

รายงานการประชุม

คณะกรรมการขับเคลื่อนการยกระดับการให้บริการภาครัฐของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘ ระหว่างเวลา ๐๙.๓๐ - ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอัมพร จุณณานนท์ ชั้น ๑๐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้มาประชุม

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑. นางจิรวรรณ สุตสุนทร<br>รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน   | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางบัญญัติ สุขสถิตย์<br>ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง   | คณะกรรมการ       |
| ๓. นายปกรณ์ ศรีเพชร<br>ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล   | คณะกรรมการ       |
| ๔. นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด<br>ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก   | คณะกรรมการ       |
| ๕. นางพลาพร รัตนปริศณีย์<br>ผู้อำนวยการกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน  | คณะกรรมการ       |
| ๖. นายสง่า แสนเดช<br>ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย  | คณะกรรมการ       |
| ๗. นายจักรพันธ์ จี๊ดดวงจันทร์<br>ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   | คณะกรรมการ       |
| ๘. นายสิทธิชัย สุตสวาท<br>ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ  | คณะกรรมการ       |
| ๙. นายชัยชนะ เดชแพ<br>ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร   | คณะกรรมการ       |
| ๑๐. นายนพดล น้อยอุทัย<br>เลขานุการกรม  | คณะกรรมการ       |
| ๑๑. นายประดิษฐ์ ราชเดิม<br>ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม  | คณะกรรมการ       |
| ๑๒. นายบรรพต ดาวล้อม<br>นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ<br>แทนผู้อำนวยการกองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ | คณะกรรมการ       |
| ๑๓. นายสัญญา ชัยขวา<br>นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ<br>แทนผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน           | คณะกรรมการ       |
| ๑๔. นางสาวชมพูนุช คงสม<br>นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ<br>แทนผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ                       | คณะกรรมการ       |
| ๑๕. นายสิทธิชัย โพธิ์ทอง<br>นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ<br>แทนผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ          | คณะกรรมการ       |

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| ๑๖. นายชาติรี กอบัวแก้ว<br>ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๗. นางเรณูกาชลี มาวัฒนพงศ์<br>นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ    | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

### ผู้ไม่มาประชุม

- |   |                                   |           |
|---|-----------------------------------|-----------|
| ๑. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล           | คณะกรรมการ                        | ติดภารกิจ |
| ๒. เจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะกรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ | ติดภารกิจ |

### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| ๑. นางเยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ   | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน     |
| ๒. นางสาวมัทนา ทองทรัพย์         | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางสาวเพชรสุดา โพธิ์อ่าน      | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางปรีชา สีนเมธธร             | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางสาวสุดารัตน์ วรรณสุทธิ     | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ      |
| ๖. นางสาวสุนิษา กฐินเทศ          | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ      |
| ๗. นางสาวณัฐธิดา งามัญวงษ์       | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานปฏิบัติการ    |
| ๘. นางสาวศิริประภา จงแพทย์       | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน              |
| ๙. นายกำเิง นาดอน                | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน              |
| ๑๐. นางสาวมะลิวรรณ โรหิตเสถียร   | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน              |
| ๑๑. นางสาวธิดาลักษณ์ ศรีงูษา     | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน              |
| ๑๒. นางสาวพนิดา ระพาเพท          | นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน              |
| ๑๓. นางสาววันเพ็ญ อัดมี          | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป              |
| ๑๔. นางสาวสุนรต์มี เล้าฐานะเจริญ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป              |

### เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๓๐ น.

### ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

**ประธาน กล่าวว่** การประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการยกระดับการให้บริการภาครัฐของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อพิจารณากระบวนการในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และกระบวนการในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End) โดยกรมได้ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการและมีคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๕๕/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการยกระดับการให้บริการภาครัฐของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มอบหมายให้รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธาน มีคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้อำนวยการหน่วยงานส่วนกลาง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม และผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นคณะกรรมการและเลขานุการ

### ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระ...

## ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๒.๑ การดำเนินการตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดด้านการประเมินระดับความพร้อมและคะแนนความพร้อม รัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey)

ฝ่ายเลขานุการ กล่าวว่า สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ดำเนินการสำรวจ เก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัดดัชนีสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเสนอต่อคณะกรรมการ พัฒนาดิจิทัล ตามโครงการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐที่ทำการสำรวจ อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยแบ่งระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลเป็น ๕ ระดับ (Initial, Developing, Defined, Managed, Optimizing) จากการสำรวจ ๗ มิติ ได้แก่ ๑) Policies and Practices ๒) Data-driven Practices ๓) Digital Capability ๔) Public Service ๕) Smart Back Office ๖) Secure and Efficient Infrastructure และ ๗) Digital Technology Practices ซึ่งสำรวจผ่านระบบ DG Readiness Survey และประมวลผลไปใช้ประกอบการจัดทำนโยบายและแผนการขับเคลื่อนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) โดยจะประกาศผลระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลทุกปีผ่านเว็บไซต์ <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dg-readiness-survey/> ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ ๓ ระดับขั้นกลาง (Defined) และ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) โดยกรมมอบหมายให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

