความรู้ของประเทศไทยให้เป็นร้อยละ 30 ของแรงงานในประเทศทั้งหมด

- (3) พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเพิ่มสัดส่วนของมูลค่าอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานให้มีมูลค่าถึงร้อยละ 50 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กรอบนโยบาย IT 2010 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ e-Industry, e-Commerce, e-Government, e-Education และ e-Society โดยสามารถสรุปความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ทั้ง 5 ด้านของนโยบาย IT 2010 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทุกกลยุทธ์ ได้แก่ นวัตกรรม ความรู้ การวิจัยและพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนาคน และโครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคม ซึ่งหากได้มีการพัฒนาตามกลยุทธ์ 5 ด้าน โดยพัฒนาฐานที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงไปพร้อมกัน ก็จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกลยุทธ์ e-Industry และ e-Commerce จะเน้นไปที่การพัฒนาภาคเศรษฐกิจ ในขณะที่กลยุทธ์ e-Education และ e-Society เน้นที่การพัฒนาภาคสังคม ส่วน e-Government ก็คือระบบบริหารจัดการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงให้สามารถใช้ ICT เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและบริหารประชาชน (แผนภาพที่ 2.3) ซึ่งยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น จะมีส่วนช่วยให้คนไทยรอบรู้เท่าทันโลก เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และมีระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 อีกด้วย

## 2.6 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552 – 2556

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552 – 2556 ถือเป็นแผนประสานงานระดับชาติที่มีสาระสำคัญหลายประการที่สะท้อนให้เห็นความต่อเนื่องทางนโยบายจาก “นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544 – 2553 ของประเทศไทย” และ “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545-2549” ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบายใหม่และการปรับให้มีจุดเน้นในบางเรื่องที่เด่นชัดขึ้นจากแผนฯ ฉบับแรก เพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมที่เป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทย และในขณะเดียวกัน เพื่อมุ่งแก้ไขส่วนที่ยังเป็นจุดอ่อน และต่อ ยอดส่วนที่เป็นจุดแข็งของประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลสูงสุด อันจะช่วยนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ในที่สุด

เพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา ICT อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้เงื่อนไขที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของการพัฒนา ICT ของประเทศไทย แผนแม่บทฉบับนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักขึ้น 6 ด้าน โดยภาครัฐ เอกชน และประชาชน จะมีส่วนร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไป

ตามเนื้อหาสาระของแผนในช่วงพ.ศ. 2552 – 2556 เพื่อนำ ICT มาใช้ประโยชน์ในการสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง และเพื่อสามารถแข่งขันในโลกสากลได้ รวมถึงการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนไทยโดยทั่วกันโดยยุทธศาสตร์ 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

- (1) การพัฒนากำลังคนด้าน ICT
- (2) การบริหารจัดการระบบ ICT ระดับชาติอย่างมีธรรมาภิบาล (National ICT Governance)
- (3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการสร้างธรรมาภิบาลในการบริการและการบริการของภาครัฐ (e-Governance)
- (5) ยกกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ICT เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและรายได้เข้าประเทศ
- (6) การใช้ ICT เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

## 2.7 นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 ภายใต้เศรษฐกิจโลกที่เข้าสู่ภาวะวิกฤตที่มีความรุนแรงที่สุดในรอบศตวรรษ นโยบายรัฐบาลได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการใช้คุณธรรมนำความรู้และปฏิบัติตามบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างเคร่งครัด โดยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือระยะเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการและมีกำหนดเวลาแล้วเสร็จในปีแรก และระยะบริหารราชการ 3 ปี ของรัฐบาล นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงานมีดังนี้

### 2.7.1 นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

- (1) เสริมสร้างการเรียนรู้ในบทบาทภารกิจของกระทรวงแรงงาน

แผนงานโครงการ

- 1) โครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานเพื่อเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- 2) โครงการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ความปลอดภัยและอาชีพอนามัย
- 3) โครงการส่งเสริมความรู้เรื่อง ความรู้พื้นฐานด้านแรงงาน
- 4) โครงการศูนย์การเรียนรู้รักการทำงาน