๒.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๗ การประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey) ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย น้ำหนักร้อยละ 5

๒.๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๘ การประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (DG Readiness Survey) คะแนนความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย น้ำหนักร้อยละ 5

ประธาน กล่าวว่า สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ทั้งนี้ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานได้มีการจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการยกระดับการให้บริการภาครัฐของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับการทำงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว รวมถึงการพิจารณาการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้สนับสนุนกระบวนการทำงาน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. อาจกำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

**ที่ประชุม** รับทราบ โดยเห็นควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบสำรวจเพื่อประเมินทักษะดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในเชิงบวก

๒.๒ แผนการพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการของหน่วยงานการให้บริการบนแพลตฟอร์ม กลางของงานบริการภาครัฐสำหรับภาคธุรกิจและประชาชน (Biz Portal และ Citizen Portal) ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน

ฝ่ายเลขานุการนำเสนอแผนการพัฒนาและเชื่อมโยงงานบริการของหน่วยงาน การให้บริการบนแพลตฟอร์มกลางของงานบริการภาครัฐสำหรับภาคธุรกิจและประชาชน (Biz Portal และ Citizen Portal) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระหว่างปี ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๒.๑ กระบวนการบริการของกรมที่เชื่อมโยงกับระบบ Biz Portal และ/หรือ Citizen Portal ของกรมเรียบร้อยแล้ว ได้แก่ ๑) การขอมีสมุดประจำตัว การบันทึกข้อมูลเพิ่มเติม และกรณีชำระหนี้ ๒) การขอมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ๓) การขอใบแทนหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ ๔) การขอใบแทนหนังสือรับรอง การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินหรือบัตรประจำตัวผู้ประเมิน กรณีชำระหนี้หรือสูญหาย

๒.๒.๒ แผนการขับเคลื่อนการให้บริการผ่าน Biz Portal และ Citizen Portal งานบริการของกรมมีการดำเนินงานในระหว่างปี ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ จำนวน ๒๑ กระบวนการ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อระบบให้บริการ	ชื่อกระบวนการ
๑	ระบบ PRB e-Service	การยื่นขอคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กรณีฝึกเตรียมเข้าทำงาน ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกเอง)
๒	ระบบ PRB e-Service	การยื่นขอคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กรณีฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (กรณีเป็นผู้ดำเนินการฝึกเอง/จ้างจัดฝึกอบรม)
๓	ระบบ PRB e-Service	การยื่นขอคำขอรับสิทธิประโยชน์จากการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน กรณีฝึกยกระดับฝีมือแรงงานและฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ (กรณีส่งลูกจ้างไปรับการฝึกอบรม)
๔	ระบบ PRB e-Service	การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๕	ระบบบริการค้นหาผู้สมัคร และหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระบบบริการค้นหาผู้สมัคร และหนังสือรับรองอิเล็กทรอนิกส์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน
๗	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การขอใบแทนหนังสือรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมินหรือบัตรประจำตัวผู้ประเมิน กรณีชำระหนี้หรือสูญหาย
๘	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การขอมีหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ
๙	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การขอรับรองการขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรอาชีพ
๑๐	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การขอรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และกรณีต่ออายุ
๑๑	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การตรวจสอบสถานะการยื่นขอมีสมุดประจำตัว
๑๒	ระบบรับรองความรู้ความสามารถ	การขอใบแทนหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒)

ลำดับ	ชื่อระบบให้บริการ	ชื่อกระบวนการ
๑๓	ระบบรายงานผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การขอใบอนุญาต การดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงาน ในต่างประเทศ (สถานทดสอบฝีมือคนหางาน)
๑๔	ระบบรายงานผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การชำระค่าธรรมเนียมใบอนุญาต การดำเนินการทดสอบฝีมือ คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (สถานทดสอบฝีมือคนหางาน)
๑๕	ระบบรายงานผล การพัฒนาฝีมือแรงงาน	การขออนุญาตเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๑๖	ระบบสมัครทดสอบ มาตรฐานฯ ออนไลน์	การสมัครทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
๑๗	ระบบสมัครฝึกอบรมออนไลน์	สมัครฝึกอบรม
๑๘	ระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (e - Fund)	การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีผู้ผ่านการทดสอบ ๑๐๐ คน
๑๙	ระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ผู้ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของตน
๒๐	ระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่ผู้ประกอบการที่พัฒนาฝีมือแรงงานเกินกว่า ร้อยละ ๗๐
๒๑	ไม่ระบุ	การออกใบแทนใบอนุญาต การดำเนินการทดสอบฝีมือคนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (สถานทดสอบฝีมือคนหางาน)

ที่ประชุม

รับทราบ

### ๒.๓ สถานการณ์ความท้าทายและแนวโน้มการพัฒนาภาครัฐในอนาคต

ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานเชิงกลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารชี้แจงถึง สถานการณ์ความท้าทาย และแนวโน้มการพัฒนาภาครัฐในอนาคต และเครื่องมือที่สามารถนำมาช่วยตอบโจทย์สถานการณ์ดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ สถานการณ์และความท้าทายในการบริหารจัดการภาครัฐในอนาคต มีหลายด้านที่กรมอาจต้องเผชิญ เช่น

๑) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ซึ่งรวมถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะมีผลต่อการบริหารงานภาครัฐ ทั้งในด้านการให้บริการประชาชน การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจที่มีพื้นฐานจากข้อมูล

๒) ความท้าทายทางเศรษฐกิจ นโยบายการภาษีของสหรัฐอเมริกา ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งอาจทำให้เกิดการวางแผนงบประมาณที่ซับซ้อนขึ้น และต้องการการบริการที่มีประสิทธิภาพ

๓) การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประชากร

๔) อื่นๆ เช่น ความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม ยุคของข้อมูลข่าวสารมีมาก และการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว การรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์และการรับมือกับภัยคุกคามต่าง ๆ

๒.๓.๒ เครื่องมือ...

## ๒.๓.๒ เครื่องมือในการจัดการกับสถานการณ์ท้าทายและแนวโน้มการพัฒนา ภาครัฐในอนาคต

กรมต้องเตรียมการเชิงรุก เพื่อรองรับสถานการณ์และความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ในภาครัฐซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบริการและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ กรมควรมีวิธีการและนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI มาใช้ในภาครัฐสามารถช่วยในการตอบโจทย์สถานการณ์ ความท้าทาย และแนวโน้มการพัฒนาภาครัฐในอนาคตได้ในหลายด้าน เช่น การบริการประชาชน การวิเคราะห์ข้อมูล การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างโมเดลการตัดสินใจที่มีข้อมูลสนับสนุน การพัฒนาทักษะแรงงาน สามารถนำมาใช้ในการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมที่ปรับตามความต้องการเฉพาะบุคคล การบริหารจัดการทรัพยากร การเฝ้าระวังและตอบสนองเหตุฉุกเฉิน

ที่ประชุม รับทราบ

### ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

#### ๓.๑ การปรับปรุงกระบวนการงาน ในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และการปรับปรุงกระบวนการงาน ในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End)

ฝ่ายเลขานุการ รายงานว่า เพื่อเป็นการยกระดับให้กรมเป็นองค์กรคุณภาพ กรมควรสร้างคุณค่าในกระบวนการงานนั้น ๆ ซึ่งการนำปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI มาช่วยในการทำงาน จะสามารถลดขั้นตอนในกระบวนการทำงาน ซึ่งผู้ดำเนินงานตามภารกิจนั้น ๆ (Process Owner) ต้องร่วมกันพิจารณา โดยกระบวนการที่กรมต้องยกระดับนั้นมี ๒ ประเภท ได้แก่ กระบวนการในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และกระบวนการในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End)

##### ๓.๑.๑ การปรับปรุงกระบวนการงาน ในส่วนผู้รับบริการ (Front End)

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมพิจารณาภารกิจหลักของกรมว่ามีกระบวนการใดบ้างที่สามารถนำ AI มาใช้ในการปรับปรุง เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานแก่ผู้รับบริการ

- ๑) ภารกิจฝึกอบรม
- ๒) ภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- ๓) ภารกิจส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนา

ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

##### ๔) ภารกิจรับรองความรู้ความสามารถ

##### ๓.๑.๒ การปรับปรุงกระบวนการงาน ในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End)

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมพิจารณา กระบวนการในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End) ที่สามารถนำ AI มาใช้ในการปรับปรุง เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานได้บ้าง ได้แก่

- ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) การอำนวยความสะดวกในดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ภายในกรม

นายสัญญา ช้ายขวา นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวว่า กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการผ่านระบบ e-Service โดยให้ผู้รับจ้างจัดทำระบบ จำนวน ๒ ระบบ ได้แก่ ๑. ระบบ PRB e-Service ให้บริการตามภารกิจส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. ระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการนำ AI มาช่วยปรับปรุงในกระบวนการ

ทำงาน...