## (2) การรักษาและเพิ่มรายได้ของประชาชน

### แผนงาน/โครงการ

- 1) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อบรรเทาปัญหาการเลิกจ้าง
- 2) โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการท่องเที่ยวและบริการด้านภัยเศรษฐกิจ
- 3) โครงการพัฒนาฝีมือผู้จบใหม่รองรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 4) โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเกษตรในชนบทที่ได้ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ

## 2.7.2 นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต

### (1) นโยบายแรงงาน

#### แผนงาน/โครงการ

- 1) โครงการฝึกอาชีพแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ
- 2) โครงการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- 3) โครงการพัฒนาส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ/การเป็นผู้ประกอบการ

### III. สรุปสถานภาพปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 3.1 สรุปสถานภาพทางฮาร์ดแวร์

- (1) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับฝึก (Desktop Computer) มีมากเพียงพอ (3590 เครื่อง) แต่ส่วนใหญ่จัดหามาก่อนปี 2548 (คิดเป็น 76.27%) ซึ่งมีอายุการใช้งานเกิน 4 ปี จำเป็นต้องจัดหาทดแทน
- (2) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์สำนักงาน (Desktop Computer) มีจำนวน 1,695 เครื่อง คิดเป็นสัดส่วน 1:61 (จำนวนบุคลากร ณ ปี 2552 เป็น 2,735 คน) แต่ส่วนใหญ่จัดหามาก่อนปี 2548 (คิดเป็น 85.25%) ซึ่งมีอายุการใช้งานเกิน 4 ปี จำเป็นต้องจัดหาทดแทน
- (3) จำนวน Server ขนาดเล็กมีเพียงพอ (177 เครื่อง) แต่ส่วนใหญ่จัดหามาก่อนปี 2548 (คิดเป็น 70.06%) ซึ่งมีอายุการใช้งานเกิน 4 ปี จำเป็นต้องจัดหาทดแทน
- (4) Server หลักที่ส่วนกลาง คือ SUN - FIRE X4150 จำนวน 2 เครื่อง ใช้สำหรับ Data base Server และ Application Server ยังมีสมรรถนะเพียงพอ แต่ควรจัดหาเครื่องสำหรับ Redundant Server กรณีที่เครื่องหลักมีปัญหา

#### 3.2 สรุปสถานภาพเครือข่ายคอมพิวเตอร์

- (1) อุปกรณ์หลักของเครือข่าย LAN ภายในกรมฯ (เช่น Enterprise Router/Switch) เป็นอุปกรณ์ที่จัดหามาก่อนปี 2548 ยังมีไม่เพียงพอและต้องจัดหาทดแทนโดยด่วน
- (2) จำเป็นต้องเพิ่มเติมอุปกรณ์ประเภทป้องกันการคุกคามจากภายนอกเพื่อให้ระบบมีความมั่นคง ปลอดภัย
- (3) การเชื่อมโยงระหว่าง สถาบัน/ศูนย์ เข้าสู่กรม มีความเร็วเพียงพอ (Bandwidth) แต่ควรจะแยกการใช้ Internet และ Leased Line ถึงปลายทางสำหรับ Intranet ออกจากกัน

#### 3.3 สรุปสถานภาพของระบบงานสารสนเทศ

- (1) กรมฯ มีฐานข้อมูลหลักที่ใช้ในระบบพัฒนาฝีมือแรงงานที่สมบูรณ์ครบถ้วนและเป็นไปตามมาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2551)
- (2) กรมฯ ยังขาดการพัฒนาโปรแกรมต่อยอดจากฐานข้อมูลหลักในภาวะกิจการพัฒนา/ยกระดับ ฝีมือแรงงาน ให้ใช้งานง่าย ลดความยุ่งยากในการกรอกข้อมูล นำเอา Bar-code หรือการ์ดแม่เหล็กมาใช้เพื่อลดการป้อนรหัส ฯลฯ