ทำงาน มีหลายกระบวนการงานที่สามารถนำ AI เข้ามาช่วยได้ เช่น การตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเบื้องต้นก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ หากกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วว่ามีกระบวนการทำงานใดที่สามารถนำ AI เข้ามาช่วยปรับปรุงในการกระบวนการทำงานได้ จะเสนอเพิ่มเติมในลำดับต่อไป

**นางเยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน** กล่าวว่า การนำ AI เข้ามาช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานต้องพิจารณาการทำงานทั้งระบบ ว่าประกอบไปด้วยกี่กระบวนการงาน ในแต่ละกระบวนการงานมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ (Work Flow) อย่างไร โดยการปรับปรุงกระบวนการงานควรให้เสร็จเรียบร้อยภายในขั้นตอนเดียว เพื่อนำไปสู่การเป็นบริการดิจิทัลครบทุกขั้นตอน (Fully Digital) ซึ่งจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนได้ยิ่งขึ้น

**นายสิทธิชัย สุตสาท ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ** กล่าวว่า กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานควรพิจารณาฐานข้อมูลภารกิจของกรมซึ่งจะสามารถประมวลผลในมิติเชิงพื้นที่ และรายกลุ่มอุตสาหกรรม รวมถึงคาดการณ์ถึงแนวโน้มในอนาคตได้ ทั้งนี้ ควรมีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญว่าระบบใดมีความจำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ต่อไป

**ประธาน** กล่าวว่า กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานควรหารือร่วมกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาว่ามีกระบวนการใดบ้างที่สามารถนำ AI เข้ามาเพิ่มและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ เพื่อยกระดับการให้บริการและประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และมอบหมายให้หน่วยงานส่วนกลางพิจารณาภารกิจว่ามีกระบวนการงานใดที่อยากปรับปรุงและนำ AI เข้ามาช่วยในการทำงาน

**นายสง่า แสนเดช ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย** กล่าวว่า ขอให้กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเชื่อมโยงข้อมูลและเอกสารหลักฐานของผู้รับบริการ โดยที่ผู้รับบริการไม่จำเป็นต้องส่งหลักฐานหรือข้อมูลมาอีกครั้งเมื่อมาใช้บริการครั้งถัดไป

**นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก** กล่าวว่า ควรมีการพิจารณากระบวนการทำงานว่าส่วนใดบ้างที่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยยกระดับกระบวนการทำงานได้ จากนั้นควรหารือรายละเอียดขั้นตอนการทำงานและการออกแบบขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ (Work Flow) โดยสามารถนำคู่มือประชาชนมาใช้ประกอบเป็นข้อมูลตั้งต้นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานได้

**มติที่ประชุม** เห็นชอบ มอบหมายให้หน่วยงานส่วนกลางพิจารณากระบวนการทำงานตามภารกิจที่สามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการงานทั้งกระบวนการงานในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และกระบวนการงานในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End)

**๓.๒ การจัดทำขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ (Work Flow) กระบวนการทำงานเพื่อยกระดับการทำงานในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End)**

ฝ่ายเลขานุการขอให้ที่ประชุมพิจารณาหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดทำ Work Flow กระบวนการทำงานเพื่อยกระดับการทำงานตามภารกิจรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔ ดังนี้

๓.๒.๑ ภารกิจฝึกอบรม มอบหมายกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก

๓.๒.๒ ภารกิจทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มอบหมายกองพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน

๓.๒.๓ ภารกิจส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มอบหมายกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒.๔ ภารกิจ...