- (3) กรม ฯ ยังขาดการพัฒนาต่อยอด เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ใช้ในการบริหารสำหรับผู้บริหารชั้นกลาง และชั้นสูง โดยไม่จำเป็นต้อง Re-entry ข้อมูล เพื่อลดภาระงานและลดความผิดพลาด
- (4) กรม ฯ ยังขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอื่นทั้งภายในกระทรวงและภายนอกใน ลักษณะ Web Service ในระดับ Application

#### IV. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน – ภายนอกขององค์กร

##### 4.1 การจัดทำ SWOT เพื่อจัดทำแผนแม่บท ICT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การจัดประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) เพื่อวิเคราะห์ SWOT โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในระดับกลางของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 30 คน ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552 เวลา 9.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ โดยในที่ประชุมได้กำหนด ตัวแปร / ประเด็น ของปัจจัยภายใน และ ภายนอก เพื่อร่วมกันพิจารณา ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรของปัจจัยภายในและภายนอกของการพัฒนา ICT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวแปรด้านจุดแข็งและจุดอ่อน (S-W)	ตัวแปรด้านโอกาสและภาวะคุกคาม (O-T)
<p><b>1. บุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● บุคลากรที่ใช้ ICT ทั่วไป</li> <li>● บุคลากรที่ใช้ ICT ระดับสูง</li> <li>● บุคลากรที่พัฒนา / ดูแลระบบสารสนเทศ</li> <li>● บุคลากรที่สนับสนุนระบบ ICT (ICT Support)</li> <li>● ทักษะการทำงานเป็นทีม</li> <li>● ทักษะด้านภาษาอังกฤษ (อังกฤษ)</li> <li>● บุคลากรบริหาร : การตระหนักถึงความสำคัญของ ICT</li> </ul>	<p><b>1. สังคม / วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ความต้องการเนื้อหาสารสนเทศ (Digital Content)</li> <li>● สภาพแวดล้อมทางสังคม <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความเต็มใจทางสังคมและกระจายรายได้</li> <li>- การศึกษา</li> </ul> </li> <li>● พฤติกรรมผู้ใช้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิถีการดำรงชีวิต (Lifestyle Trends)</li> <li>- ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี</li> </ul> </li> <li>● กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)</li> </ul>
<p><b>2. งบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดสรรงบประมาณด้าน ICT</li> <li>● การลงทุนด้านการฝึกอบรม ICT</li> <li>● การกระจายงบประมาณด้าน ICT</li> <li>● การจัดซื้อ – จัดจ้าง</li> </ul>	<p><b>2. อุตสาหกรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● แนวโน้มของอุตสาหกรรม</li> <li>● การจัดหมวดหมู่ของอุตสาหกรรมเป็น Cluster</li> </ul>

ตัวแปรด้านจุดแข็งและจุดอ่อน (S-W)	ตัวแปรด้านโอกาสและภาวะคุกคาม (O-T)
<p><b>3. โครงสร้างพื้นฐานทางด้าน ICT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบสารสนเทศในการพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>● ระบบสารสนเทศในการยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน</li> <li>● ระบบสารสนเทศในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>● ระบบ Back Office เช่นระบบการเงิน พัสดุ, สารบัญญ ฯลฯ</li> <li>● ฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> <li>● จำนวน / ความสามารถของ Server ที่ใช้ในภารกิจ</li> <li>● จำนวน / ความสามารถของ PC และอุปกรณ์เชื่อมต่อที่ใช้ในภารกิจ</li> <li>● การสร้าง / ลงทุนในเครือข่ายหลัก</li> <li>● การสร้าง / ลงทุนในเครือข่ายภูมิภาค</li> <li>● การกระจายโครงสร้างพื้นฐานในภูมิภาค</li> <li>● ความปลอดภัยของข้อมูล (Data Security)</li> <li>● ซอฟต์แวร์ / ระบบที่ช่วยการทำงานร่วมกันเช่น email, VDO Conference ฯลฯ</li> </ul>	<p><b>3. เทคโนโลยี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มาตรฐานที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ICT ทั่วไป</li> <li>● เทคโนโลยีทางเลือก</li> <li>● การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี : การใช้งาน ,ราคา</li> <li>● การหลอมรวมของเทคโนโลยี</li> <li>● การแข่งขันด้านเทคโนโลยี</li> </ul>
<p><b>4. โครงสร้างเชิงบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การมีองค์กรเฉพาะที่กำกับดูแลด้าน ICT</li> <li>● ความชัดเจนของอำนาจ / หน้าที่ขององค์กรที่ดูแล ICT</li> </ul>	<p><b>4. คู่แข่ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● คู่แข่งภาคเอกชน</li> <li>● คู่แข่งจากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ</li> </ul>

ตัวแปรด้านจุดแข็งและจุดอ่อน (S-W)	ตัวแปรด้านโอกาสและภาวะคุกคาม (O-T)
<p>5. ตัวแปรด้านนโยบาย / แผนด้าน ICT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดนโยบายและแผน</li> <li>● การบริหารจัดการและปฏิบัติตามแผน</li> <li>● การติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<p>5.เศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การใช้พานิชอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>● ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตอันใกล้</li> <li>● ตลาดเฉพาะ (Nicle Market)</li> </ul> <p>6.กฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● กฎหมายด้าน ICT</li> <li>● กฎหมายด้านลิขสิทธิ์</li> </ul> <p>7. การเมือง / นโยบายภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การเมือง</li> <li>● นโยบายภาครัฐ</li> </ul>

#### 4.2 บทสรุปสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาด้าน ICT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

##### 4.2.1 สภาวะแวดล้อมภายใน

สภาวะแวดล้อมภายในที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ICT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทั้งที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน สรุปได้ดังนี้

##### 4.2.1.1 จุดแข็ง (Strength: S) (เฉพาะ 5 ลำดับแรก)

- 1) ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของ ICT โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุน
- 2) มีบุคลากรที่ใช้ ICT ทั่วไปได้เป็นจำนวนมาก
- 3) บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมงานได้ดี
- 4) มีการลงทุนด้านการฝึกอบรม ICT อย่างสม่ำเสมอ
- 5) มีนโยบายและแผนที่ชัดเจน รวมทั้งการติดตามประเมินผล

##### 4.2.1.2 จุดอ่อน (Weakness) (เฉพาะ 5 ลำดับแรก)

- 1) ขาดบุคลากรในการพัฒนา / ดูแลระบบ รวมทั้งการสนับสนุนด้าน ICT

- 2) ขาดบุคลากรที่มีความสามารถใช้ ICT ในระดับสูงเพื่อสนับสนุนผู้บริหาร
- 3) หน่วยงานที่ดูแลด้าน ICT ของกรม เล็กเกินไปและกระจุกตัวไม่เพียงพอต่อภาระงาน รวมทั้งไม่มีความชัดเจนในอำนาจและหน้าที่
- 4) บุคลากรมีทักษะในภาษาอังกฤษน้อยเกินไป
- 5) การลงทุนในเครือข่ายหลัก เป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อการใช้งาน

#### 4.2.2 สภาวะแวดล้อมภายนอก

สภาวะแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา ICT ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีทั้งที่เป็นโอกาสและภาวะคุกคามรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

##### 4.2.2.1 โอกาส (Opportunity) (เฉพาะ 5 ลำดับแรก)

- 1) มีความต้องการ Digital Content เพื่อการพัฒนา / เรียนรู้มากยิ่งขึ้น และมีแนวโน้มที่ใช้สื่อที่ทันสมัย เช่น multimedia
- 2) คนไทยมีแนวโน้มในการใช้ ICT ให้เข้าถึงประชากรทุกระดับชั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น
- 3) สามารถสร้างระบบ ICT ให้เข้าถึงประชากรทุกระดับได้ง่ายยิ่งขึ้น
- 4) ผู้ใช้แรงงานส่วนมากมีการศึกษาไม่สูง จึงมีความต้องการในการศึกษาเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น
- 5) คนไทยเริ่มใช้ประโยชน์จาก Web มากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องเป็นโอกาสให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่ายและประหยัดมากขึ้น

##### 4.2.2.2 ภาวะคุกคาม (Threat)

- 1) คนมีรายได้น้อยไม่สามารถเข้าถึง ICT ได้
- 2) มีสื่ออื่นบนเว็บที่ให้บริการในลักษณะเดียวกัน
- 3) กลุ่มเป้าหมาย ขาดความรู้ ทักษะและการปรับตัวให้เข้าถึงสื่อทาง ICT
- 4) มีการใช้อินเทอร์เน็ตที่ไม่ถูกต้อง มีการนำข้อมูลในอินเทอร์เน็ตไปใช้ในทางที่ผิด
- 5) เมื่อมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จะใช้แรงงานลดลง



### 4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์

การกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์นี้ได้จากการนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ( (Strength, Weakness, Opportunity and Threat: SWOT) มาวิเคราะห์โดยกลไกของ TOWS (Dynamics of Tows Analysis) เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์ 4 ลักษณะ คือ

**SO Strategy** เป็นกลยุทธ์ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในกรมฯ แสวงหา โอกาสที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านแรงงานของกรมฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์ในอนาคตได้

**ST Strategy** กลยุทธ์นี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความพร้อมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการ เผชิญอุปสรรคอย่างไรก็ตามศักยภาพของกรมฯ ในที่นี้มีได้หมายถึงการเผชิญกับอุปสรรคเพียงอย่างเดียว เท่านั้น หากแต่รวมถึงการควบคุมและการใช้ดุลยพินิจในการนำยุทธศาสตร์มาดำเนินการอย่างจริงจังร่วมอยู่ ด้วย

**WO Strategy** เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการลดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อประโยชน์ ต่อการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

**WT Strategy** เป็นกลยุทธ์ที่ต้องลดจุดอ่อนและอุปสรรค เพราะเมื่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประสบปัญหาจากอุปสรรคภายนอก พร้อม ๆ กับข้อบกพร่องที่เกิดจากภายในกรมฯเองถือเป็นเรื่องวิกฤติ กรมฯ จึงต้องเร่งขจัดปัญหาเหล่านั้นให้หมดไปหรืออย่างน้อยก็บรรเทาความรุนแรงของปัญหาลงได้บ้าง มิฉะนั้นยุทธศาสตร์ของกรมฯ จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.3.1 จุดแข็ง - โอกาส (Strength – Opportunity : SO)

1. ใช้ ICT ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยเฉพาะการสร้างระบบ e-Training ทำให้เกิด การฝึกอบรมผ่าน web
2. เร่งพัฒนา Digital Content ให้เพียงพอต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานขั้นพื้นฐาน

#### 4.3.2 จุดอ่อน – โอกาส (Weakness – Opportunity : WO)

1. เร่งพัฒนาบุคลากรภายในกรมฯ ให้มีความสามารถด้าน ICT เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะ ความสามารถด้าน ICT ระดับสูง และ ผู้พัฒนาระบบ

2. เร่งปรับปรุงฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ทันสมัยตลอดเวลา และ พัฒนาระบบ Font-End ให้ใช้งานง่าย ลดการซ้ำซ้อนของการกรอกข้อมูล

#### 4.3.3 จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม ( Strength – Threat : ST)

1. เร่งจัดการระบบ eService ให้ครอบคลุมงานหลักที่ผู้ใช้แรงงานต้องการใช้งาน
2. ให้ระบบ ICT เพื่อให้ความสะดวกแก่สถานประกอบการในการส่งข้อมูลให้กับกรมฯ

#### 4.3.4 จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (Weakness – Threat : WT)

1. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทาง ICT ของกรมให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อภาระงาน
2. ยกระดับการบริหารจัดการด้าน ICT ให้มีอำนาจหน้าที่ชัดเจน

### V. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### 5.1 หลักการในการกำหนดยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2552-2556 มีหลักการสรุปได้ดังนี้

- (1) เป็นแผนที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ตามความสามารถของบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานทาง ICT การประยุกต์ใช้ICTตามภาระงาน และ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) เป็นไปตามกรอบแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556

#### 5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

##### วิสัยทัศน์

นำ ICT มาสนับสนุน การพัฒนาและส่งเสริม ฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับมาตรฐาน ฝีมือแรงงานไทย ให้ทัดเทียมสากล



## พันธกิจ

- (1) บูรณาการระบบ ICT ในภารกิจการพัฒนา การยกระดับ มาตรฐาน และการส่งเสริมแรงงานไทย ให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสะดวกในการบริการประชาชน
- (2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทาง ICT ให้มีความมั่นคงมีคุณภาพ กระจายอย่างทั่วถึง
- (3) ยกระดับโครงสร้าง และอำนาจบริหารจัดการ ICT อย่างมีธรรมาภิบาล
- (4) พัฒนาบุคลากรทาง ICT ให้เพียงพอต่อภารกิจ

## เป้าหมาย

- (1) ยกระดับการให้บริการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ในลักษณะ One-Stop Service ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกสภาพ/ศพจ
- (2) ให้บริการ eService ที่ผู้ใช้แรงงานและสถานประกอบการ สามารถเข้าถึงบริการได้ ทุกบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) ให้บริการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ (e-Training) ในหลักสูตรพื้นฐาน และหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน โดยมีผู้ใช้แรงงานเข้าใช้บริการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50% ของกลุ่มเป้าหมาย
- (4) มีฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถตอบสนองหน่วยงาน ภายใน/ภายนอก มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ในลักษณะ Web Service

## 5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้บรรลุซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรม ฯ ตามแผนแม่บท ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม แผนฉบับนี้จึงกำหนด ยุทธศาสตร์ให้ 6 ด้านได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การใช้ ICT เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การใช้ ICT เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การใช้ ICT เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การยกระดับ การบริหารจัดการ ICT ของกรมฯ สามารถรองรับภาระงานได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนากำลังคนด้าน ICT ให้มีความสามารถ และเพียงพอต่อการขยายตัว

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 การใช้ ICT เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

### โครงการ/กิจกรรม

- (1) ปรับปรุง/สอบทาน ฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (2) ปรับปรุง และนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ในระบบ Back Office ของกระบวนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (3) พัฒนาระบบ e Training ที่ศูนย์กลาง และที่สถาบันประจำภาค
- (4) จัดทำและสนับสนุนการสร้าง Digital Content ที่ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระบบ Online (e Training) และ Offline (CD ROM)
- (5) ปรับปรุง พัฒนา การฝึกอบรมโดยใช้ระบบ Blended กับ Multimedia
- (6) พัฒนาระบบ Training Management อันได้แก่ระบบ Classroom Management, Facility Management, Trainer Management etc.
- (7) พัฒนา Knowledge Repository & Management สำหรับแรงงานไทย

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การใช้ ICT เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย

### โครงการ/กิจกรรม

- (1) พัฒนาระบบและฐานข้อมูลการจัดทำ/ปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานไทย
- (2) พัฒนาระบบการสร้างและประเมินแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (3) พัฒนาคัดแบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- (4) พัฒนาระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแบบออนไลน์
- (5) พัฒนาระบบ ePortfolio แรงงาน (ใช้เป็นส่วนเสริมกับระบบในยุทธศาสตร์ที่ 1)

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การใช้ ICT เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานไทย

### โครงการ/กิจกรรม

- (1) พัฒนาระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พรบ.ส่งเสริมฯ พ.ศ.2545

- (2) พัฒนาระบบบริหารทุนส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

#### **ยุทธศาสตร์ที่4 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางICT ให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน**

##### **โครงการ/กิจกรรม**

- (1) ปรับปรุงเครือข่ายคอมพิวเตอร์หลักระหว่างกรมกับสถาบัน/ศูนย์
- (2) ปรับปรุง Campus Network ภายในกรมฯ และศูนย์/สถาบัน ร่วมกับระบบป้องกันภัยคุกคามจากคอมพิวเตอร์
- (3) พัฒนาระบบ Wi-Fi อย่างมีประสิทธิภาพและทั้ทุกหน่วยงาน
- (4) ปรับปรุง Server หลักให้ทำงานภายใต้สภาวะ Fully Fault tolerance
- (5) พัฒนาระบบ Server หลักของกรมฯ ใน Co-location
- (6) พัฒนาระบบ Enterprise Backup system
- (7) พัฒนาระบบ System Monitor/ Alert System
- (8) พัฒนาระบบ Data security
- (9) ปรับปรุง Data Center ของกรมฯ
- (10) สร้าง Data Center และจัดหา security ประจำสถาบัน เพื่อรองรับระบบ e Training/KM
- (11) ปรับปรุงPC/ อุปกรณ์เสริมให้เพียงพอต่อความต้องการ
- (12) พัฒนาระบบ Video Conference ระหว่างกรมฯ และสถาบัน/ศูนย์
- (13) ปรับปรุง Email ของกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ
- (14) พัฒนาระบบ Voice over IP Network

#### **ยุทธศาสตร์ที่5 ยกกระดับบริหารจัดการICT อย่างมีธรรมาภิบาล**

##### **โครงการ/กิจกรรม**

- (1) ยกกระดับหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ ICT ของกรมหรือเทียบเท่ากรม

- (2) พัฒนาระบบ IT support ภายในกรมให้มีประสิทธิภาพ
- (3) ปรับปรุง web ของกรมฯ ให้เป็นจุดร่วมการบริการ
- (4) พัฒนาระบบ eService ในทุกระบบอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) ปรับปรุงกฎระเบียบ ที่ทำให้ eService ทำงานได้จริง
- (6) พัฒนาระบบ One Stop Service ทั้งภายในกรมฯและศูนย์/สถาบัน

## **ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนากำลังคนด้าน ICT ให้มีความสามารถ และเพียงพอต่อการขยายตัว**

### **โครงการ/กิจกรรม**

- (1) พัฒนาบุคลากรระดับพื้นฐานทุกคนให้สามารถใช้ ICT ในการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) พัฒนา/เสริม บุคลากรที่มีความชำนาญ ICT เฉพาะด้านเพื่อสนับสนุนภาระงานผู้บริหาร
- (3) พัฒนา/เสริม บุคลากรที่มีความชำนาญในการวิเคราะห์/ ออกแบบ Database , System analysis and Design
- (4) พัฒนา/เสริม บุคลากรที่มีความชำนาญในด้านการบริหาร/ดูแล ศูนย์คอมพิวเตอร์
- (5) พัฒนา/เสริม บุคลากรที่มีความชำนาญในด้านการบริหาร/ดูแล เครือข่ายคอมพิวเตอร์
- (6) พัฒนา/เสริม บุคลากรที่มีความชำนาญในด้านความมั่นคงปลอดภัยในระบบสารสนเทศ

## **VI. การบริหารจัดการและติดตามผล**

### **6.1 การบริหารจัดการ**

- (1) กรมฯ ต้องจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานการนำแผนแม่บท ICT ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีตัวแทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแผน ร่วมเป็นกรรมการ/คณะทำงาน คณะฯ ดังกล่าว ทำหน้าที่ประสานงาน ผลักดัน และกำกับดูแล แผนแม่บทไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

- (2) เพื่อให้แผนแม่บท เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง กรมฯ จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ แผนอย่าง ต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอก
- (3) กรมฯ ต้องจัดทำรายละเอียด ของแต่ละโครงการของแต่ละยุทธศาสตร์ ในแต่ละปี งบประมาณ ตามข้อมูล และเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติการ และข้อมูลการขอ งบประมาณ

## 6.2 การติดตามและประเมินผล

ให้มีการประเมินการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติ สอดคล้องและ ครอบคลุม เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของแผนฯ ควรจะพัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการพัฒนาการติดตามและประเมินผลดังนี้

- (1) การสร้างตัวชี้วัด เพื่อเป็นเครื่องมือบ่งบอกชี้วัดความสำเร็จ และผลกระทบ ของการดำเนินงาน ตามแผนแม่บทฯ โดยตัวชี้วัดอาจแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การวัดผลกระทบสุดท้าย ของการ พัฒนา (Outcome) การวัดประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output) และการวัด ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการนำแผนไปปฏิบัติงาน
- (2) จัดทำฐานข้อมูลดัชนีชี้วัด ของการพัฒนา ICT ของกรมฯ