๓.๒.๔ การกิจรับรองความรู้ความสามารถ มอบหมายสำนักงานรับรองความรู้  
ความสามารถ

ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายส่งขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ (Work Flow) กระบวนการทำงานเพื่อยกระดับการทำงานในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และกระบวนการในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End) ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมทางอีเมล msdu.dsd@gmail.com ภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อรวบรวมและนำเสนอในการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการยกระดับการให้บริการภาครัฐ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานครั้งต่อไป

**ประธาน กล่าวว่** ให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบว่ามีภารกิจใดบ้างที่สามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และกระบวนการในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End) โดยจัดทำขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ (Work Flow) ซึ่งขอให้หน่วยงานรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามหรือจัดประชุมภายในกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อหากระบวนการที่สามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยในการบริการประชาชน และตอบสนองกับภารกิจบริการภาครัฐได้ ทั้งนี้ ขอให้ส่งกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ รวบรวมต่อไป

**มติที่ประชุม** มอบหมายให้กองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก กองพัฒนามาตรฐานและทดสอบ ฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ กองบริหารทรัพยากรบุคคล และเลขานุการกรม ดำเนินจัดทำขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ (Work Flow) ตามภารกิจของหน่วยงานในส่วนกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับการทำงานในส่วนผู้รับบริการ (Front End) และกระบวนการในส่วนการบริหารจัดการภายใน (Back End) ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรวบรวมทางอีเมล msdu.dsd@gmail.com ภายใน วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ**

การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความพร้อมดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย  
**Pillar ๑ แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies & Practices)**

ฝ่ายเลขานุการเสนอให้ดำเนินงานตามข้อกำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความพร้อมดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย Pillar ๑ แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies & Practices) โดยดำเนินการตามข้อกำหนดของ Pillar ๑ แนวนโยบายและปฏิบัติ ได้แก่

๔.๑ ข้อ P ๑.๔ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการ ทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อใดบ้าง ตามข้อย่อยที่ ๔ หัวหน้าหน่วยงานมีการทบทวนประกาศต่าง ๆ ตามมาตรา ๒๐ ให้สอดคล้องตามวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามมาตรา ๖ ที่คณะรัฐมนตรีได้ประกาศ

ฝ่ายเลขานุการยกตัวอย่างหลักฐานประกอบ เช่น รายงานการประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนประกาศต่าง ๆ ตามมาตรา ๒๐ โดยเสนอให้ที่ประชุมพิจารณาทบทวนประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ เรื่อง ได้แก่ ๑) เรื่อง ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) เรื่อง วิธีการแสดงใบอนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ มีความสอดคล้องกับวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบัน

**มติที่ประชุม** พิจารณาแล้วเห็นว่าประกาศดังกล่าวมีความสอดคล้องกับช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ และวิธีการแสดงใบอนุญาตอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบัน จึงมีมติเห็นชอบให้คงใช้ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ เรื่อง วิธีการแสดงใบอนุญาตโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ฉบับเดิม

๔.๒ ข้อ P ๑.๕ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำนโยบาย แผนปฏิบัติการหรือแผนงาน ด้านธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) หรือไม่

**ฝ่ายเลขานุการ** กล่าวว่า การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลเปิด (Open Data) มี ๑ Pillar ที่จำเป็นต้องนำหลักฐาน มาใช้ประกอบการประเมิน ซึ่งหน่วยงานควรมีคณะทำงาน ฯ และจัดทำแผน เพื่อกำหนดรายละเอียด และตรวจสอบว่าข้อมูลใดที่สามารถเผยแพร่ได้ รวมไปถึงกรณีที่มีการขอข้อมูล กรมจะส่งข้อมูลผ่านช่องทางใด โดยเลขานุการขอเสนอให้มีการทบทวนคู่มือธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

**นายสง่า แสงเดช ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมาย** กล่าวว่า การดำเนินการตามกระบวนการของ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร ของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่รวมไปถึงการเผยแพร่ทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสามารถเปิดเผยได้บางกรณี เช่น การดำเนินการทางวินัย ที่ยังอยู่ในกระบวนการหรือพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ทั้งนี้ การขอเอกสารจะต้องผ่านคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของกรม **นายจิตรพงศ์ พุ่มสอาด ผู้อำนวยการกองพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก** กล่าวว่า คณะกรรมการควรกำหนด ข้อมูลเปิด (Open Data) ซึ่งควรเป็นไปตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยหน่วยงาน เจ้าของข้อมูลอาจต้องร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของข้อมูล

**ฝ่ายเลขานุการ** กล่าวว่า การทบทวนราชกิจจานุเบกษาหน่วยงานจะดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม มี ๒ ประเด็น คือ การทบทวนช่องทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับติดต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และวิธีการแสดงใบอนุญาต ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

**มติที่ประชุม** พิจารณาแล้วเห็นว่าประกาศดังกล่าวมีความเหมาะสมและความสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน จึงมีมติเห็นชอบให้คงใช้คู่มือธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับเดิม

**เลิกประชุมเวลา** ๑๔.๓๐ น.



(นางเรณุกาชลี มาวัฒนพงศ์)

นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ  
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายชาติรี กอบบัวแก้ว)

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม