# สารบัญ

หน้า

**บทที่ 1 บทนำ.....1-1**

1.1 หลักการและเหตุผล ..... 1-1
1.2 ผลลัพธ์ที่ได้รับ ..... 1-2
1.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของยุทธศาสตร์..... 1-4
1.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ..... 1-4
1.5 แนวทางการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ..... 1-6
1.6 โครงสร้างของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ..... 1-12

**บทที่ 2 บทวิเคราะห์นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน..... 2-14**

2.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน..... 2-14
2.2 นโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน..... 2-27
2.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกี่ยวข้อง กับกรมการจัดหางาน..... 2-43
2.4 กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร..... 2-79
2.5 แนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต (Technology Trends).... 2-84

**บทที่ 3 บทวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของกรมการจัดหางาน .....3-1**

3.1 สถานภาพด้านภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของกรมการจัดหางาน..... 3-1
3.2 สถานภาพด้านกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุนของกรมการจัดหางาน ..... 3-26
3.3 สถานภาพด้านระบบสารสนเทศและข้อมูลของกรมการจัดหางาน..... 53
3.4 สถานภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ..... 3-64
3.5 สรุปผลการประชุมเพื่อรับทราบนโยบาย และความต้องการจากผู้บริหาร ต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ..... 3-87
3.6 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ..... 3-101

# สารบัญ

หน้า

**บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน ..4-1**

4.1 วิสัยทัศน์ ..... 4-1

4.2 พันธกิจ ..... 4-1

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ..... 4-2

4.4 สรุปภาพรวมแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 ..... 4-6

4.5 สรุปความสอดคล้องของยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางานกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ..... 4-7

4.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน ..... 4-10

**บทที่ 5 การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ..... 5-1**

5.1 แนวทางการบริหารจัดการแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ..... 5-1

5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร . 5-5

**ภาคผนวก ..... 5-8**

ภาคผนวก ก สถานภาพด้านมาตรฐานข้อมูล โครงสร้างข้อมูล และฐานข้อมูล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ..... ก-1

ภาคผนวก ข ประมวลภาพกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร ในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนทเศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562 ..... ข-1

# สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1-1 กรรมวิธีการดำเนินงาน (Methodology) ในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562 ..... 1-7
ภาพที่ 1-2 ขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562 ..... 1-8
ภาพที่ 2-1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากรโลก ..... 2-15
ภาพที่ 2-2 แสดงจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าออกของประเทศอาเซียนในปี 2553 (หน่วย-คน) ..... 2-16
ภาพที่ 2-3 แสดงปิระมิดการเปลี่ยนแปลงของประชากรไทย จำแนกตามเพศ ..... 2-17
ภาพที่ 2-4 แสดงรายการนโยบาย และยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงานและการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมการจัดหางาน ..... 2-27
ภาพที่ 2-5 แสดงภาพรวมยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ..... 2-28
ภาพที่ 2-6 แสดงแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556 – 2559 ..... 2-37
ภาพที่ 2-7 แสดงรายการนโยบาย และยุทธศาสตร์สำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ..... 2-43
ภาพที่ 2-8 แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนา และ ICT2020 Framework ..... 2-44
ภาพที่ 2-9 ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020 ..... 2-47
ภาพที่ 2-10 แสดงยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557–2561 ..... 2-56
ภาพที่ 2-11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ICT ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557–2561 ..... 2-58
ภาพที่ 2-12 แสดงเป้าหมายหลักและผลลัพธ์ของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์หลักของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557-2561 ..... 2-60
ภาพที่ 2-13 กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556-2560 ..... 2-63
ภาพที่ 2-14 กรอบแนวคิดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) สำหรับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย ..... 2-64

ภาพที่ 2-15 แสดงวัฏจักรการพัฒนาของเทคโนโลยี (HYPE Cycle) ในงานสัมมนา Gartner Emerging Trends 2014 ..... 2-84
ภาพที่ 3-1 แสดงโครงสร้างตามกฎกระทรวงแรงงานแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน รวมกับหน่วยงานภายในที่กรมจัดตั้งขึ้น ..... 3-2
ภาพที่ 3-2 แสดภาพรวมที่ตั้งสำนักงานต่าง ๆ ของหน่วยงานตามโครงสร้างกรมการจัดหางาน ..3-17
ภาพที่ 3-3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน.....3-20
ภาพที่ 3-4 แสดงโครงสร้างการบริหารงานด้านของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ .....3-21
ภาพที่ 3-5 แสดงกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุนที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน.3-28
ภาพที่ 3-6 แสดงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร จาก Current Architecture สู่ Target Architecture.....3-30
ภาพที่ 3-7 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการจัดหางานในประเทศ .....3-31
ภาพที่ 3-8 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการจัดหางานต่างประเทศ .....3-35
ภาพที่ 3-9 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ .....3-38
ภาพที่ 3-10 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน .....3-41
ภาพที่ 3-11 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน .....3-44
ภาพที่ 3-12 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว .....3-47
ภาพที่ 3-13 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน .....3-50
ภาพที่ 3-14 ภาพรวมจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงทั้งหมดของกรมการจัดหางาน.....3-64
ภาพที่ 3-15 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงทั้งหมดของกรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทและหน่วยงานที่เป็นเจ้าของ .....3-65
ภาพที่ 3-16 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ส่วนกลาง).....3-66
ภาพที่ 3-17 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (สำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่) .....3-66
ภาพที่ 3-18 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคกลาง).....3-67
ภาพที่ 3-19 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคเหนือ) .....3-67

ภาพที่ 3-20 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ).....3-68
ภาพที่ 3-21 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคตะวันตก) .....3-68
ภาพที่ 3-22 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคใต้) .....3-69
ภาพที่ 3-23 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ด่าน ตม.) .....3-69
ภาพที่ 3-24 โครงสร้างพื้นฐานของระบบเครือข่ายและความมั่นคงปลอดภัยของกรมการจัดหางาน ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558.....3-73
ภาพที่ 3-25 โครงสร้างคณะบริหารความต่อเนื่อง กรมการจัดหางาน.....3-76
ภาพที่ 3-26 กระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน Call Tree .....3-86
ภาพที่ 4-1 แสดงภาพแนวทางการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน.....4-2
ภาพที่ 4-2 แสดงภาพรวมแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562.....4-6
ภาพที่ 5-1 แสดงแบบจำลอง 7S+2S ในการพัฒนาองค์กรของ McKinsey’s 7Ss.....5-3
ภาพที่ 5-2 แสดงภาพความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นการประเมินกับวัตถุประสงค์การประเมินโครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศฯ.....5-6
ภาพที่ 5-3 แสดงภาพกรรมวิธีการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บท ICT.....5-7
ภาพที่ ข-1 การสัมภาษณ์ นายสุเมธ มโหสถ .....ข-2
ภาพที่ ข-2 การสัมภาษณ์ นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์.....ข-3
ภาพที่ ข-3 การสัมภาษณ์ นายอนุรักษ์ ทศรัตน์.....ข-3
ภาพที่ ข-4 การสัมภาษณ์ นายธีรพล ขุนเมือง.....ข-4
ภาพที่ ข-5 การสัมภาษณ์ นายสมมาตร อนันต์ธราทรัพย์ .....ข-4
ภาพที่ ข-6 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (1).....ข-5
ภาพที่ ข-7 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (2).....ข-6
ภาพที่ ข-8 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (3).....ข-6
ภาพที่ ข-9 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (4).....ข-7
ภาพที่ ข-10 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (5).ข-7
ภาพที่ ข-11 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (6) .....ข-8

ภาพที่ ข-12 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (1).....ข-9
ภาพที่ ข-13 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (2).....ข-10
ภาพที่ ข-14 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (3).....ข-10
ภาพที่ ข-15 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (4).....ข-11

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2-1 สัดส่วนประชากรตามกลุ่มอายุของประเทศในประชาคมอาเซียน ปี 2556 .....2-15
ตารางที่ 2-2 แสดงสรุปจุดเด่นของแต่ละประเทศใน AEC และสาขาอุตสาหกรรมสำคัญลำดับแรก ..... 2-25
ตารางที่ 2-3 แสดงผลการศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน .....2-29
ตารางที่ 2-4 แสดงรายละเอียดยุทธศาสตร์และกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020.....2-49
ตารางที่ 2-5 แสดงยุทธศาสตร์ (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556-2560 .....2-65
ตารางที่ 2-6 แสดงรายละเอียดนโยบายและยุทธศาสต์ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกันในด้านต่างๆ อาทิ ด้านระบบสารสนเทศและการบูรณาการข้อมูล ด้านโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ .....2-77
ตารางที่ 2-7 แสดงรายละเอียดกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร .....2-80
ตารางที่ 2-8 แสดงแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต (Technology Trends).....2-86
ตารางที่ 2-9 แสดงเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อไทยในการปรับตัวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล.....2-90
ตารางที่ 3-1 อัตรากำลังและจำนวนบุคลากรบรรจุของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2558 .....3-16
ตารางที่ 3-2 อัตรากำลังบุคลากรของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์จำแนกตามโครงสร้างการบริหารงาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558.....3-23
ตารางที่ 3-3 แสดงกระบวนการย่อยในแต่ละกระบวนการสร้างคุณค่าของกรมการจัดหางาน .....3-29
ตารางที่ 3-4 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานในประเทศ .....3-32
ตารางที่ 3-5 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานต่างประเทศ .....3-36
ตารางที่ 3-6 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ.....3-39

ตารางที่ 3-7 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน ....3-42
ตารางที่ 3-8 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน....3-45
ตารางที่ 3-9 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว....3-48
ตารางที่ 3-10 แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน....3-51
ตารางที่ 3-11 สรุปรายการบริการประชาชนของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2558....53
ตารางที่ 3-12 สรุปรายการระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน....57
ตารางที่ 3-13 แสดงรายชื่อหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558....3-63
ตารางที่ 3-14 แสดงโปรแกรมสำเร็จรูปของกรมการจัดหางานในปัจจุบัน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558....3-70
ตารางที่ 3-15 สรุปเหตุการณ์ภัยคุกคามและผลกระทบจากเหตุการณ์....3-80
ตารางที่ 3-16 ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact Analysis)....3-81
ตารางที่ 3-17 การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรในกรณีเกิดสภาวะวิกฤตหรือเหตุกาณ์ฉุกเฉิน ..3-82
ตารางที่ 3-18 สรุปผลการระดมความคิดเห็นกลุ่มย่อยเกี่ยวกับความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ....3-97
ตารางที่ 3-19 จุดแข็งและจุดอ่อนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.... 3-102
ตารางที่ 3-20 โอกาสและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร .... 3-111
ตารางที่ 4-1 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562 ....4-3
ตารางที่ 4-2 แสดงความสัมพันธ์ของยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2562 (ฉบับร่าง) กับยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้อง....4-7
ตารางที่ 4-3 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 1....4-10
ตารางที่ 4-4 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 2....4-12

ตารางที่ 4-5 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3.....4-15
ตารางที่ 4-6 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบ ตามยุทธศาสตร์ที่ 4.....4-17
ตารางที่ 4-7 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบ ตามยุทธศาสตร์ที่ 5.....4-19
ตารางที่ 5-1 แสดงสิ่งควรคำนึงเมื่อต้องนำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ.....5-4

# บทที่ 1 บทนำ

## 1.1 หลักการและเหตุผล

เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการเรื่องการแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer: CIO) ประจำกระทรวง ทบวง กรม และรัฐวิสาหกิจ และการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทั้งนี้ผลจากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวกำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และรัฐวิสาหกิจ เสนอแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารควบคู่ไปกับการของบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกปี และมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 25 กันยายน 2545 เห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และรัฐวิสาหกิจทุกหน่วยงาน จัดทำและ/หรือ/ปรับ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระดับประเทศ ทั้งในด้านสารัตถะและกรอบระยะเวลาการดำเนินงาน และเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2554 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะพ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020) ซึ่งได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทยในระยะ 10 ปี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโลก และเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน นำกรอบนโยบายฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อีกทั้งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนำส่งร่างแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557–2561 ให้หน่วยงานราชการใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ และ/หรือ ปรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนแม่บท ICT (ฉบับที่ 3) นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ซึ่งมีผลให้ทุกหน่วยงานต้องทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องต่อนโยบายรัฐบาล และแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

แต่เนื่องจากแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2553–2557 ได้สิ้นสุดลง ดังนั้นกรมการจัดหางาน โดยศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558–2562 โดยการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558-2562 อย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 3 ของประเทศไทย พ.ศ. 2557-2561 ตลอดจนแผนปฏิบัติราชการและแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ รวมถึง แผนยุทธศาสตร์เฉพาะที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน ได้แก่ แผนแม่บทด้านแรงงาน (2555-2559) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

แรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556-2559) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555-2559 เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องพร้อมก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งจะต้องมีการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ กลไกกระบวนการทำงาน การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถรองรับและปรับตัวให้ทันต่อความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ทั้งนี้ เพื่อให้กรมการจัดหางาน เป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน และให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัย และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสมสอดคล้อง สามารถดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ที่กรมการจัดหางานรับผิดชอบในทุกมิติ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ได้ดำเนินการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการกำหนดกรอบความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และแนวทางในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน จากการสัมมนาดังกล่าวได้รับทราบกรอบความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ในช่วงระยะ พ.ศ. 2558-2562 และได้ข้อสรุปกรอบความต้องการของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย มีความต้องการให้มีการบริหารจัดการข้อมูลของกรมการจัดหางานอย่างเป็นระบบ ลดขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ เตรียมการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการรักษาความปลอดภัยที่ดี ตลอดจนมีการเตรียมความพร้อมของกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระยะต่อไป

## 1.2 ผลลัพธ์ที่ได้รับ

ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558–2562 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ดังแสดงรายละอียดต่อไปนี้

| ผลผลิต (Output) | ผลลัพธ์ (Outcome) |
|---|---|
| 1. กรมการจัดหางานมีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562<br>2. กรมการจัดหางานมีแผนเชิงปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562<br>3. กรมการจัดหางานมีรายงานบทสรุปผู้บริหา | 1. กรมการจัดหางานสามารถนำแผนแม่บทฯ และแผนเชิงปฏิบัติการฯ มาใช้พัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน ตลอดจนภารกิจหลักและสนับสนุนของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล |

| ผลผลิต (Output) | ผลลัพธ์ (Outcome) |
|---|---|
| รสำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562<br>4. กรมการจัดหางานมีรายงานสรุปผลการสำรวจ และวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบัน (As-Is Analysis) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย ระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบงานประยุกต์ (Software Application) ระบบการบริหารจัดการด้าน ICT เป็นต้น | 2. กรมการจัดหางานสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนและยกระดับการให้บริการแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกที่ ทุกเวลา สะดวกและรวดเร็ว<br>3. กรมการจัดหางานสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้เพื่อความโปร่งใสในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ตลอดจนการบริหารจัดการภายในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล<br>4. กรมการจัดหางานสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อลดต้นทุนในการให้บริการทุกระดับ<br>5. กรมการจัดหางานสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร เช่น การพัฒนาระบบงาน การจัดเก็บข้อมูล และการบูรณาการและเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น<br>6. กรมการจัดหางานสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักและสนับสนุนขององค์กรตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต |

## 1.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จของยุทธศาสตร์

1.3.1 ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.3.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดไว้

1.3.3 กลไกการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมหลัก/กิจกรรมสนับสนุนตามยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดันให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงทุกระดับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

## 1.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยเชิงองค์กร ปัจจัยเชิงการบริหารโครงการ และปัจจัยเชิงการปฏิบัติงานโครงการ ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

| ปัจจัยเชิงองค์กร | ปัจจัยเชิงการบริหารโครงการ | ปัจจัยเชิงการปฏิบัติงานโครงการ |
|---|---|---|
| 1. ผู้นำองค์กร<br>2. การสื่อสารภายในองค์กร<br>3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร<br>4. ความสอดคล้องเป้าหมายของโครงการกับองค์กร | 1. ขอบเขตของโครงการ<br>2. แผนงานโดยละเอียด<br>3. การควบคุมและติดตามความคืบหน้าของโครงการ<br>4. การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม<br>5. ความน่าเชื่อถือและการบูรณาการระบบ | 1. วิธีการปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ<br>2. การทำงานข้ามสายงานของทีมงานในโครงการ<br>3. การแลกเปลี่ยนข้อมูลของทีมงาน<br>4. การอบรมที่เพียงพอของทีมงาน |

**ที่มาข้อมูล** ผลงานวิจัยของนาย อเนก พงษ์ศิริ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ณ วันที่ 9 เมษายน 2558

สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม สามารถประมวลคำอธิบายความหมาย ดังนี้

| |
|---|
| **1. ปัจจัยเชิงองค์กร ได้แก่** |
| 1.1 ผู้นำองค์กร หมายถึง ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานโครงการ เช่น งบประมาณ เครื่องมือ และบุคลากร เป็นต้น |
| 1.2 การสื่อสาร หมายถึง ผู้ดำเนินงานโครงการต้องมีการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการจนเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดเป็นความร่วมมือ |
| 1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร หมายถึง การดำเนินงานโครงการบางครั้งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นต้น |
| 1.4 ความสอดคล้องเป้าหมายของโครงการกับองค์กร หมายถึง การระบุเป้าหมายโครงการต้องมีความชัดเจนและมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นถึงความสำคัญของโครงการ |
| **2. ปัจจัยเชิงการบริหารโครงการ ได้แก่** |
| 2.1 ขอบเขตของโครงการ หมายถึง สิ่งที่ต้องดำเนินการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ |
| 2.2 แผนงานโดยละเอียด หมายถึง การจัดทำแผนขั้นตอนการดำเนินงาน พร้อมทั้งระบุวิธีการ กิจกรรม ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบ ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโครงการ |
| 2.3 คุณลักษณะของทีมงาน หมายถึง การสรรหาและกำหนดคุณสมบัติของคณะทำงาน โดยเฉพาะต้องมีความรับผิดชอบมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานโครงการดังกล่าว |
| 2.4 การควบคุมและติดตามความคืบหน้าของโครงการ หมายถึง การวางแผนในการควบคุมและติดตามความคืบหน้าของโครงการ โดยมีการกำหนดให้ทีมงานต้องรายงานผลเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ |
| 2.5 การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หมายถึง การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถสนับสนุนการดำเนินโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น การติดต่อสื่อสารด้วยโปรแกรม Line หรือ การแชร์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Dropbox เนื่องจากสะดวก รวดเร็ว และไม่มีค่าใช้จ่าย เป็นต้น |
| 2.6 ความน่าเชื่อถือและการบูรณาการระบบ หมายถึง ความน่าเชื่อถือของระบบที่ใช้ในการบริหารจัดการโครงการ เช่น ระบบติดตามการปฏิบัติงาน และระบบจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น โดยมีการบูรณาระบบเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทีมงานทุกคน |

| |
|---|
| **3. ปัจจัยเชิงการปฏิบัติงานโครงการ ได้แก่** |
| 3.1 วิธีการปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของทีมงาน จะต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง |
| **3. ปัจจัยเชิงการปฏิบัติงานโครงการ ได้แก่** |
| 3.2 การทำงานข้ามสายงานของทีมงานในโครงการ หมายถึง การดำเนินงานโครงการบางครั้งอาจประสบปัญหาเรื่องบุคลากรเจ็บป่วย หรือขาดแคลน ดังนั้นบุคลากรที่มีอยู่จะต้องสามารถปฏิบัติทดแทนกันได้ |
| 3.3 การแลกเปลี่ยนข้อมูลของทีมงาน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานข้อมูลที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนระหว่างทีมงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงานโครงการ |
| 3.4 การอบรมที่เพียงพอของทีมงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ให้กับทีมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอย่างประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานโครงการ |

## 1.5 แนวทางการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กรรมวิธีการดำเนินงาน (Methodology) ในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562 ได้ประยุทธ์และใช้แนวคิดตามหลักการในการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) โดยเป็นการกำหนดแผนประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจที่รับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งกรรมวิธีในการดำเนินงานจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันนี้จะเป็นไปในแนวทางของการบูรณาการจากข้อมูลและความต้องการใน 2 ด้าน ประกอบด้วยการศึกษา 2 แนวทางคือ

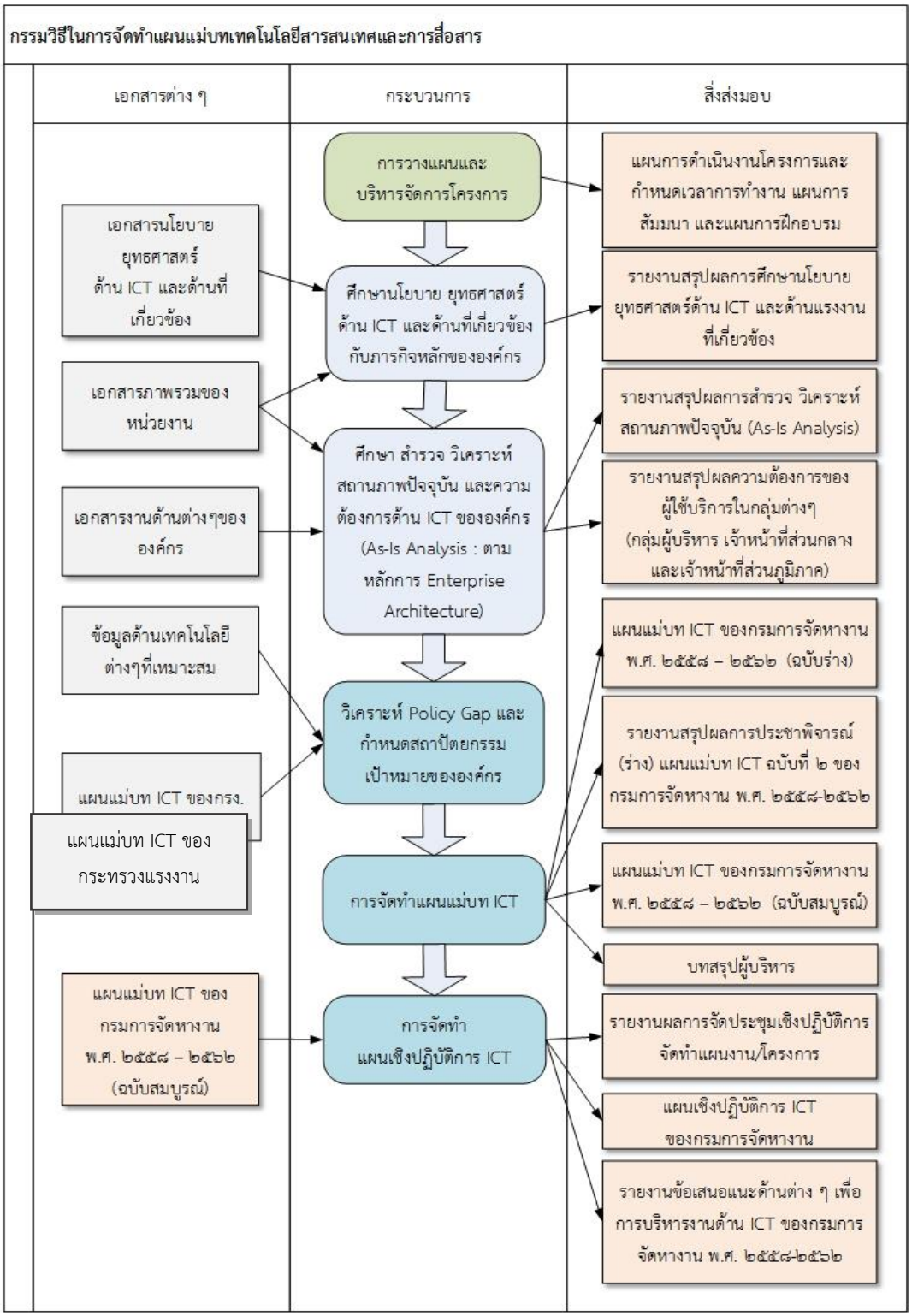
1) แนวทางแบบมุ่งเน้นความต้องการใช้ข้อมูล (Demand-Driven Approach หรือ Top-Down Approach)

ศึกษาจากภาพรวมขององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร พันธกิจต่างๆ รวมถึงความคาดหวัง หรือความต้องการจากผู้บริหารขององค์กร

2) แนวทางแบบมุ่งเน้นข้อมูลจากระบบงานปัจจุบัน (Supply-Driven Approach หรือ Bottom-Up Approach)

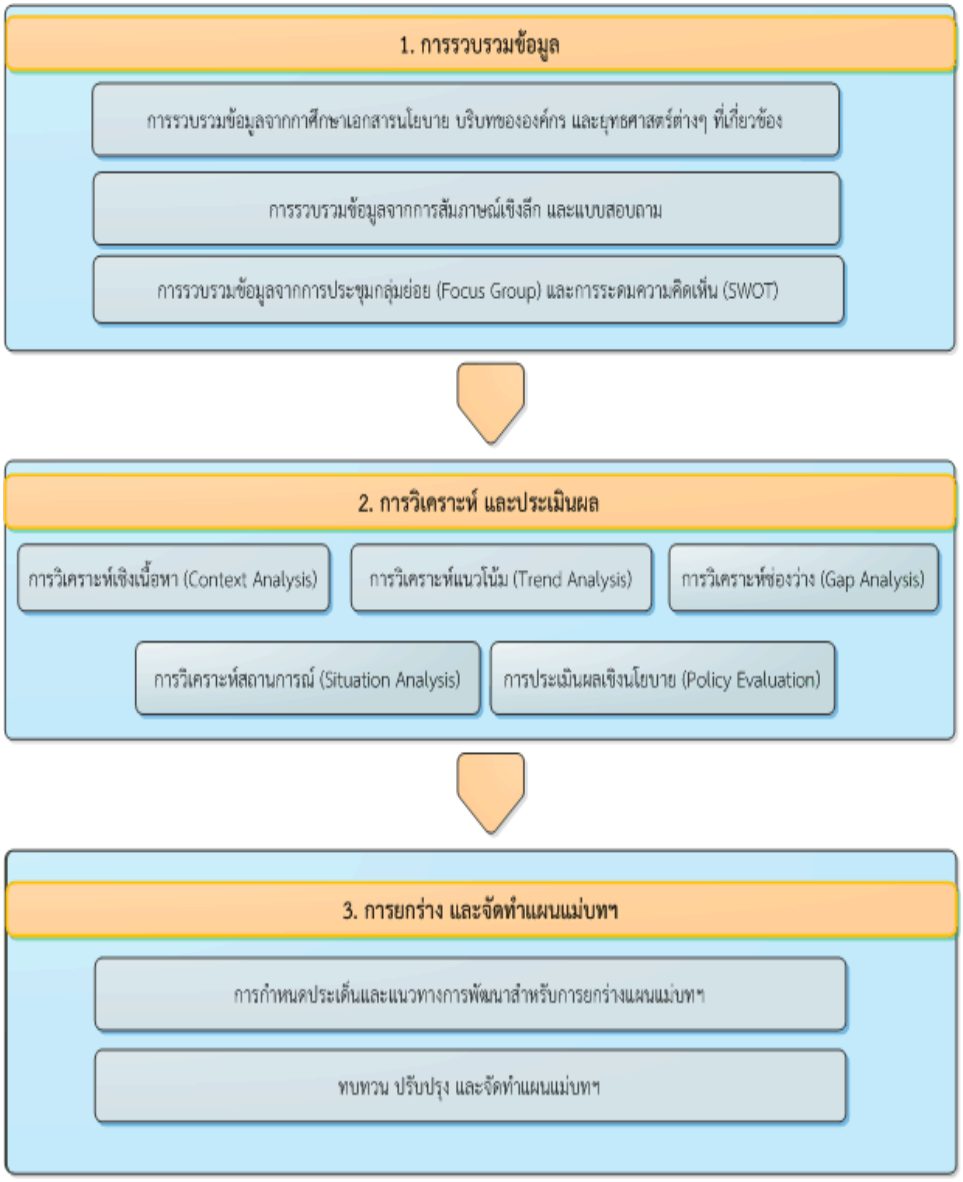
การศึกษาถึงความต้องการใช้งานในระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่พบความต้องการจากผู้ใช้งานทั้งในด้านข้อมูล ระบบงาน บุคลากร ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายที่ใช้งานในปัจจุบัน รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งาน

ทั้งนี้ กรรมวิธีในการดำเนินงานนี้จะสอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ด้วย ซึ่งในขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญสามารถแสดงได้ดังรูปภาพที่ 1-1




ภาพที่ 1-1 กรรมวิธีการดำเนินงาน (Methodology) ในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562

โดยสรุปจากภาพที่ 1-1 สามารถแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562 เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบและเป็นแบบแผน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1.การรวบรวมข้อมูล 2.การวิเคราะห์และประเมินผล และ การยกร่างและจัดทำแผนแม่บทฯ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในรูปภาพที่ 1-2




ภาพที่ 1-2 ขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562

จากภาพที่ 1-2 สามารถสรุปรายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ดังนี้

### 1.1.1 การรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1) การรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารนโยบาย บริบทองค์กร และยุทธศาสตร์สำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น

   1.1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559

   1.2) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-2561

   1.3) กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (ICT2020)

   1.4) (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 – 2561

   1.5) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020

   1.6) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาเซียน 2015 (ASEAN ICT Masterplan 2015)

   1.7) แผนแม่บทด้านแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 - 2559

   1.8) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 - 2559

   1.9) (ร่าง) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2561

   1.10) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2557 – 2560

   1.11) กฎหมายต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

2) การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารระดับสูง บุคลากร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวอย่างเช่น

   2.1) นโยบายด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

   2.2) ปัญหา อุปสรรค ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการดำเนินงานที่ผ่านมา

2.3) ความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการดำเนินงานในอนาคต

3) การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตัวอย่างเช่น

3.1) สถานภาพปัจจุบันในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

4) การรวบรวมข้อมูลจากประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ตัวอย่างเช่น

4.1) การประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน

4.2) การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น (SWOT Analysis) ของกรมการจัดหางาน

**1.1.2 การวิเคราะห์ และประเมินผล ประกอบด้วย**

1) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์เชิงบรรยายเพื่อสรุปผลเนื้อหา หรือบริบทต่าง ๆ ที่ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ

2) การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสรุปสถานภาพ ประเด็นปัญหา อุปสรรค จุดเด่น จุดด้อย และโอกาสในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานของกรมการจัดหางาน

3) การวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis) เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์แรงงานและประเด็นสำคัญในอนาคตที่มีผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตัวอย่างเช่น ความต้องการแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงาน แรงงานต่างด้าว เป็นต้น

4) การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เป็นการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสถานการณ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน ต่อการตอบสนองสถานการณ์แรงงาน และความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต

5) การประเมินผลเชิงนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นการประเมินผลสถานภาพปัจจุบัน และความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนช่องว่างเชิงนโยบายที่แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารฉบับที่ผ่านมายังไม่ตอบสนองต่อการดำเนินงาน

### 1.1.3 การยกร่าง และจัดทำแผนแม่บทฯ ประกอบด้วย

1) การยกร่าง และจัดทำแผนแม่บทฯ โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Approach) ได้แก่

   1.1) การกำหนดประเด็นและแนวทางการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

   1.2) การยกร่างแผนแม่บทฯ โดยการระดมความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกรมการจัดหางาน

   1.3) การตรวจสอบร่างแผนแม่บทฯ โดยการทำประชาพิจารณ์

   1.4) การทบทวนและปรับปรุงร่างแผนแม่บทฯ เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนแม่บทฯ ฉบับสมบูรณ์

2) เผยแพร่สู่สาธารณะ เป็นการนำเสนอแผนแม่บทฯ ต่อสาธารณะ โดยการเผยแพร่ผ่านช่องทางการประชาสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน และกรมการจัดหางาน

## 1.6 โครงสร้างของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562 ฉบับนี้ มีเนื้อหาสาระที่ประกอบด้วย การศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย บริบทองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสำรวจและวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ในช่วงระยะ พ.ศ. 2558 - 2562 ตลอดจนการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดโครงสร้างของแผนแม่บทฯ ดังต่อไปนี้

| ชื่อบท | อธิบายขอบเขตเนื้อหา |
|---|---|
| บทที่ 2 การวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลง ทิศทางการพัฒนา นโยบายยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน | เนื้อหาประกอบด้วย สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ บริบท และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย<br>1) บริบท และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงจากภายนอกกรมการจัดหางานที่มีผลต่อการพัฒนาด้านแรงงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ<br>2) นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานและกรมการจัดหางาน<br>3) นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย และประชาคมอาเซียน<br>4) กฎหมายต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน<br>5) แนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต |
| บทที่ 3 สถานภาพปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน | เนื้อหาประกอบด้วย สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ตลอดจนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) |
| บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน | เนื้อหาประกอบด้วย วิสัยศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ แผนงาน/โครงการ ในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน |
| บทที่ 5 การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล | เนื้อหาประกอบด้วย แนวทางการบริหารจัดการแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ |

| ชื่อบท | อธิบายขอบเขตเนื้อหา |
|---|---|
| แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน | และการสื่อสารของกรมการจัดหางาน |
| ภาคผนวก | ภาคผนวก ก แสดงสถานภาพด้านมาตรฐานข้อมูลโครงสร้างข้อมูล และฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันภาคผนวก ข แสดงประมวลภาพกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการจัดหางานในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 2 ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 - 2562 |

# บทที่ 2 บทวิเคราะห์นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

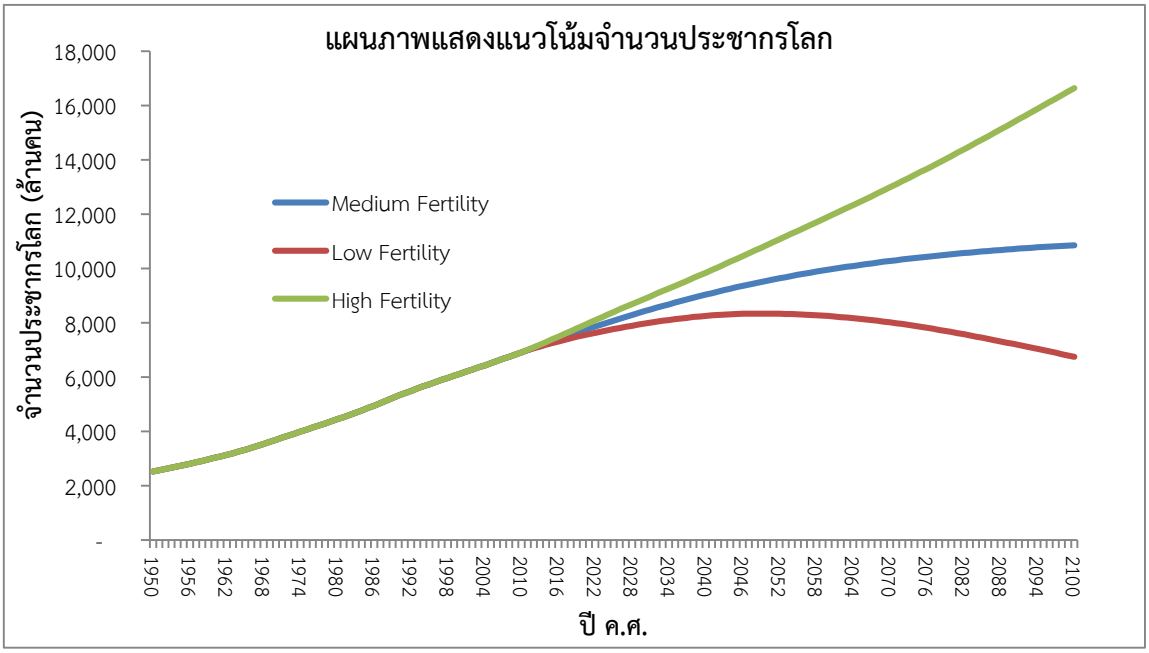
บทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์สถานภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งประกอบด้วย บริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน นโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน กฎหมายต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน และแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต (Technology Trends) เพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ในช่วงระยะ พ.ศ. 2558 – 2562 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 2.1 บริบทการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาด้านแรงงาน

### 2.1.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของโลก

จากข้อมูลองค์การสหประชาชาติ (World Population Prospects : The 2012 Revision) พบว่า ในปี 2556 ประชากรโลกมีทั้งสิ้น 7.2 พันล้านคน โดยจะเพิ่มขึ้นเป็น 8.1 พันล้านคน ในปี 2578 และเพิ่มขึ้นเป็น 9.6 และ 10.9 พันล้านคนในปี 2593 และ 2643 ตามลำดับ โดยในช่วงปี 2593 ประชากรโลกจะมีอายุขัยเฉลี่ยประมาณ 75.6 ปี (ปี 2553 มีอายุเฉลี่ยเพียง 67.6 ปี) โดยเพศชายจะมีอายุขัยเฉลี่ย 73.3 ปี ต่ำกว่าประชากรเพศหญิง ซึ่งจะมีอายุคาดเฉลี่ย 77.9 ปี จากการลดลงของอัตราการตายอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสาธารณสุข ทำให้อายุขัยเฉลี่ยของประชากรโลกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โครงสร้างประชากรโลกจะมีประชากรสูงอายุเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าประชากรวัยเด็ก โดยมีผลกระทบ คือ วัยทำงานที่จะต้องรับภาระในการดูแลผู้สูงวัยจะต้องแบกรับภาระหนักขึ้น แต่เดิมในปี 2493 คนในวัยทำงาน 12 คน จะดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ในปี 2543 สัดส่วนคนในวัยทำงานลดลงเป็น 9 คน ต่อผู้สูงอายุ 1 คน และในปี 2593 คนทำงาน 4 คนจะต้องดูแลผู้สูงอายุ 1 คน ซึ่งสามารถแสดงภาพแนวโน้มจำนวนประชากรโลก ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-1

สภาพการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าว เป็นในลักษณะเดียวกันกับสถานการณ์โครงสร้างประชากรของประเทศในประชาคมอาเซียน โดยประเทศฟิลิปปินส์และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีสัดส่วนประชากรเด็กมากที่สุด ประเทศสิงคโปร์ ประเทศไทย และประเทศเวียดนามมีวัยแรงงานมากที่สุด ส่วนประเทศสิงคโปร์และประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบางประเทศในอาเซียน โดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว ดังตารางที่ 2-1




ภาพที่ 2-1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากรโลก

**ตารางที่ 2-1 สัดส่วนประชากรตามกลุ่มอายุของประเทศในประชาคมอาเซียน ปี 2556**

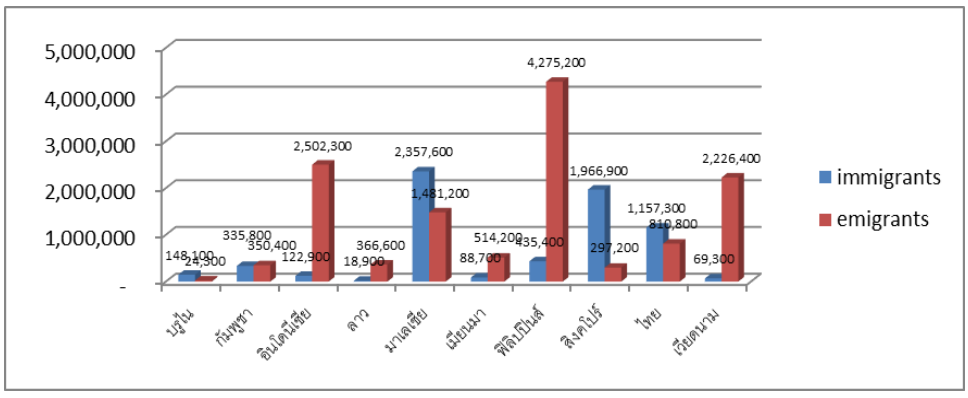
| ประเทศ | ประชากร (ล้านคน) | โครงสร้างประชากร(ร้อยละ) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | ต่ำกว่า 15 ปี | 15-64 ปี | 65 ปีขึ้นไป |
| บรูไน | 0.42 | 25.3 | 70.7 | 4.0 |
| กัมพูชา | 15.14 | 30.1 | 65.7 | 4.2 |
| อินโดนีเซีย | 249.87 | 26.1 | 68.1 | 5.8 |
| ลาว | 6.77 | 32.1 | 63.9 | 4.0 |
| มาเลเซีย | 29.72 | 29.1 | 65.6 | 5.3 |
| เมียนมาร์ | 53.26 | 24.4 | 70.3 | 5.4 |
| ฟิลิปปินส์ | 98.39 | 34.3 | 61.8 | 3.8 |
| สิงคโปร์ | 5.51 | 15.6 | 73.9 | 10.5 |
| ไทย | 64.62 | 18.7 | 71.4 | 9.9 |
| เวียดนาม | 91.68 | 22.8 | 71.1 | 6.1 |
| **รวม** | **615.37** | **26.2** | **67.9** | **5.9** |

**ที่มาข้อมูล:** World Population Prospect, the 2013 Revision, United Nations และผลการคาดประมาณประชากรไทย พ.ศ.2553-2583 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 555.
อ้างจาก สุชาดา ทวีสิทธิ์, มาลี สันภูวรรณ์,ศุทธิดา ชวนวัน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

การที่โครงสร้างประชากรโลกเปลี่ยนแปลงไป มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นแต่เด็กเกิดใหม่ลดลง ทำให้มีแรงงานรุ่นใหม่เข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง ส่งผลให้แรงงานต้องรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับขีดความสามารถในการสร้างรายได้ของคนวัยทำงาน ทำให้ภาครัฐต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการดูแลผู้สูงอายุ โดยเฉพาะด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม ขณะที่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อดูแลสังคมสูงอายุของอาเซียนจึงเป็นประเด็นท้าทายที่ทุกประเทศต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เพื่อไม่ให้ติดหล่มข้อจำกัดด้านทุนมนุษย์และความเสี่ยงจากการล้มละลายทางการคลังในการดูแลประชากรสูงวัย รวมถึงการมีแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน

การเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในอาเซียน ในปี 2553 ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-2 สามารถจำแนกเป็นประเทศผู้นำเข้าแรงงาน และผู้ส่งออกแรงงาน โดยประเทศที่นำเข้าแรงงานมากที่สุด คือ ประเทศมาเลเซีย จำนวน 2.4 ล้านคน รองลงมาเป็น ประเทศสิงคโปร์ จำนวน 2.0 ล้านคน และประเทศไทย จำนวน 1.2 ล้านคน เนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จึงทำให้มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับประเทศเหล่านี้มีระดับค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง ซึ่งรวมถึงระดับค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ขณะเดียวกัน ประเทศที่ส่งออกแรงงานมากที่สุด คือ ประเทศฟิลิปปินส์ จำนวน 4.3 ล้านคน รองลงมาเป็นประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 2.5 ล้านคน ประเทศเวียดนาม จำนวน 2.2 ล้านคน ประเทศเมียนมาร์ จำนวน 5.1 แสนคน ประเทศกัมพูชา จำนวน 3.5 แสนคน และสปป.ลาว จำนวน 3.7 แสนคน ทั้งนี้ มีจำนวนแรงงานที่เคลื่อนย้าย-เข้าออก รวมทั้งสิ้นประมาณ 19.5 ล้านคน โดยมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานต่างประเทศประมาณ 12.8 ล้านคน มากกว่าการเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศประมาณ 6.7 ล้านคน

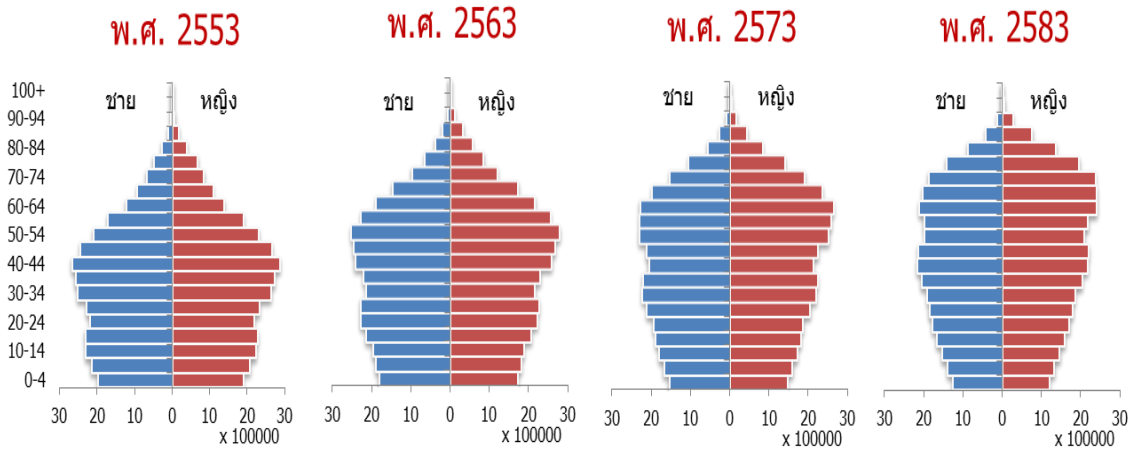



ภาพที่ 2-2 แสดงจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าออกของประเทศอาเซียนในปี 2553 (หน่วย-คน)

**ที่มาข้อมูล :** The world Bank, The migration and Remittances Factbook 2011 อ้างจาก รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ศูนย์บริหารวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555

ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยมาช้านาน โดยประเทศไทยได้ก้าวสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ซึ่งการคาดประมาณประชากรไทยในช่วงปี 2553-2583 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า ในปี 2553 ประชากรไทยมีจำนวน 63.8 ล้านคน และจะเพิ่มขึ้นสูงสุด 66.4 ล้านคนในปี 2569 หลังจากนั้น จะมีจำนวนประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง เหลือ 63.9 ล้านคน ในปี 2583 ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-3 โดยพบว่า ใน 30 ปีข้างหน้าหรือปี 2583 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป เป็นจำนวนสูงถึง 20.5 ล้านคน หรือเป็นสัดส่วนร้อยละ 32.1 ของประชากรไทยทั้งหมด แต่จะมีประชากรวัยแรงงานเพียง 35.2 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2557 ที่มีประชากรวัยแรงงาน 42.9 ล้านคน หรือลดลง 7.8 ล้านคน ขณะที่ประชากรวัยเด็กจะมีจำนวนลดลงเช่นกัน จาก 12.0 ล้านคน ในปี 2557 เป็น 8.2 ล้านคน ในปี 2583

นอกจากนี้ ประชากรเพศหญิงจะมีจำนวนมากกว่าเพศชายเกือบ 2 ล้านคน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในอนาคตผู้หญิงจะเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ รวมถึงภาระของประชากรวัยแรงงานที่ต้องแบกรับการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น โดยในปี 2513 ผู้สูงอายุ 1 คน ถูกแบกรับด้วยประชากรวัยแรงงานถึง 10 คน แต่ในปี 2553 มีประชากรวัยแรงงาน 5 คน ที่มีศักยภาพในการเกื้อหนุนหรือแบกรับผู้สูงอายุ 1 คน และคาดการณ์ว่าในปี 2583 จะเหลือประชากรวัยแรงงานเพียง 1.7 คน ในการแบกรับผู้สูงอายุ 1 คน




ภาพที่ 2-3 แสดงปิระมิดการเปลี่ยนแปลงของประชากรไทย จำแนกตามเพศ

**ที่มาข้อมูล :** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ณ เดือนมิถุนายน 2558

### 2.1.2 การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจไทยในปี 2557 ขยายตัวเพียงร้อยละ 0.7 จากปีก่อน เพราะมีข้อจำกัดด้านการเติบโตจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ โดยในช่วงครึ่งแรกของปีเศรษฐกิจไทยไม่ขยายตัวเนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานบางส่วนของภาครัฐและความเชื่อมั่นของครัวเรือนธุรกิจ รวมทั้งนักท่องเที่ยว ประกอบกับหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับสูง ทำให้ผู้บริโภคระมัดระวังในการใช้จ่ายและสถาบันการเงินระมัดระวังในการปล่อยสินเชื่อ นอกจากนี้การส่งออกสินค้ายังฟื้นตัวช้าตามอุปสงค์ต่างประเทศที่ขยายตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป รวมทั้งไทยมีข้อจำกัดด้านการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีสูง ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวธุรกิจจึงชะลอการผลิตและการลงทุนใหม่ออกไป

นอกจากนั้น ในช่วงที่ผ่านมาด้วยจำนวนประชากรที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและการมีประชากรวัยแรงงานจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตที่เน้นการใช้แรงงานเข้มข้น (Labor Intensive Industry) ทำให้เป็นประเทศที่มีระดับรายได้ปานกลาง แต่ในอนาคตการขับเคลื่อนประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักของประเทศรายได้ปานกลาง หรือแม้แต่การคงอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้อยู่ในระดับเดิมภายใต้สังคมที่เต็มไปด้วยผู้สูงวัย อาจเป็นไปได้ยาก หากประเทศไทยยังมีโครงสร้างการผลิตที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม และไม่จูงใจต่อการพัฒนากำลังคนให้มีผลิตภาพเพิ่มมากขึ้น และทำให้แรงงานไทยติดอยู่ในวงจรของแรงงานทักษะต่ำที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ มีรายได้ไม่เพียงพอในการเลี้ยงดูประชากรทุกช่วงวัย และเป็นหลักประกันความมั่นคงยามชราภาพ

### 2.1.3 ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ

ทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ.2560-2575 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างประชากร ด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ ด้านโครงสร้างทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างการเมืองการปกครอง พบว่าบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ส่งผลทั้งด้านดี และด้านลบต่อประเทศไทย ดังนี้

1) **ผลกระทบด้านดีต่อประเทศไทย**

มีประชากรของอาเซียนเพิ่มขึ้นเกือบ 10 เท่าของไทยหรือ 600 ล้านคนเป็นแหล่งอุปสงค์ขนาดใหญ่มากแห่งหนึ่งในโลก

สามารถเคลื่อนย้ายสถานประกอบการไปหาแหล่งค่าจ้างถูกกว่าไทยเกือบ 8 ประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมต้องใช้แรงงานเข้มข้น

สามารถคัดเลือกผู้ทำงานในสาขาวิชาชีพชั้นสูงได้สะดวกและมีทางเลือกมากขึ้นจากการเปิดเสรีแรงงาน

กำลังแรงงานไทยที่มีทักษะฝีมือสามารถหาแหล่งจ้างงานใหม่ได้กว้างขวางในกลุ่มอาเซียน

มีช่องทางแข่งขันที่ยุติธรรมมากขึ้นเมื่ออยู่ภายใต้กฎกติกาข้อตกลงในหมู่ประเทศอาเซียนด้วยกัน

ถูกบังคับให้ตื่นตัวและปรับตัวเพื่อรองรับการแข่งขันในทุกรูปแบบที่เข้มข้นขึ้น

2) **ผลกระทบด้านลบต่อประเทศไทย**

ธุรกิจจะมีการแข่งขันมากขึ้นจำเป็นจะต้องใช้ความรอบรู้ในการบริหารจัดการที่มีความเป็นนานาชาติมากขึ้น

ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของธุรกิจเพื่อให้ต้นทุนสินค้าและบริการอยู่ในระดับต่ำพอที่จะแข่งขันได้ทั้งภายในและภายนอกอาเซียน

ผู้ประกอบการจำเป็นต้องสร้างพันธมิตรทางธุรกิจรวมตัวกันเป็นกลุ่มธุรกิจ (Cluster) มากขึ้นเพื่อช่วยเหลือธุรกิจไทยด้วยกัน

ผู้ประกอบการที่ปรับตัวให้มีความเป็นนานาชาติไม่ได้อาจจะต้องเลิกกิจการ

### 2.1.4 บริบทจากองค์ระหว่างประเทศ

1) **อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)**

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) พร้อมกับสันนิบาตชาติภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซาย โดยต้องการให้รัฐบาล และนายจ้าง และสหภาพแรงงานร่วมกันสร้างความยุติธรรมในสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้นในโลก ต่อมาเมื่อมีการยกเลิกสันนิบาตชาติแล้วก็ได้กลายเป็นทบวงการชำนัญพิเศษองค์การแรกของสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946)

สมาชิกก่อตั้งองค์การเดิมมี 42 ประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ร่วมก่อตั้งด้วย ปัจจุบัน (พ.ศ. 2558) มีประเทศสมาชิกจำนวน 186 ประเทศ และในฐานะประเทศสมาชิก ประเทศไทยต้องจ่ายค่าบำรุงสมาชิกองค์กร โดยในปี 2558 ประเทศไทยจ่ายค่าบำรุงเป็นจำนวนเงิน 908,416 สวิสฟรังก์ เพื่อสมทบเป็นงบประมาณดำเนินงานขององค์กร

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีการดำเนินงานโดยผ่านเครื่องมือที่สำคัญได้แก่ “ตราสารหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ” ซึ่งปรากฏในรูปแบบของอนุสัญญา พิธีสารและข้อแนะ” โดยที่ประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(จัดในเดือนมิถุนายนของทุกปี) ซึ่งเป็นเวทีการประชุมของผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างจากประเทศสมาชิกทั้งหมด มีหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าว

- อนุสัญญา (Convention) เป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้วก็ผูกพันตนเองที่จะต้องปฏิบัติตามบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญา ซึ่ง ILO จะมีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ

- พิธีสาร (Protocol) เป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศที่ขยายความของอนุสัญญาหลัก และมีผลผูกพันทางกฎหมายเฉพาะประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบัน

- ข้อแนะ (Recommendation) เป็นส่วนขยายอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่างมีลักษณะเหมือนแนวทางปฏิบัติ ซึ่งไม่มีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา และไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน

ปัจจุบัน พ.ศ. 2558 มีอนุสัญญา 189 ฉบับ และข้อแนะ 204 ฉบับ (โดยข้อแนะฉบับล่าสุดที่ได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ฯ สมัยที่ 104 ได้แก่ ข้อแนะฉบับที่ 204 ว่าด้วยการปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นในระบบ ค.ศ. 2015) ทั้งนี้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทั้งสามประเภทแบ่งเป็น 23 หมวด (Subjects) ดังนี้

หมวด 1 เสรีภาพของสหภาพ การร่วมเจรจาต่อรองร่วม และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)

หมวด 2 แรงงานบังคับ (Forced labour)

หมวด 3 การขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)

หมวด 4 โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)

หมวด 5 การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)

หมวด 6 การบริหารแรงงานและการตรวจแรงงาน (Labour Administration and Inspection)

หมวด 7 การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)

หมวด 8 การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)

หมวด 9 ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)

หมวด 10 ค่าจ้าง (Wages)

หมวด 11 เวลาการทำงาน (Working time)

หมวด 12 ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)

หมวด 13 การประกันสังคม (Social security)

หมวด 14 การคุ้มครองความเป็นมารดา(Maternity protection)

หมวด 15 นโยบายทางสังคม (Social policy)

หมวด 16 แรงงานข้ามชาติ (Migrant workers)

หมวด 17 เอชไปวีและโรคเอดส์ (HIV and AIDS)

หมวด 18 คนประจำเรือ (Seafarers)

หมวด 19 คนงานประมง (Fishers)

หมวด 20 คนงานท่าเรือ (Dockworkers)

หมวด 21 ชนพื้นเมืองและชนเผ่า(Indigenous and tribal peoples)

หมวด 22 ประเภทเฉพาะของคนงาน(Specific categories of workers)

หมวด 23 อนุสัญญาการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท (Final Articles Revision Conventions))

จากการเป็นสมาชิกของ ILO ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามธรรมนูญของ ILO ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่

1. ปฏิบัติตามมาตรา 19 คือ การนำอนุสัญญาและข้อแนะซึ่งตราโดยที่ประชุมใหญ่ของ ILO แต่ละสมัยการประชุมเสนอต่อรัฐสภาเพื่อรับทราบ และจัดทำรายงานอนุสัญญาที่มิได้ให้สัตยาบันตามที่ได้รับการร้องขอจากสำนักงาน ILO

2. ปฏิบัติตามมาตรา 22 คือ จัดทำรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศได้ให้สัตยาบัน

3. ปฏิบัติตามมาตรา 23 คือ นำเสนอรายงานตามข้อ 1 และข้อ 2 ให้องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างทราบ

ในปัจจุบันประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจำนวน 15 ฉบับ บอกเลิก 1 ฉบับ จึงมีผลใช้บังคับ 14 ฉบับ ดังนี้

**อนุสัญญาที่มีผลใช้บังคับกับประเทศไทย**

1. อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (ภาคอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511) (อนุสัญญาวิชาการ)

2. อนุสัญญาฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (เงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ) ค.ศ. 1925 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511) (อนุสัญญาวิชาการ)
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้าวยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512) (อนุสัญญาพื้นฐาน)
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1946 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2490)
5. อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512) (อนุสัญญาวิชาการ)
6. อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. 1951 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2542) (อนุสัญญาพื้นฐาน)
7. อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ. 1955 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2507) (สถานะของอนุสัญญา Shelved Convention) (อนุสัญญาวิชาการ)
8. อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2512) (อนุสัญญาพื้นฐาน)
9. อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1961 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2512)
10. อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512) (อนุสัญญาเร่งด่วน)
11. อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุด ค.ศ. 1967 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2512) (อนุสัญญาวิชาการ)
12. อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547) (อนุสัญญาพื้นฐาน)
13. อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการพื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2550) (อนุสัญญาวิชาการ)
14. อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย ค.ศ. 1999 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2544) (อนุสัญญาพื้นฐาน)

**อนุสัญญาที่บอกเลิก**

อนุสัญญาฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานใต้ดิน) ค.ศ. 1965 (บอกเลิกเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2547) เนื่องจากประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 138 จึงมีผลให้บอกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ 123 โดยอัตโนมัติ

เมื่อประเทศสมาชิกตัดสินใจที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้หลังวันที่ให้สัตยาบันไปแล้ว 12 เดือน โดยพันธกรณีที่ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามอนุสัญญาในทุกๆ สามปี สำหรับอนุสัญญาพื้นฐาน (จำนวน 8 ฉบับ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันจำนวน 5 ฉบับ) อนุสัญญาเร่งด่วน (จำนวน 4 ฉบับ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันจำนวน 1 ฉบับ) และทุกๆ ห้าปีสำหรับอนุสัญญาวิชาการ (จำนวน 177 ฉบับ ซึ่งประเทศไทยให้สัตยาบันจำนวน 8 ฉบับ) (ที่มาข้อมูล กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน)

2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC)[1]

ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียน จำนวน 10 ประเทศ คือ ประเทศไทย ประเทศเมียนมาร์ ประเทศสปป.ลาว ประเทศเวียดนาม ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศกัมพูชา และประเทศบรูไน ได้ตกลงร่วมกันจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) คำขวัญของอาเซียน คือ “ One Vision, One Identity, One Community.” “หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม” ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ (1) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) (2) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Socio-Cultural Pillar) (3) ประชาคมความมั่นคงอาเซียน (Political and Security Pillar) ต่อมาได้มีการยกระดับความร่วมมือของอาเซียนเข้าสู่มิติใหม่ในการสร้างประชาคมมาจากการจัดทำปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2552 ที่เลื่อนกำหนดเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จากปี พ.ศ. 2563 เป็นวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้าย ๆ กลุ่ม Euro Zone ซึ่งจะทำให้มีผลประโยชน์ มีอำนาจในการต่อรองต่าง ๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น สำหรับสินค้าจะมียกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว[2] นอกจากนี้ยังมีการกำหนดจุดเด่นให้แต่ละประเทศใน AEC ดังนี้ (1) ประเทศเมียนมาร์ เด่นในด้านสาขาเกษตรและประมง (2) ประเทศมาเลเซีย เด่นในด้านสาขาผลิตภัณฑ์ยาง และสาขาสิ่งทอ (3) ประเทศอินโดนีเซีย เด่นในด้านสาขาภาพยนต์และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้

[1] สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (ม.ป.ป.) ความเป็นมาของอาเซียน. สืบค้นจาก http://www.thai-aec.com/file/asean-history.pdf
AEC คืออะไร. สืบค้นจาก http://www.thai-aec.com/41

[2] รายการสินค้าอ่อนไหว (Sensitive List:SL) http://www.thai-aec.com/file/sensitive-list.pdf

(4) ประเทศฟิลิปปินส์ เด่นในด้านสาขาอิเล็กทรอนิกส์ (5) ประเทศสิงคโปร์ เด่นในด้านสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาสุขภาพ และ (6) ประเทศไทย เด่นด้านสาขาการท่องเที่ยว และสาขาการบิน

อาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) เป็นแผนบูรณาการงานด้านเศรษฐกิจให้เห็นภาพรวมในการมุ่งไปสู่ AEC ซึ่งประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ พร้อมกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินมาตรการต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายในปี 2558 รวมทั้งการให้ความยืดหยุ่นตามที่ประเทศสมาชิกได้ตกลงกันล่วงหน้าเพื่อสร้างพันธสัญญาระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

ยุทธศาสตร์การก้าวไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน

อาเซียนได้กำหนดกลไกและมาตรการใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินมาตรการด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว เร่งรัดการรวมกลุ่มเศรษฐกิจในสาขาที่มีความสำคัญลำดับแรก อำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายบุคคล แรงงานฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกสถาบันในอาเซียน โดยประเทศสมาชิกได้ร่วมกันดำเนินมาตรการต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียน ได้แก่ (1) ยกเลิกภาษีศุลกากรให้หมดไป (2) ทยอยยกเลิกอุปสรรคทางการค้าที่มิใช่ภาษี (3) ปรับประสานพิธีการด้านศุลกากรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนธุรกรรม เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี นักลงทุนอาเซียนสามารถลงทุนได้อย่างเสรีในสาขาอุตสาหกรรมและบริการที่ประเทศสมาชิกอาเซียนเปิดให้ เป็นต้น

การเป็นตลาดและฐานะการผลิตเดียวกันของอาเซียนมี 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การเคลื่อนย้ายสินค้าเสรี (2) การเคลื่อนย้ายบริการเสรี (3) การเคลื่อนย้านการลงทุนเสรี (4) การเคลื่อนย้ายเงินทุนเสรีขึ้น และ (5) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

2.2) การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

การสร้างภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง มีความเจริญรุ่งเรืองและมีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจภูมิภาคที่มีความสามารถในการแข่งขัน มี 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) นโยบายการแข่งขัน (2) การคุ้มครองผู้บริโภค (3) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (IPR) (4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (5) มาตรการด้านภาษี (6) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

ประเทศสมาชิกอาเซียนมีข้อผูกพันที่จะนำกฎหมายและนโยบายการแข่งขันมาบังคับใช้ภายในประเทศ เพื่อทำให้เกิดการแข่งขันที่เท่าเทียมกันและสร้างวัฒนธรรมการแข่งขันของภาคธุรกิจที่เป็นธรรม นำไปสู่การเสริมสร้างการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคในระยะยาว

2.3) การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน

การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน มี 2 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) (2) ความริเริ่มในการรวมกลุ่มของอาเซียน (Initiatives for ASEAN Integration: IAI) ความริเริ่มดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ทั้งในระดับ SME และเสริมสร้างการรวมกลุ่มของกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ให้สามารถดำเนินการตามพันธกรณีและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้รับประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ

2.4) การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

อาเซียนอยู่ในทำเลกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเชื่อมต่อระหว่างกันและมีเครือข่ายกับโลกสูง โดยมีตลาดที่พึ่งพากันและอุตสหกรรมระดับโลก ดังนั้น เพื่อให้ภาคธุรกิจของอาเซียนสามารถแข่งขันได้ในตลาดระหว่างประเทศ ทำให้อาเซียนมีพลวัตรเพิ่มขึ้นและเป็นผู้ผลิตของโลก รวมทั้งทำให้ตลาดภายในยังคงรักษาความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ อาเซียนจึงต้องมองออกไปนอกภูมิภาค อาเซียนบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยดำเนิน 2 มาตรการคือ (1) การจัดทำเขตการค้าเสรี (FTA) และความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจอย่างใกล้ชิด (CEP) กับประเทศนอกอาเซียน (2) การมีส่วนร่วมในเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานโลก

จุดเด่นของประเทศ AEC สาขาอุตสาหกรรม และสาขาวิชาชีพที่ตกลงร่วมกันในการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยอาเซียนได้กำหนดสาขาอุตสาหกรรมที่เป็นจุดเด่นให้แต่ละประเทศใน AEC ดังตารางที่ 2-2 และสาขาอุตสาหกรรมลำดับแรกที่อยู่ภายใต้ตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน ซึ่งจะทำให้มีอำนาจในการแข่งขันกับตลาดในประเทศภูมิภาคอื่นได้ต่อไป

**ตารางที่ 2-2 แสดงสรุปจุดเด่นของแต่ละประเทศใน AEC และสาขาอุตสาหกรรมสำคัญลำดับแรก**

| จุดเด่นของแต่ละประเทศใน AEC | สาขาอุตสาหกรรมสำคัญลำดับแรก |
|---|---|
| ● เมียนมาร์: สาขาเกษตร และประมง<br>● มาเลเซีย: สาขาผลิตภัณฑ์ยาง และสาขาสิ่งทอ<br>● อินโดนีเซีย: สาขาภาพยนตร์ และสาขาผลิตภัณฑ์ไม้<br>● ฟิลิปปินส์: สาขาอิเล็กทรอนิกส์<br>● สิงคโปร์: สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ และสาขาสุขภาพ<br>● ไทย: สาขาการท่องเที่ยว และสาขาการบิน (ประเทศไทยอยู่ตรงกลาง ASEAN) | (1) เกษตร<br>(2) ประมง<br>(3) ผลิตภัณฑ์ยาง<br>(4) ผลิตภัณฑ์ไม้<br>(5) สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม<br>(6) อิเล็กทรอนิกส์<br>(7) ยานยนต์<br>(8) การขนส่งทางอากาศ<br>(9) สุขภาพ<br>(10) e-ASEAN<br>(11) ท่องเที่ยว<br>(12) โลจิสติกส์<br>รวมทั้งความร่วมมือในสาขาอาหาร เกษตร และป่าไม้ |

ข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) โดยกำหนดเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรีข้อตกลงเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้อย่างเสรี ในวิชาชีพ ดังนี้ (1) สาขาวิศวกร (2) สาขานักสำรวจ (3) สาขาสถาปัตยกรรม (4) สาขาแพทย์ (5) สาขาทันตแพทย์ (6) สาขาพยาบาล (7) สาขานักบัญชี และ (8) สาขาวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว

**ผลกระทบต่อประเทศไทย**

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในไทยมีศักยภาพในด้านการผลิตบุคลากรในสายวิชาชีพทั้ง 8 ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งทำให้ผู้จบการศึกษาในสายวิชาชีพทั้ง 8 ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอกมีตลาดงานที่เปิดกว้างมากขึ้น

- ภาพรวมคุณภาพของผู้จบวิชาชีพทั้ง 8 ในไทยก็สูงอยู่ในระดับแถวหน้าของประเทศอาเซียน ทำให้โอกาสในการหางานมีสูง

- ในภาพรวมสังคมไทยกำลังเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ จำนวนคนในวัยทำงานกำลังลดลงอย่างมีนัยสำคัญ จากการคาดการณ์จำนวนประชากรไทยในสิบปีข้างหน้าของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสัดส่วนคนในวัยทำงานจะต่ำกว่าประชากรผู้สูงอายุมากจะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือในกลุ่มอาชีพทั้ง 8 ซึ่งจะประกันได้ว่าผู้ที่จบจากสายวิชาชีพดังกล่าวไม่น่าจะมีการตกงาน เพราะมีตลาดใหญ่มากรองรับทั้งในประเทศไทยและในประเทศอาเซียน

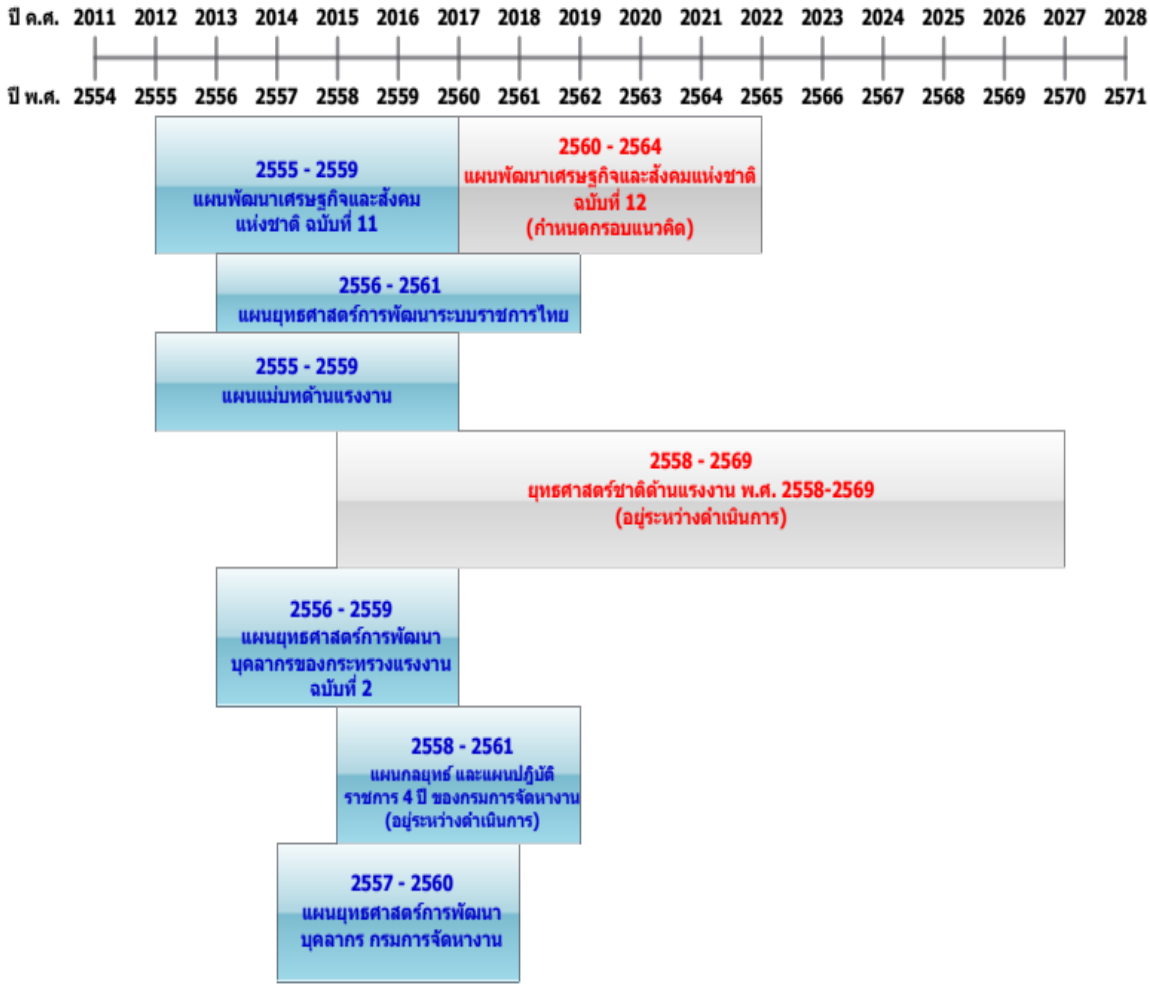
- บางวิชาชีพไทยเริ่มจะเข้าสู่วิกฤตการขาดแคลนอาจารย์ เช่น ทันตแพทย์ ถ้าแก้ปัญหาไม่ทันท่วงทีในเวลาอีกสามถึงห้าปีข้างหน้า ไทยจะมีปัญหาเรื่องการสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ในสายวิชาชีพทันตแพทย์อย่างแน่นอน

- ต้องระวังดูแลในเรื่องมาตรฐานของแรงงานต่างด้าวจากประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนที่เข้ามาประกอบอาชีพทั้ง 8 อาชีพในประเทศไทย เพราะอาจจะมีผู้มาจากประเทศอื่นที่มาประกอบอาชีพในไทยมีปัญหาความอ่อนด้อยในเรื่องมาตรฐาน ซึ่งถ้าดูแลไม่รอบคอบรัดกุมอาจก่อเกิดผลกระทบกับสังคมไทยในทางลบ และอาจส่งผลต่อปัญหาการประกอบอาชีพของคนไทยเอง

- ต้องระวังความสมดุลของแรงงานในบางสายวิชาชีพ ในกรณีที่คนไทยไปทำงานต่างประเทศ และการเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าว อาจจะส่งผลกระทบรุนแรง

## 2.2 นโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

จากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน และการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมการจัดหางาน ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับหน่วยงานภาครัฐ และระดับกระทรวง ในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2558 -2562 ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-4




ภาพที่ 2-4 แสดงรายการนโยบาย และยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านแรงงาน และการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

สาระสำคัญของนโยบายและยุทธศาสตร์จากภาพที่ 2-4 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางานและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559

ภาพรวมยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สามารถแสดงได้ดังรูปภาพที่ 2-5 และตารางที่ 2-3

ภาพที่ 2-5 แสดงภาพรวมยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

**ตารางที่ 2-3 แสดงผลการศึกษาและวิเคราะห์ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน**

| ยุทธศาสตร์ | รายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง |
|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**<br>การสร้างความเป็นธรรมในสังคม | 5.1 การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและให้สังคมในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง<br>1.1.3) พัฒนาการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต เปิดช่องทางการเข้าถึงและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการผลิตที่เหมาะสมกับทักษะและอาชีพให้กับแรงงาน เป็นการสร้างทางเลือกและเพิ่มโอกาสการแสวงหารายได้ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2**<br>การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน | 2.2 การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง<br>2.2.1 การพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย<br>3) พัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์<br>4) พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณภาพ มีคุณค่าสามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**<br>ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน | 3.4 การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร<br>3.4.4 ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น โดยพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ซึ่งรวมถึงเกษตรกรในทุกสาขาอาชีพ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**<br>การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน | 4.1 การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจโดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ<br>4.2 การพัฒนาระบบการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5**<br>การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม | 4.2 การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค<br>4.3 การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ<br>5.6 การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย<br>5.9 การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น |

**2.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564[3] (อยู่ระหว่างดำเนินการ)**

การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 อยู่ระหว่างเตรียมการจัดทำ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้มีการจัดประชุมหารือระหว่างผู้บริหารเพื่อรับทราบผลการพัฒนาในระยะ 2 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และหารือถึงประเด็นท้าทายที่ควรนำมาพิจารณาประกอบการกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งการยกร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 สศช. เห็นว่าควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยผลกระทบแทนการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาช่องว่าง (Gap) ของการพัฒนาใน 3 เรื่องใหญ่ ได้แก่ ช่องว่างของผลิตภาพ (Productivity Gap) ช่องว่างของความยั่งยืน (Sustainability Gap) และช่องว่างของสวัสดิการ (Welfare Gap) โดยเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับ “ฐานราก” ให้เป็นฐานสำหรับคนในชุมชน (Minor Sector) โดยใน Welfare Gap ต้องสามารถระบุถึงการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection Floor) สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้ครบและตรงกับบริบทของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและการพัฒนานวัตกรรมที่เชื่อมต่อทั้งการดำรงชีวิตและภาคอุตสาหกรรม

ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ควรเป็นแผนที่สามารถระบุ “จุดเน้น” หรือจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาในช่วง 5 ปี ของแผนฯ โดยการพัฒนาในแต่ละมิติ มีกรอบทิศทางซึ่งนำไปสู่จุดเน้นที่จะเป็นประเด็นท้าทายของการพัฒนาเฉพาะด้าน 8 ด้าน มีดังนี้

1) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านเศรษฐกิจมหภาค
2) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
3) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์
4) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านการพัฒนาเชิงพื้นที่
5) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านการส่งเสริมภาคเกษตร
6) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านการกระจายอำนาจ
8) กรอบทิศทางและประเด็นท้าทายด้านสังคม

โดยแต่ละด้านจะมีทั้งประเด็นต่อเนื่องจากแผนฯ 11 และประเด็นใหม่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เพื่อให้สอดรับการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนรุนแรง

[3] อธิพงศ์ หิรัญเรืองโชค และณัจยา หนุนภักดี. (2557). **วารสารเศรษฐกิจและสังคม ปีที่ 51 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2557**, ก้าวสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ... ประเด็นท้าทายในอนาคต. สามารถดูรายละเอียดได้ที่ http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/journal/eco_journal/2557/eco_journal4_2557.zip

นอกจากนี้ สศช. ยังให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการดังนี้

1) ปรับรูปแบบของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ให้สามารถระบุแนวทางการพัฒนาสำคัญซึ่งต้องผลักดันสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของแผน และระบุคณะกรรมการระดับชาติด้านต่าง ๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

2) ปรับปรุงกฎระเบียบการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินและยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณ โดยระบุการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับนโยบายรัฐบาลมาเป็นกรอบการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อนำไปใช้เป็นกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณต่อไป

3) เชื่อมต่อการพัฒนาพื้นที่/จังหวัดกับการพัฒนาระดับประเทศให้เป็นภาพเดียวกัน เช่น การกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคที่เชื่อมโยงกับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและให้คนอยู่ในพื้นที่ เป็นต้น รวมทั้งการเชื่อมโยงในทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมในแต่ละพื้นที่

4) ผลักดันให้เกิดผลในระดับพื้นที่ โดยบูรณาการปรับปรุงแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความเข้มแข็งให้กับจังหวัด และเพิ่มบทบาทของกลไกในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการการวางแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

5) พัฒนาเครื่องมือการติดตามประเมินผลการพัฒนาที่สามารถสะท้อนสถานการณ์จริงและตรงตามกลุ่มเป้าหมาย และสามารถนำไปสู่การกำหนดกรอบนโยบาย (Policy Matrix) ที่เหมาะสมได้ เช่น การวัดผลิตภาพแรงงานภาคเกษตรที่ต้องมีการวัดที่สะท้อนรูปแบบการทำงานที่แท้จริงที่ส่วนใหญ่เกษตรกรจะทำงานตามฤดูกาล และทำงานอื่นนอกฤดูกาล เป็นต้น

### 2.2.3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-2561

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการในช่วงระยะปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561 สามารถแยกออกได้เป็น 3 หัวข้อ รวม 7 ประเด็น ดังนี้

**ยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ**

1. การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

**พัฒนาอย่างยั่งยืน**

5. การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

6. การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน

**ก้าวสู่สากล**

7. การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ระบบราชการไทยจะต้องให้คุณค่า ความสำคัญและยึดมั่นในปรัชญา หลักการและแนวทาง ดังนี้

- ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผลักดันให้หน่วยงานของรัฐกำหนดทิศทางการทำงานในระยะยาวให้ชัดเจน สอดคล้องนโยบายของรัฐบาล คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นเพื่อไปปรับปรุงบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อำนวยประโยชน์ วางระบบ การจัดการข้อร้องเรียนและแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน ตลอดจนเตรียมระบบการบริหารในภาวะฉุกเฉิน เพื่อเป็นที่พึ่งของประชาชนในภาวะวิกฤต

- ลดบทบาทภารกิจของภาครัฐให้ดำเนินการเฉพาะส่วนที่เป็นภารกิจที่รัฐควรดำเนินการ ลดความซ้ำซ้อน ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มขีดสมรรถนะของหน่วยงาน พัฒนารูปแบบการบริหารและกระบวนการ ทำงานใหม่ สร้างขีดสมรรถนะ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุน ในการทำงาน ทำงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

- บูรณาการการทำงานของภาครัฐและในระดับต่าง ๆ พัฒนารูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกันเพื่อรองรับการดำเนินงานนโยบายสำคัญของประเทศและระดมสรรพกำลังบุคลากรที่มี ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อผลักดันการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงเพิ่มบทบาทของภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมที่มีความพร้อม เช่น ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เข้ามาร่วมดำเนินการ

- เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับพื้นที่ ให้เป็นศูนย์ความเจริญในระดับภูมิภาคเชื่อมโยง อาเซียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก

- ลดการควบคุมที่ก่อให้เกิดภาระ อุปสรรคหรือความยุ่งยากต่อการประกอบกิจการหรือการดำเนินชีวิต ของประชาชน สร้างความโปร่งใส และความเชื่อมั่นศรัทธา เป็นที่พึ่งของประชาชน และร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

➢ พัฒนาและสรรหาผู้ที่มีความสามารถสูงเข้ามารับราชการ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ เสริมสร้างทัศนคติที่ดี สร้างคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการ ทบทวนระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม

➢ สร้างความพร้อมและขับเคลื่อนระบบราชการไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเวทีโลก

### 2.2.4 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 - 2559

1. **วิสัยทัศน์ :** แรงงานมีศักยภาพสูงเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. **พันธกิจ**

2.1) พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

2.2) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

3. **ประเด็นยุทธศาสตร์**

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1<br>การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงานและความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน | การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ | กลยุทธ์ที่ 1: บรรเทาปัญหาการจ้างงานไม่ตรงกับสายงาน (mismatch) และการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้น<br>กลยุทธ์ที่ 2: ศึกษาวิจัยและพัฒนาข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ<br>กลยุทธ์ที่ 3: วางระบบเสริมสร้างความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 4: ขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังแรงงานเชิงบูรณาการ<br>กลยุทธ์ที่ 5: สร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลของอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 2<br>การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ | แรงงานไทยมีฝีมือได้มาตรฐานสากลและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้<br>สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ | กลยุทธ์ที่ 1: พัฒนาและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของแรงงานและผู้ประกอบการด้วยระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 2: เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาศักยภาพแรงงานและสถานประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในบริบทสากล |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3<br>การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ | การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและเกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ | กลยุทธ์ที่ 1: ส่งเสริมการวิจัยและกำหนดมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ<br>กลยุทธ์ที่ 2: ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)<br>กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ<br>กลยุทธ์ที่ 4: พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4<br>การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน | ประชาชนวัยแรงงานได้รับการขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ<br>แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี<br>แรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม | กลยุทธ์ที่ 1: ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 2: สร้างกลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงจากการหางานทำ<br>กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนากลไกการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและมีคุณภาพชีวิตที่ดี<br>กลยุทธ์ที่ 4: พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 5: พัฒนาระบบประกันสังคมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 6: ส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 5<br>การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ | กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ | กลยุทธ์ที่ 1: พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย<br>กลยุทธ์ที่ 2: การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง<br>กลยุทธ์ที่ 3: ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>กลยุทธ์ที่ 4: เสริมสร้างกลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือเครือข่ายด้านแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 5: เสริมสร้างการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร<br>กลยุทธ์ที่ 6: ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ปัญหาด้านแรงงาน<br>กลยุทธ์ที่ 7: พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย |

### 2.2.5 (ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน พ.ศ. 2558–2569

(ร่าง) ยุทธศาสตร์ชาติด้านแรงงาน พ.ศ. 2558–2569 (อยู่ระหว่างดำเนินการอาจมีการเปลี่ยนแปลง) สามารถสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ 1**<br>การส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมีงานทำ | คนไทยทุกคนมีงานทำมีรายได้ที่เหมาะสม | 1. ส่งเสริมการมีงานทำในประเทศ<br>2. ส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ<br>3. บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว<br>4. กลไกการคุ้มครองคนหางานไม่ให้ถูกหลอกลวงทั้งในและต่างประเทศโดยสาย/นายหน้าเถื่อน |
| **ยุทธศาสตร์ 2**<br>เพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล | เพิ่มความสามารถในการผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย | 1. พัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้กลไกมาตรฐานฝีมือแรงงาน<br>2. ยกระดับสมรรถนะแรงงานให้สูงขึ้น (Labour Productivity) |
| **ยุทธศาสตร์ 3**<br>เพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล | แรงงานทั้งในและนอกระบบได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม | 1. คุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล<br>2. วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Culture)<br>3. เสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี<br>4. ปรับโครงสร้างสำนักงานประกันสังคมให้เป็นองค์กรอิสระ<br>5. ปฏิรูประบบประกันสุขภาพ<br>6. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน |
| **ยุทธศาสตร์ 4**<br>การบริหารจัดการด้านแรงงานสู่สากล | กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกระทรวงแรงงาน | 1. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการด้านแรงงาน<br>2. ปฏิรูปแรงงานนอกระบบ<br>3. พัฒนาระบบรายได้และค่าจ้างของประเทศ<br>4. พัฒนาเครือข่ายการมีส่วนร่วมด้านแรงงาน |

### 2.2.6 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 - 2559

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 – 2559 สามารถแสดงรายละเอียดดังรูปภาพที่ 2-6

ภาพที่ 2-6 แสดงแผนยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556 – 2559

1) **วิสัยทัศน์** : กระทรวงแรงงาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการผลักดันภารกิจด้านแรงงานของประเทศ ให้ก้าวสู่มาตรฐานระดับสากล

2) **พันธกิจ**

2.4) พัฒนาสมรรถนะบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการแรงงาน

2.5) สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรม ที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์พันธกิจของกระทรวง

2.6) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นกลยุทธ์หลัก

2.7) พัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการและภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน และตัวชี้วัด มีรายละเอียดดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร | ตัวชี้วัด |
|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาข้าราชการให้มีความเป็นเลิศด้านการบริหารจัดการแรงงาน | 1. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (%Competency Fit) หรืออัตราการเพิ่มขึ้นจากปีก่อน<br>2. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล | 1. ร้อยละเฉลี่ยของผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านภาษาอังกฤษตามกำหนด<br>2. จำนวนวันเฉลี่ยต่อคนต่อปี ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะระดับสากลเพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมให้ข้าราชการสนใจใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน | 1. ร้อยละเฉลี่ยของแผนพัฒนารายบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ<br>2. จำนวนบทความ/นวัตกรรม/ความรู้ เฉลี่ยต่อคนที่ต้องเผยแพร่ลงในระบบ online ส่วนกลาง |

**2.2.7 (ร่าง) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมการจัดหางาน พ.ศ 2558 – 2561**

(อยู่ระหว่างดำเนินการ จึงต้องนำเสนอกรมการจัดหางานพิจารณา อาจมีการเปลี่ยนแปลง)

1) **วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็**นองค์กรชั้นนำในการส่งเสริมในการมีงานทำและบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดี

**2) พันธกิจ (Mission)**

1. พัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางานเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการโดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางาน

3. พัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

5. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

**3) เป้าประสงค์หลัก (Super ordinate Goals)**

1. ประชาชนสามารถเข้าบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานทันสมัยสามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการจัดหางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

5. ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงานสู่ความสมดุล

**4) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารจัดหางาน การแนะแนวอาชีพและการคุ้มครองคนหางาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

**5) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Goals)**

**มิติด้านประสิทธิผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ มี 6 เป้าประสงค์ ได้แก่**

1. คนหางานมีงานทำ
2. นายจ้างและสถานประกอบการได้แรงงานตามความต้องการ
3. คนหางานได้รับความคุ้มครองและไม่ถูกหลอกลวง
4. แรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาตและปฏิบัติตามกฎหมาย
5. ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ทันสมัย รวดเร็ว ทั่วถึง เป็นประโยชน์ต่อการหางานและการแนะแนวอาชีพ
6. ตลาดแรงงานมีความสมดุล

**มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มี 2 เป้าประสงค์ ได้แก่**

1. การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

**มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มี 8 เป้าประสงค์ ได้แก่**

1. ระบบและกลไกการให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพมีประสิทธิภาพ
2. การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ
3. กระบวนการเผยแพร่ความรู้มีประสิทธิภาพ
4. คู่มือและแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
5. เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารตลาดแรงงาน
6. การปรับปรุงกระบวนงานมีประสิทธิภาพ
7. การประชาสัมพันธ์ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
8. การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ

**มิติด้านพัฒนาองค์กร มี 3 เป้าประสงค์ได้แก่**

1. บุคลากรมีเพียงพอ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย สนับสนุนการบริการทุกภารกิจของกรม
3. การจัดการความรู้เป็นระบบและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

### 2.2.8 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2557 – 2560

1. **วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล** : บุคลากรกรมการจัดหางานมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานธรรมาภิบาล สร้างสรรค์การบริการที่ทันสมัย สู่ความเป็นเลิศ

**2. พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

2.1) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจสู่ความเป็นเลิศ ทันต่อสถานการ์ณที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว

2.2) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล

2.3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ภายในองค์กร

2.4) เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.5) เตรียมความพร้อมบุคลากรและพัฒนาองค์ความรู้สู่สากล

**3. ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ :

1. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
2. กำหนดนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาบุคลากร
3. พัฒนาสมรรถนะผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ :

5. พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรของกรมการจัดหางาน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารและการปฏิบัติงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** : การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กลยุทธ์ :

6. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้

7. พัฒนาบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** : การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ :

8. พัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** : การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานระดับสากล

กลยุทธ์ :

9. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทประชาคมอาเซียน

10.พัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ

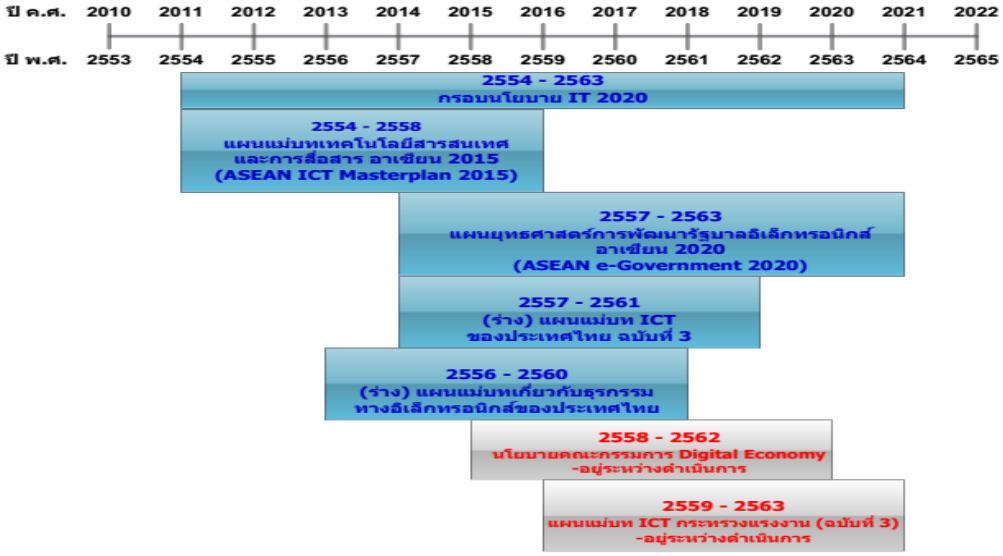
**ยุทธศาสตร์ที่ 6** : การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ :

11. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

## 2.3 นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

จากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานตั้งแต่ระดับชาติ กลุ่มประชาคมอาเซียน ระดับหน่วยงานภาครัฐ และระดับกระทรวง ในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2558 -2562 ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-7




ภาพที่ 2-7 แสดงรายการนโยบาย และยุทธศาสตร์สำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

สาระสำคัญของนโยบายและยุทธศาสตร์จากภาพที่ 2-7 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**2.3.1 กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020)** สาระสำคัญมีดังนี้

1) **วิสัยทัศน์**

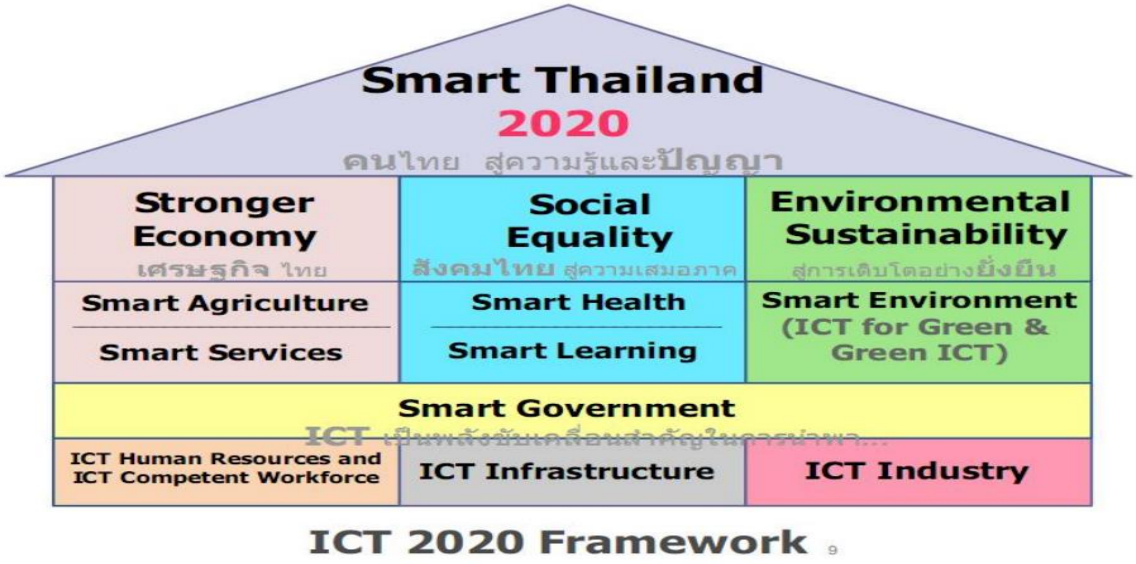
ICT เปนพลังขับเคลื่อนสำคัญในการนำพา...

**คน**ไทย สู่ความรู้และ**ปัญญา**

**เศรษฐกิจ**ไทย สู่การ**เติบโต**อย่าง**ยั่งยืน**

**สังคม**ไทย สู่ความ**เสมอภาค**

2) **ยุทธศาสตร์การพัฒนา และ ICT2020 Framework** ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-8




**ที่มาข้อมูล** : http://www.kmddc.go.th/uploads/file/km/references/e-Government/ICT_2020.pdf

ภาพที่ 2-8 แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนา และ ICT2020 Framework

จากภาพที่ 2-8 สามารถสรุปรายละเอียดกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย (ICT 2020) ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT ที่เป็นอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงหรือการสื่อสารรูปแบบอื่นที่เป็น Broadband ให้มีความทันสมัย มีการกระจายอย่างทั่วถึง และมีความมั่นคงปลอดภัย สามารถรองรับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ได้

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาทุนมนุษย์ ที่มีความสามารถในการพัฒนาและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิจารณญาณและรู้เท่าทัน รวมถึงพัฒนา บุคลากร ICT ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ICT เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และนำรายได้เข้าประเทศ โดยใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ การเปิดการค้าเสรีและประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** ใช้ ICT เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการของภาครัฐที่สามารถให้บริการประชาชนและธุรกิจทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาและประยุกต์ ICT เพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคภารผลิต ให้สามารถพึ่งตนเองและแข่งขันได้ในระดับโลกโดยเฉพาะภาคการเกษตร ภาคบริการ และเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มสัดส่วนภาคบริการในโครงสร้างเศรษฐกิจโดยรวม

**ยุทธศาสตร์ที่ 6** พัฒนาและประยุกต์ ICT เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม โดยสร้างความเสมอภาคของโอกาสในการเข้าถึง ทรัพยากรและบริการสาธารณะสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต อย่างมีสุขภาวะที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ 7** พัฒนาและประยุกต์ ICT เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### 2.3.2 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาเซียน 2015 (ASEAN ICT Masterplan 2015)

1) **วิสัยทัศน์**

" Towards an Empowering and Transformational ICT : Creating and Inclusive. Vibrant and Intergrated ASEAN"

2) **แรงขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์**

ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่เป็นเสาหลัก 3 เสารองรับด้วยฐานราก 3 ยุทธศาสตร์ ซึ่งทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ มีดังนี้

2.1) การปฏิรูปทางเศรษฐกิจ (Economic Transformation)

ICT จะเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปในภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ โดยอาเซียนจะสร้างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจเพื่อการส่งเสริมทางธุรกิจ การลงทุน และการสร้างธุรกิจใหม่ในภาค ICT

2.2) การเสริมสร้างพลังให้แก่ประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วม (People Empowerment & Engagement)

อาเซียนจะอาศัย ICT ที่ราคาไม่แพงและยุติธรรมเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีโดยทั่วหน้า

2.3) การสร้างนวัตกรรม (Innovation)

อาเซียนจะสนับสนุนอุตสาหกรรม ICT ที่สร้างสรรค์ มีนวัตกรรมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2.4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Development)

อาเซียนจะสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อสนับสนุนการให้บริการแก่ประชาคมอาเซียน

2.5) การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development)

อาเซียนจะพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะและทักษะด้าน ICT เพื่อสนับสนุนการเติบโตของภาค ICT และส่งผลต่อการปฏิรูปเศรษฐกิจในภาคอื่น ๆ ด้วย

2.6) การลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี (Bridging The Digital Divide)

อาเซียนจะให้ความสำคัญเรื่องความแตกต่างของการพัฒนา และการใช้ ICT ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนจะเน้นเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำในบริบทของความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการใช้ ICT ในวงกว้าง

3) **ผลสัมฤทธิ์**

ยุทธศาสตร์ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์จะช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Key Outcomes) ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นวิธีที่อาเซียนจะใช้พัฒนาและปฏิรูปเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ผลที่คาดว่าจะได้รับมี 4 ประการ ดังนี้

3.1) ICT เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเติบโตสำหรับอาเซียน

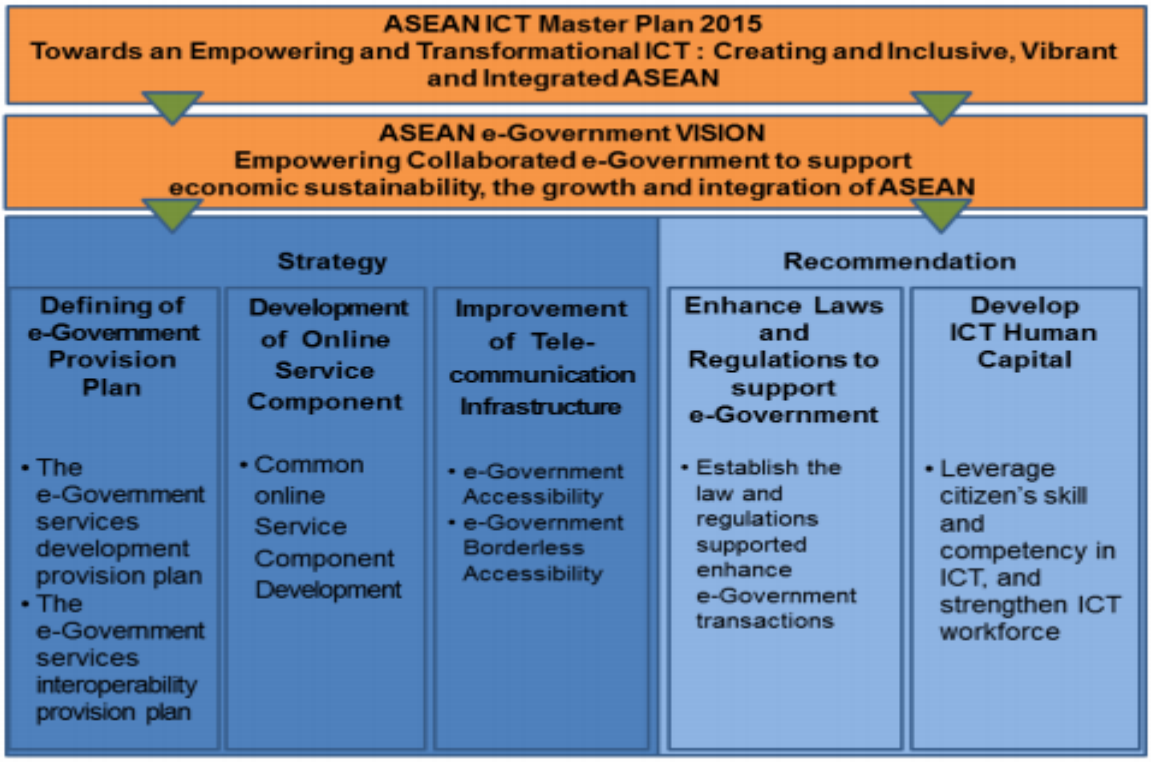
3.2) ยอมรับว่าอาเซียนเป็นศูนย์กลางไอซีที ระดับโลก

3.3) เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในอาเซียน

3.4) มีผลต่อการรวมตัวในอาเซียน

### 2.3.3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020

1) **ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020** ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-9




ภาพที่ 2-9 ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020

แผนแมบทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาเซียนป 2015 (AIM 2015) ไดกำหนดใหบริการอิเล็กทรอนิกสเปนปจจัยหลักในการสงเสริมการอำนวยความสะดวกดานการลงทุนในภูมิภาคอาเซียน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแขงขันทางเศรษฐกิจอยางยั่งยืน เพื่อรองรับการเติบโตและการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน

แผนยุทธศาสตรการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกสของอาเซียน 2020 เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาบริการอิเล็กทรอนิกสในภาครัฐสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งแผนยุทธศาสตรฉบับนี้มุงเนนการพัฒนาบริการอิเล็กทรอนิกสที่สามารถใชงานรวมกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งสินคาและเคลื่อนยายบุคคล นอกจากนี้ยังเปนแนวทางสำหรับการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกสสำหรับแตละประเทศสมาชิกอาเซียนบนพื้นฐานสถานะของการพัฒนาและความตองการในแตละประเทศสมาชิกอาเซียน

2) **วิสัยทัศน์**

เพิ่มศักยภาพร่วมมือเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน รองรับการเติบโตและการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน

Empowering Collaborated e-Government to support economic sustainability, the growth and integration of ASEAN

3) **เป้าหมาย**

ประเทศสมาชิกอาเซียนและหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ มีความเข้าใจร่วมกันในการสนับสนุนการพัฒนาบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ

อาเซียนพัฒนาบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐเป็นเครื่องมือหลักในการบูรณาการและอำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าและเคลื่อนย้ายบุคคล

อาเซียนมีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมเพื่อรองรับการใช้งานบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐด้านการอำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าและเคลื่อนย้ายบุคคลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. **ผลสัมฤทธิ์**

บริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐซึ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าและเคลื่อนย้ายบุคคลระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

5. **ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน**

ประเทศสมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมในขั้นที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานปัจจุบันของตนเอง และดำเนินการต่อไปในกิจกรรมขั้นต่อไปที่สูงขึ้นได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแต่ละยุทธศาสตร์ต่อไป ดังตารางที่ 2-4

**ตารางที่ 2-4 แสดงรายละเอียดยุทธศาสตร์และกิจกรรมตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน 2020**

| ยุทธศาสตร์ | รายละเอียด | กิจกรรม |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1: กำหนดแผนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ | เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจนของแผนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จะนำไปสู่ความเข้าใจของหน่วยงานภาครัฐที่ตรงกัน<br>รวมทั้งการวางแผนฯ ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการระบุกิจกรรมและกรอบเวลาอย่างชัดเจน | แผนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศสมาชิกอาเซียนรองรับการเชื่อมโยงอาเซียน ประกอบด้วยกิจกรรม 2 ระดับ ดังนี้<br>กิจกรรมระดับที่ 1 ประกอบด้วย<br>1.1 จัดทำแผนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน<br>1.2 กำหนดบทบาทและผู้รับผิดชอบในการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ระดับชาติ<br>1.3 กำหนดหลักเกณฑ์การเทียบสมรรถนะเพื่อประเมินผลการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ระดับชาติ<br>กิจกรรมระดับที่ 2 ประกอบด้วย<br>2.1 จัดทำแผนการบูรณาการบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ระดับชาติ<br>2.2 กำหนดยุทธศาสตร์การบูรณาการบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ระดับชาติ<br>2.3 กำหนดยุทธศาสตร์การบูรณาการบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์รองรับการบูรณาการของอาเซียน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาองค์ประกอบบริการออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงบริการภาครัฐ | องค์ประกอบบริการอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงบริการภาครัฐ<br>บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นสิ่งสำคัญในการรวมตัวของอาเซียน และการริเริ่มพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์นี้มุ่งเน้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการ | บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์พื้นฐาน ประกอบด้วย กิจกรรม 4 ระดับ ดังนี้<br>กิจกรรมระดับที่ 1 พัฒนาบริการในลักษณะการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทางเดียว (One way e-Communication Services) |

| ยุทธศาสตร์ | รายละเอียด | กิจกรรม |
|---|---|---|
| | ขนส่งสินค้าและเคลื่อนย้ายบุคคลและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง<br><br>บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ 4 ประเภท ได้แก่ 1) การลงทะเบียน 2) การอนุมัติอนุญาต 3) การสร้างรายได้ และ 4) การตอบแทนสังคม | กิจกรรมระดับที่ 2 พัฒนาบริการในลักษณะการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์สองทาง (Two-way e-Communication)<br><br>กิจกรรมระดับที่ 3 พัฒนาบริการในลักษณะธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Transaction)<br><br>กิจกรรมระดับที่ 4 พัฒนาการเชื่อมโยงบริการอิเล็กทรอนิกส์ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3: การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ICT เข้มแข็ง | โครงสร้างเครือข่ายโทรคมนาคมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์<br><br>การปรับปรุงจะส่งผลถึงความสามารถของเครือข่ายโทรคมนาคมและการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เข้มแข็งจะเป็นรากฐานของการพัฒนาและการรองรับการเติบโตบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในอนาคต<br><br>ซึ่งการพัฒนาด้านระบบเครือข่ายการสื่อสารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องเข้ากันได้และความเพียงพอต่อความต้องการและลักษณะการใช้งานด้วยอุปกรณ์สื่อสารไร้สายของผู้ใช้ในการเข้าถึงบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ | เข้าถึงและเชื่อมโยงบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ระดับ ดังนี้<br>กิจกรรมระดับที่ 1 ประกอบด้วย<br>1.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแบบบรอดแบนด์<br>1.2 เตรียมช่องทางที่ปลอดภัยสำหรับการเข้าถึง<br><br>กิจกรรมระดับที่ 2 ประกอบด้วย<br>2.1 ขยายความครอบคลุมของเครือข่ายโทรคมนาคมและอินเทอร์เน็ตในพื้นที่ชนบท<br>2.2 ส่งเสริมอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับการเข้าถึงบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์<br><br>กิจกรรมระดับที่ 3 ประกอบด้วย<br>3.1 เพิ่มความปลอดภัยและความเร็วในการส่งข้อมูล<br>3.2 ส่งเสริมการเชื่อมต่อโดยตรงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน |

| ยุทธศาสตร์ | รายละเอียด | กิจกรรม |
|---|---|---|
| | | บริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไร้พรมแดน ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ระดับ ดังนี้<br>กิจกรรมระดับที่ 1 ประกอบด้วย<br>1.1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการสื่อสารไร้สาย<br>1.2 เพิ่มความครอบคลุมไปยังพื้นที่ชนบทอย่างน้อยด้วยการเชื่อมต่อแบบ 2G<br>กิจกรรมระดับที่ 2 ประกอบด้วย<br>2.1 พัฒนาระบบเครือข่ายในรูปแบบ 3G เป็นอย่างน้อย<br>2.2 เพิ่มความครอบคลุมไปยังพื้นที่ชนบทอย่างน้อยด้วยการเชื่อมต่อแบบ 2G<br>กิจกรรมระดับที่ 3 ประกอบด้วย<br>3.1 พัฒนาระบบเครือข่ายในรูปแบบ 4G |

6. **ประเภทบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และนิยาม** ดังตารางที่ 2-5

**ตารางที่ 2-5 แสดงนิยามและรายละเอียดประเภทบริการอิเล็กทรอนิกส์**

| ที่ | ประเภท | บริการ | | นิยาม |
|---|---|---|---|---|
| 1 | การลงทะเบียน | 1.1 | เอกสารระบุและบันทึกรายละเอียดบุคคล | การลงทะเบียนออนไลน์เพื่อระบุและการบันทึกรายละเอียดบุคคล (รหัสประจำตัว ข้อมูลชีวภาพ ประวัติอาชญากรรม) |
| | | 1.2 | การรับรองการเกิด การแต่งงาน และการมรณะ | การลงทะเบียนออนไลน์ (สมัคร ขอรับรอง การรับรอง) เพื่อรับรองการเกิด การแต่งงาน และการมรณะ และขอเอกสารที่เกี่ยวข้อง |
| | | 1.3 | การจดทะเบียนธุรกิจ | การบริการอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการขอจดทะเบียนธุรกิจใหม่ |
| | | 1.4 | การจดทะเบียนยานพาหนะ | การบริการอิเล็กทรอนิกส์สำหรับจดทะเบียนยานพาหนะใหม่ ยานพาหนะเดิม นำเข้ายานพาหนะ (รถยนต์ จักรยานยนต์ รถบรรทุก เรือ อากาศยาน ฯลฯ) และการชำระค่าธรรมเนียม |
| 2 | การอนุมัติอนุญาต | 2.1 | การออกหนังสือเดินทาง เอกสารเดินทาง วีซ่า | สมัครและขออนุญาตเพื่อออกเดินทาง มาถึง และอยู่พำนัก |
| | | 2.2 | การอนุญาตทำงาน | ขออนุญาตทำงาน การยื่นหลักฐาน และการชำระค่าธรรมเนียม |
| | | 2.3 | การประกาศการเคลื่อนไหว การย้ายถิ่น การตรวจคนเข้าเมือง | ประกาศการเคลื่อนไหว การย้ายถิ่น และการขออนุญาตเข้าเมือง |
| | | 2.4 | การรับรองทางการแพทย์และบันทึกทางการแพทย์ | การขอและให้การรับรองทางการแพทย์ และบันทึกทางการแพทย์ และการนัดหมายต่างสถานพยาบาล |
| | | 2.5 | การอนุญาตขับขี่ | สมัครและขออนุญาตขับขี่ |
| | | 2.6 | การสมัครเรียนและการรับรองทางการศึกษา | บริการลงทะเบียนนักเรียนนักศึกษาออนไลน์เพื่อเข้าศึกษาในระดับสูงขึ้นโดยผ่านองค์กรกลาง |
| | | 2.7 | การรับรองด้านวิชาชีพ | บริการขอรับการรับรองและให้การรับรองด้านวิชาชีพออนไลน์ |
| | | 2.8 | การสำแดงสินค้าศุลกากร การขนส่ง และการกักกัน | บริการด้านกระบวนการศุลกากร (National Single Window) |
| 3 | การสร้างรายได้ | 3.1 | การชำระเงินออนไลน์ เพื่อนำเข้า ส่งออก และภาษี | บริการด้านภาษีนำเข้า และส่งออก (การขออนุญาต การตรวจ และการชำระเงิน) |
| 4 | การตอบแทนสังคม | 4.1 | ทุนการศึกษา | บริการออนไลน์ด้านทุนการศึกษาสำหรับการศึกษาที่สูงขึ้น และให้ใบรับรองการศึกษา |
| | | 4.2 | ข้อมูลสาธารณะ | บริการออนไลน์ข้อมูลสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อสังคม |

7. **ข้อเสนอแนะการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของอาเซียน**

ส่งเสริมกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

การจัดเตรียมกฎหมายและกฎระเบียบที่รองรับธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความซับซ้อน ซึ่งกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อรองรับบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ระดับตามระดับความซับซ้อนของธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

- กำหนดกฎหมายและกฎระเบียบสำหรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทางเดียว ระดับพื้นฐาน หรือ 2 ทางแบบง่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาทิ การจัดเก็บและการเปิดเผยข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งเสริมความเชื่อมั่นของผู้ใช้งาน

- กำหนดกฎหมายและกฎระเบียบสำหรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์แบบ 2 ทาง ระดับกลาง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหลักฐานและการยืนยันทางอิเล็กทรอนิกส์ มีความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

- กำหนดกฎหมายและกฎระเบียบสำหรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์แบบ 2 ทาง ระดับสูงที่สามารถให้บริการแก่ประชาชน และนักลงทุนต่างชาติในลักษณะการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แบบไร้รอยต่อ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างภาคส่วนมีความจำเป็นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานต่อบริการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน ICT

การพัฒนาทุนมนุษย์ ICT มีเป้าหมายที่จะยกระดับทักษะและความรู้ความสามารถของพลเมือง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากร ICT

เกณฑ์ของการฝึกอบรมและการรับรองวิชาชีพจะต้องเป็นเกณฑ์รับรู้ในระดับภูมิภาคระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งจะมีกิจกรรม 2 ส่วนดังนี้

- การรับรองวิชาชีพในระดับภูมิภาค ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ระดับ ดังนี้

(1) ระดับที่ 1: ประเมินคุณสมบัติวิชาชีพ

(2) ระดับที่ 2: เตรียมนโยบายสำหรับการรับรองวิชาชีพและการตรวจสอบคุณสมบัติ

(3) ระดับที่ 3: ส่งเสริมการรับรองวิชาชีพ

- ยกระดับการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ระดับ ดังนี้

(1) ระดับที่ 1:

- จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน ICT
- เตรียมนโยบายสำหรับภาคการศึกษาเพื่อส่งเสริมการใช้ ICT ที่มีประสิทธิภาพ

(2) ระดับที่ 2:

- จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน ICT เช่น คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต และให้มีหลักสูตรการศึกษาที่จำเป็นอย่างน้อยในระดับประถมศึกษา

(3) ระดับที่ 3:

- จัดให้มีการอบรมการใช้งาน ICT ในทุกคณะ ในระดับมหาวิทยาลัย
- ผลิตผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ ในด้านโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเครือข่ายสื่อสาร และการพัฒนาระบบ

**2.3.4 (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557-2561**

1) **วิสัยทัศน์**

“พัฒนาสังคมอุดมปัญญาด้วย ICT เพื่อก้าวสู่สังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน โดยทั่วถึงเท่าเทียม และมั่นคง ปลอดภัย ในทุกชุมชนและท้องถิ่น” (Shape-up Smart Thailand toward Digital Society)

คำอธิบายวิสัยทัศน์

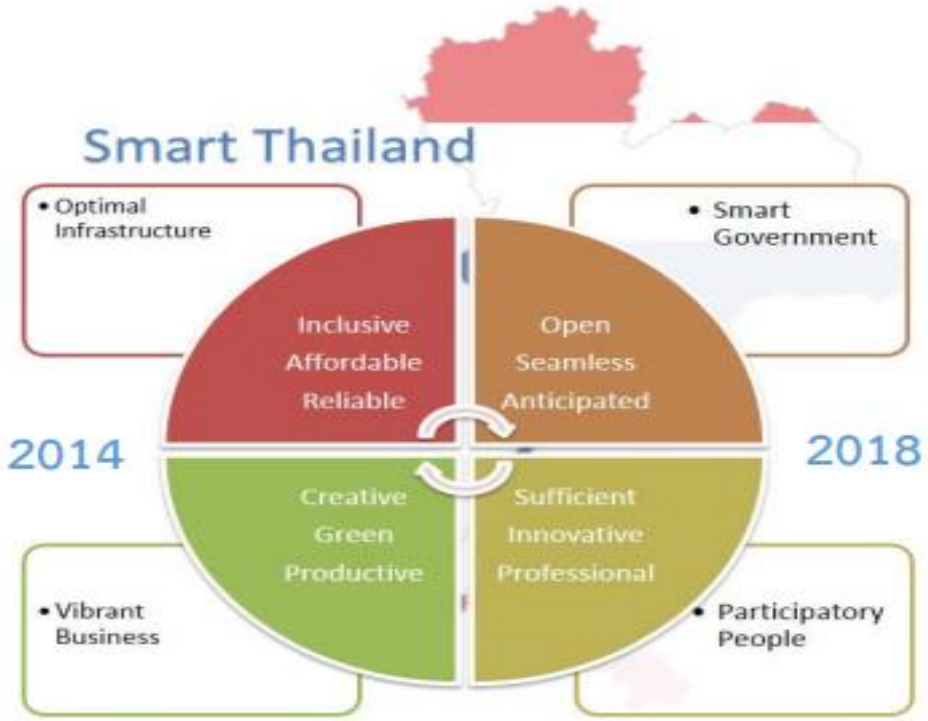
“ภาครัฐและภาคเอกชนบูรณาการการขับเคลื่อนการพัฒนาบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างฉลาด (Smart) เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างพอเพียง ส่งเสริมให้ธุรกิจสดใส (Vibrant) เติบโตอย่างยั่งยืนด้วยโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศที่คุ้มค่า (Optimal) ยกระดับมาตรฐานการพัฒนาทักษะทางสายอาชีพ ICT ให้ทัดเทียมระดับความร่วมมือภูมิภาค สร้างโอกาสให้เยาวชนคนรุ่นใหม่ รวมไปถึงชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วม (Participatory) พร้อมเข้าสู่ประชาคมเพื่อความมั่งคั่งและมั่นคงของภูมิภาค มุ่งสู่สังคมดิจิทัล (DigitalSociety) ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

2) **เป้าหมายหลักของยุทธศาสตร์**

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557-2561 ได้ยึดกรอบนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์และนโยบายหลักของประเทศที่เกี่ยวข้องในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะการพิจารณาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาด้าน ICT ของประเทศ ที่ได้ทำการวิเคราะห์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 กรอบนโยบาย ICT2020 และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ.2552-2556 บวกกับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตภายใต้บริบทการมุ่งสู่สังคมอุดมปัญญา (Smart Thailand) ที่มุ่งพัฒนาประเทศไทยอย่างฉลาด ซึ่งสามารถสรุปประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ICT ของประเทศไทยในระยะ พ.ศ.2557-2561 ได้เป็น 4 ด้าน

- การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ICT ของประเทศและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา (Participatory People)
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่คุ้มค่าและพอเพียง (Optimal Infrastructure)
- การพัฒนาระบบบริการของภาครัฐอย่างฉลาด (Smart Government)
- การพัฒนาภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ICT ให้เติบโตสดใส (Vibrant Business)

ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังรูปภาพที่ 2-10




ภาพที่ 2-10 แสดงยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557–2561

2.1) ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ICT ของประเทศไทย ในระยะ พ.ศ.2557-2561 ทั้ง 4 ด้าน กล่าวโดยสรุปก็คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีความคุ้มค่าและพอเพียง (Optimal Infrastructure) ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม (Inclusive) มีความน่าเชื่อถือ (Reliable) และมีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม (Affordable) จะอำนวยให้ภาครัฐและภาคธุรกิจดำเนินการพัฒนาด้าน ICT ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในทุกชุมชนและท้องถิ่น และในภาพรวมจะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในการก้าวสู่เศรษฐกิจดิจิทัล รวมทั้ง การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่การรวมกลุ่มในภูมิภาคและในเวทีสากลการพัฒนาด้าน ICT ภาครัฐด้วยยุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่การเป็นรัฐบาลที่ฉลาด (Smart Government)

ที่ไร้ตะเข็บรอยต่อระหว่างหน่วยงาน (Seamless) ในการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์โดยเปิดเผย (Open) ทั้งในด้านข้อมูลข่าวสารและธุรกรรมต่างๆ ของรัฐด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามความคาดหวังของประชาชนและเอกชน (Anticipated) ในขณะเดียวกันก็พัฒนาช่องทางปฏิสัมพันธ์เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐ (e-Service) ซึ่งรัฐพร้อมเปิดโอกาสให้มีความร่วมมือกันพัฒนากับภาคธุรกิจในรูปแบบของความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (PPP) การพัฒนาด้าน ICT ภาคธุรกิจเอกชน ด้วยยุทธศาสตร์ธุรกิจรุ่งเรืองสดใส (Vibrant Business) ในแนวทางนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Creative) การปรับปรุงและยกระดับผลิตภาพ (Productive) และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green) ซึ่งรัฐจำเป็นต้องให้การส่งเสริมด้วยนโยบายและการสนับสนุนในรูปแบบของการอำนวยความสะดวก การให้สิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจ เพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนาในเชิงนวัตกรรมด้าน ICT ในรูปของ e-Business, e-Commerce และ ICT Industry เพื่อการแข่งขันในเวทีระดับภูมิภาคและสากล ทั้งนี้ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากบริการอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐ นับแต่ในเรื่องของ การศึกษา การสาธารณสุข สวัสดิการสังคม และการอำนวยความสะดวกทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องในวงจร ของการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ พร้อมด้วยประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนาด้าน ICT ในภาคธุรกิจในรูปแบบของบริการ ICT (ICT Service) และ การประยุกต์ใช้ ICT ให้เกิดประโยชน์ต่อกิจกรรมและ การดำเนินงาน (ICT-enabled Service) ซึ่งหมายถึง การผลิต การให้บริการ และการใช้ประโยชน์จาก ICT และ Internet เพื่อการทำธุรกิจ อุตสาหกรรม และการพาณิชย์ซึ่งประโยชน์จากการพัฒนาด้าน ICT ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนจะส่งผลให้มาตรฐานในการดำรงชีวิตของประชาชนในภาพรวมได้รับการยกระดับให้ดีขึ้น (Improve Living Standard) ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาด้าน ICT (Participatory) โดยเฉพาะบริการอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศในแนวทางที่พอเพียง (Sufficient) โดยเฉพาะในบริบทที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในวงกว้าง จะต้องดำเนินการ

ให้ประชาชนในทุกภาคส่วน ให้รู้เท่าทัน ICT และมีความเป็นมืออาชีพในสายวิชาชีพ ICT (Professional) ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้สามารถพัฒนาและใช้ประโยชน์จาก ICT ในเชิงนวัตกรรม (Innovative) จึงเป็นวาระสำคัญ ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-11

ภาพที่ 2-11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ICT ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557–2561

2.2) เป้าหมายหลักของยุทธศาสตร์

2.2.1) เยาวชน ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น มีทักษะในการประยุกต์ใช้ ICT ในการศึกษาเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างพอเพียงด้วยแนวคิดเชิงนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับสากล

2.2.2) มีโครงสร้างพื้นฐาน ICT ความเร็วสูงที่กระจายอย่างทั่วถึงและคุ้มค่าต่อการลงทุน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันเสมือนการเข้าถึงบริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทั่วไปในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2.2.3) บริการอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐไร้ตะเข็บรอยต่อและเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน

2.2.4) เพิ่มบทบาทและความสำคัญของการใช้ ICT ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพ

2.2.5) ที่เกี่ยวข้องกับ ICT ให้กับธุรกิจ อุตสาหกรรม และบริการ ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ

2.2.6) อย่างสร้างสรรค์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2.2.7) ยกระดับความพร้อมด้าน ICT โดยรวมของประเทศไทยในการประเมินวัดระดับระหว่างประเทศ

2.3) ตัวชี้วัดการพัฒนา

2.3.1) ระดับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จาก ICT ของประชาชนในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.3.2) ร้อยละ 95 ของประชากรทั่วประเทศสามารถเข้าถึงโครงข่ายโทรคมนาคมและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงภายใน พ.ศ.2561 (ค.ศ. 2018)

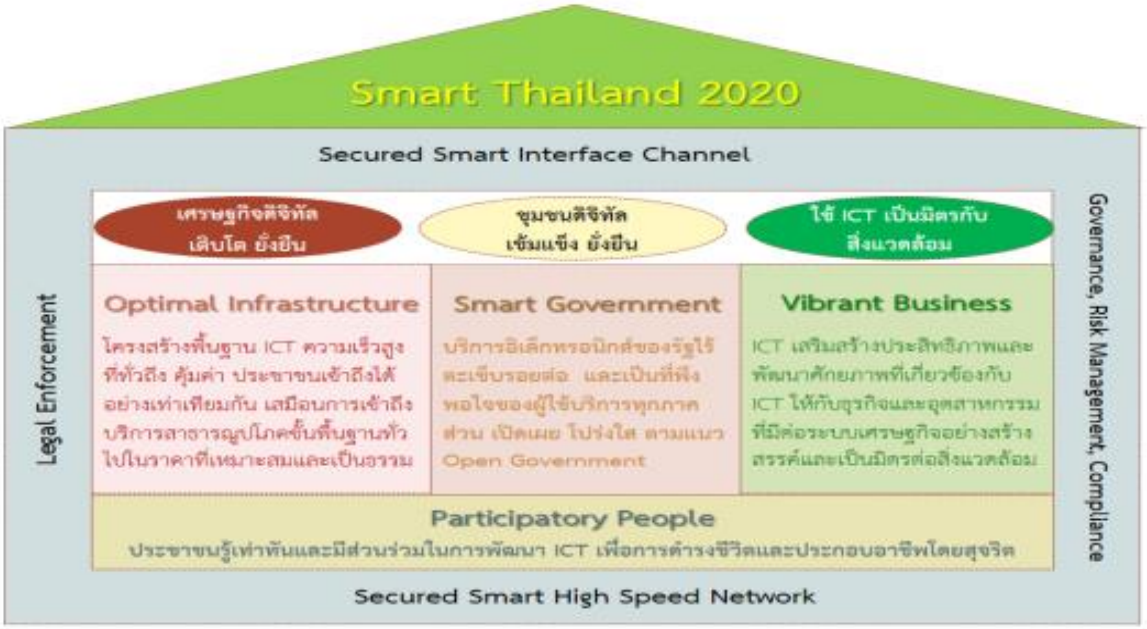
2.3.3) สัดส่วนมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรม ICT (รวมอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์) ต่อ GDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ 18

2.3.4) ระดับความพร้อมด้าน ICT ใน Networked Readiness Index อยู่ในกลุ่มประเทศทมี่ การพัฒนาสูงที่สุดร้อยละ 25

2.3.5) มีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับ ICT เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.3.6) จำนวน e-Service ที่ภาครัฐจัดทำขึ้นและมีการเข้ามาใช้งานของภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

เป้าหมายหลักของ 4 ยุทธศาสตร์หลัก ดังกล่าวข้างต้น เพื่อมุ่งสู่ Smart Thailand ในปี 2563 สอดคล้องกับกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ.2554-2563 หรือ ICT 2020 โดยมีผลลัพธ์ใน 3 ภาคส่วนหลักในการพัฒนาประเทศ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจจะเติบโตแบบยั่งยืน ด้านสังคมจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชนและท้องถิ่น และด้านสิ่งแวดล้อมจะเป็น การส่งเสริมให้การใช้ ICT ในแนวทางนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยในการพัฒนาด้าน ICT ตามแนวทางยุทธศาสตร์ของแผนแม่บท ICT ของประเทศ ฉบับที่ 3 จะมีส่วนประกอบของเงื่อนไขแวดล้อมในเรื่องที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ระบบความมั่นคงปลอดภัยในระดับต่างๆ นับแต่ระดับโครงสร้างพื้นฐาน (Secured Smart Network) ไปจนถึงระดับช่องทางปฏิสัมพันธ์กับประชาชน (Secured Smart Interface Channel) พร้อมด้วยระบบการบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้าน ICT ตลอดจนระบบธรรมาภิบาล กฎ ระเบียบ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ดีและการบริหารความเสี่ยง (Governance, Risk Management and Compliance: GRC) ตามหลักและมาตรฐานสากล ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อถือของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น ต่อระบบ ICT ของประเทศในการประยุกต์ใช้งานเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพโดยสุจริต โดยได้แสดงรายละเอียดไว้ดังรูปภาพที่ 2-12




ภาพที่ 2-12 แสดงเป้าหมายหลักและผลลัพธ์ของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์หลักของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557-2561

จากภาพที่ 2-10 สามารถสรุปรายละเอียดยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ.2557–2561 ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าถึงและรู้เท่าทัน ICT เพื่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างพอเพียง ด้วยแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนา และใช้ประโยชน์จากบริการ ICT (Participatory People)

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พอเพียง (Sufficient) และคุ้มค่า (Optimal Infrastructure)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** ยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในแนวทางนวัตกรรมบริการ และมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค (Smart Government)

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม ICT ให้เติบโตสดใส มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันในตลาดระดับภูมิภาคและระดับสากลโดยเฉพาะอุตสาหกรรม ICT เชิงสร้างสรรค์และการใช้ ICT ในธุรกิจและอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (Vibrant Business)

### 2.3.5 (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556-2560

สำหรับประเทศไทยนั้น พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 ได้บัญญัติไว้ว่า

“ธุรกรรม” หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมในทางแพ่งและพาณิชย์ หรือ ในการดำเนินงานของรัฐตามที่กำหนดในหมวด 4

“อิเล็กทรอนิกส์” หมายความว่า การประยุกต์ใช้วิธีการทางอิเล็กตรอน ไฟฟ้า คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า หรือวิธีอื่นใดในลักษณะคล้ายกัน และให้หมายความรวมถึงการประยุกต์ใช้วิธีการทางแสง วิธีการทางแม่เหล็ก หรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ต่าง ๆ เช่นว่านั้น

“ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์” หมายความว่า ธุรกรรมที่กระทำขึ้นโดยใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดหรือแต่บางส่วน

1) **วิสัยทัศน์**

ประเทศไทยมีการใช้ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างแพร่หลายในทุกภาคส่วน ส่งผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน

2) **พันธกิจ**

2.1) สร้างความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศ โดยพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานของธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญ เร่งรัดการบังคับใช้กฎหมาย และผลักดันการใช้มาตรฐานในระดับสากล รวมถึงสร้างความมั่นคงปลอดภัยในระบบและข้อมูล

2.2) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยบูรณาการข้อมูล และการทำงานอย่างมีเอกภาพ

2.3) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรของภาครัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างมั่นคงปลอดภัยและรู้จักการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเท่าทันและสร้างสรรค์

2.4) เพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน โดยปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐ

3) **เป้าหมาย**

3.1) อันดับความพร้อมของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใน Digital Economy Rankings เพิ่มขึ้นจากอันดับที่ 49 (ใน 70 ประเทศทั่วโลก)[4] เป็นอันดับที่ 35

3.2) ประชากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในชีวิตประจำวันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของประชากรในเขตเมือง และไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของประชากรในชนบท

4) **ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์**

การแบ่งประเภทของการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ออกเป็นประเภทต่างๆ ตามกิจกรรมของการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ออกเป็น 5 ประเภท คือ

4.1) e-Trading and Service หรือการซื้อขายสินค้าหรือบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการตกลงแลกเปลี่ยนสินค้าหรือบริการ หรือทั้งสองอย่างในเชิงพาณิชย์

4.2) e-Payment หรือการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการโอนสิทธิการถือครองเงินหรือการโอนสิทธิการถอนเงิน หรือหักเงินจากบัญชีเงินฝากของผู้ใช้บริการที่เปิดไว้กับผู้ให้บริการด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดหรือบางส่วน

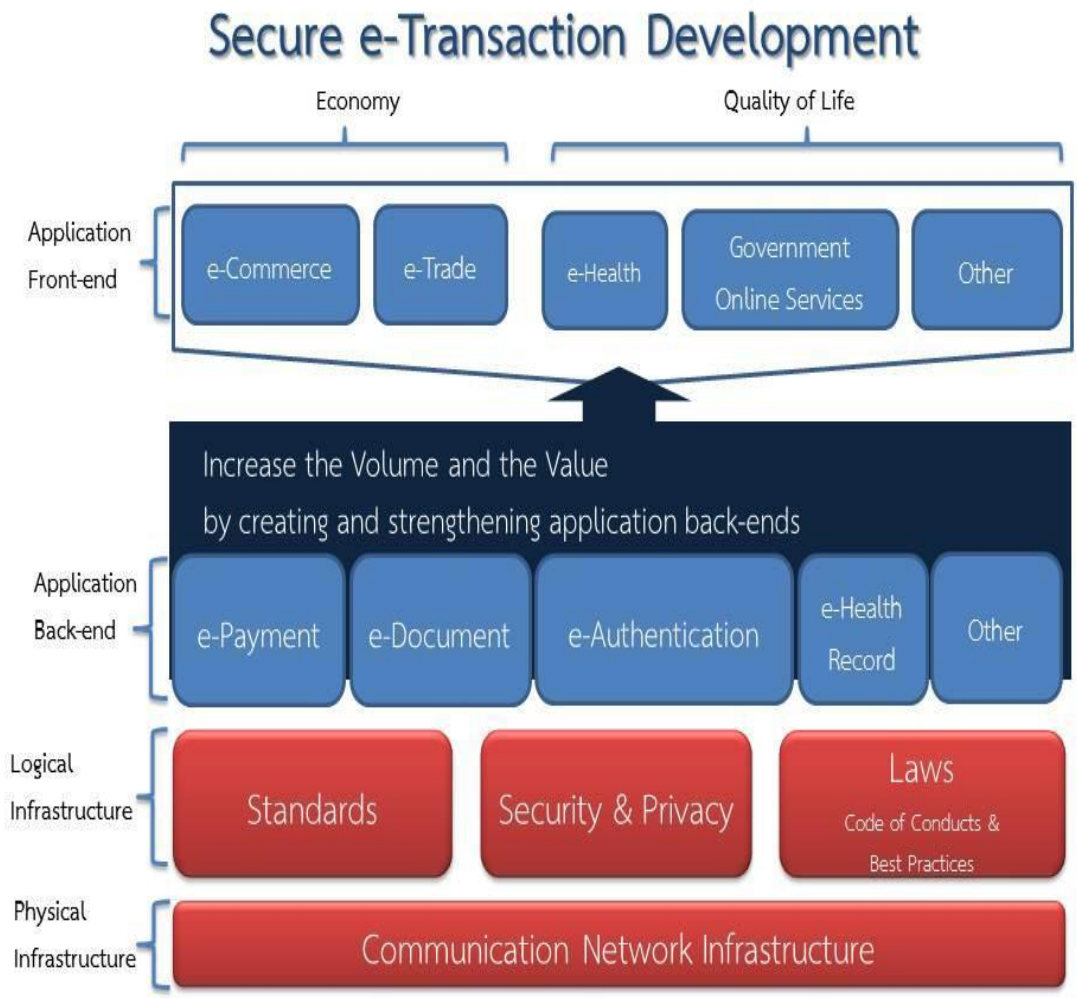
4.3) e-Filing หรือการยื่นคำร้องคำขอหนังสือหรือเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นระบบหนังสือราชการทางออนไลน์ จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถเรียกใช้และอัพโหลดไฟล์เหล่านั้นผ่านอินเทอร์เน็ตได้ และ e-Reporting หรือการจัดทำรายงานและเผยแพร่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้ใช้สามารถดาวน์โหลดได้ทางออนไลน์

4.4) e-Certificate หรือการรับรองสิทธิ์ เป็นการรับรองหรืออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในรูปแบบต่างๆ เช่น ใบอนุญาต ใบรับรอง และการขึ้นทะเบียน เป็นต้น

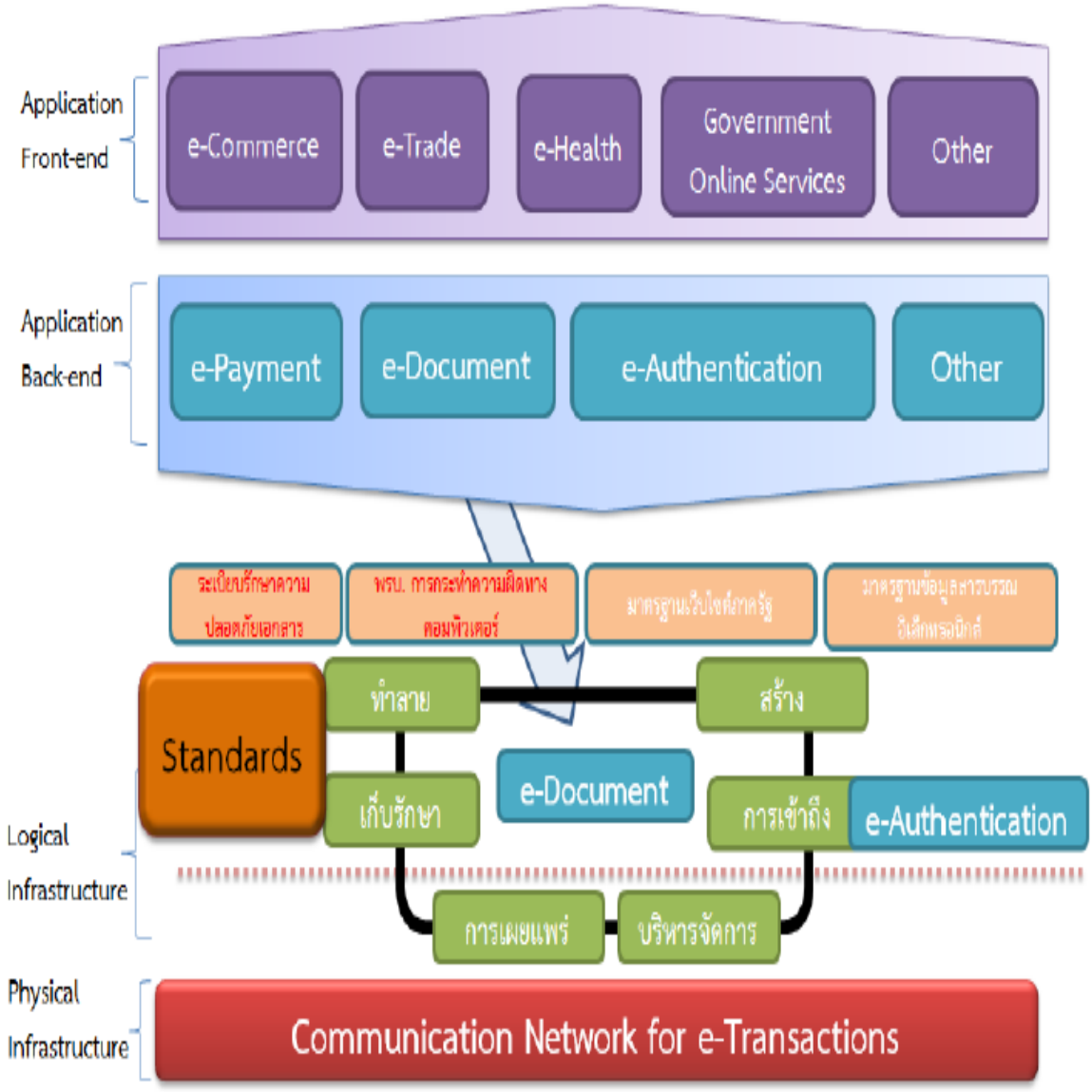
4.5) e-Medical Record หรือการจัดเก็บข้อมูลประวัติการรักษาผู้ป่วยของสถานพยาบาลหรือ สถานบริการสาธารณสุขที่จัดเก็บไว้ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถานพยาบาล เพื่อประโยชน์ต่อการให้บริการรักษาอย่างต่อเนื่อง

[4] Digital Economy Rankings เป็นรายงานการจัดอันดับขีดความสามารถในการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารเพื่อการดำเนินธุรกิจของประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยในปี 2553 ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 49 จากทั้งหมด 70 ประเทศ

กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และกรอบแนวคิดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) สำหรับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย สามารถแสดงได้ดังรูปภาพที่ 2-13 และ 2-14 ตามลำดับ




ภาพที่ 2-13 กรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556-2560




ภาพที่ 2-14 กรอบแนวคิดเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document)[5] สำหรับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย

[5] e-Document เป็นการตัดการเอกสารที่เกิดจากวิธีการทำ 3 รูปแบบ คือ 1) จากต้นฉบับกระดาษหรืออื่น ๆ แปลงเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (P2E) 2) จากต้นฉบับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ แปลงเป็นกระดาษอื่น ๆ (E2P) และ 3) จากต้นฉบับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E2E)

จากกรอบแนวคิดข้างต้น นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ของแผนแม่บท ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 2-5

**ตารางที่ 2-5 แสดงยุทธศาสตร์ (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556-2560**

| ยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Physical Infrastructure) ที่พร้อมรองรับความต้องการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ | (1) ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการโครงข่ายความเร็วสูงได้อย่างทั่วถึงเพื่อการทำธุรกรรม ทางอิเล็กทรอนิกส์ที่สะดวกและรวดเร็ว<br>(2) ภาครัฐมีโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพที่เพียงพอต่อการให้บริการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ของภาครัฐ | กลยุทธ์ที่ 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายและปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงข่ายความเร็วสูง<br>กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพเพื่อรองรับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 : กำหนดโครงสร้างพื้นฐานที่เกื้อหนุน (Logical Infrastructure) ให้เกิดมาตรฐาน กฎ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ | (1) มีการออกกฎหมาย และกฎระเบียบที่ช่วยลดอุปสรรคต่อการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์<br>(2) มีการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนด<br>(3) มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อรองรับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างครบถ้วน<br>(4) การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์มีความมั่นคงปลอดภัยมากยิ่งขึ้น<br>(5) เกิดธุรกิจบริการที่สร้างความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ | กลยุทธ์ที่ 2.1 จัดทำและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบที่จำเป็น พร้อมเร่งรัดการบังคับใช้ โดยผลักดันให้เกิดการคุ้มครองผู้บริโภคทางออนไลน์ (Online Consumer Protection) การระงับข้อพิพาท ทางออนไลน์ (Online Dispute Resolution) และ e-Court อย่างสมบูรณ์ เพื่อลดอุปสรรคของการทำธุรกรรม ทางอิเล็กทรอนิกส์<br>กลยุทธ์ที่ 2.2 กำหนดมาตรฐาน และแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นต่อการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล<br>กลยุทธ์ที่ 2.3 ผลักดันนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำธุรกรรม ทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างมั่นคงปลอดภัย<br>กลยุทธ์ที่ 2.4 ผลักดันให้เกิดธุรกิจบริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขยายการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในภาคธุรกิจมากขึ้น | (1) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจเพิ่มมากขึ้น<br>(2) ผู้ประกอบการโดยเฉพาะในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงวิสาหกิจชุมชน มีความเข้มแข็งและใช้พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เป็นช่องทางการขยายตลาดเพิ่มขึ้น | กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ในการดำเนินธุรกิจ<br>กลยุทธ์ที่ 3.2 สนับสนุนความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือในกลุ่มผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์<br>กลยุทธ์ที่ 3.3 ขยายตลาดและสร้างโอกาสสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 : บูรณาการการให้บริการและการเชื่อมโยงข้อมูลของงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีเอกภาพ | (1) มีการบูรณาการการเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐเพื่อสนับสนุนการให้บริการภาคธุรกิจและประชาชน<br>(2) ประชาชนใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มมากขึ้น | กลยุทธ์ที่ 4.1 เชื่อมโยงข้อมูลและยกระดับการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ<br>กลยุทธ์ที่ 4.2 เร่งรัดการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) สู่การปฏิบัติจริงเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานของภาครัฐ<br>กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นตัวกลางระหว่างประชาชนและส่วนราชการ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ผลักดันให้เกิดระบบบริการทางการแพทย์และสุขภาพผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน | (1) มีระบบสารสนเทศสุขภาพแห่งชาติเป็นฐานรากของการบูรณาการข้อมูลสุขภาพ<br>(2) การให้บริการผู้ป่วยผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพที่ดีขึ้น<br>(3) ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสุขภาพได้อย่างทั่วถึง | กลยุทธ์ที่ 5.1 มีองค์กรระดับประเทศเพื่อกำหนดทิศทางสาหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>กลยุทธ์ที่ 5.2 จัดทาและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยและข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคล<br>กลยุทธ์ที่ 5.3 พัฒนามาตรฐานข้อมูลสุขภาพเพื่อรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างมั่นคงปลอดภัย |

| ยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย | กลยุทธ์ |
|---|---|---|
| | | กลยุทธ์ที่ 5.4 ส่งเสริมการบริการและการใช้งานระบบสารสนเทศสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ในสถานพยาบาล<br>กลยุทธ์ที่ 5.5 ผลิตและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพในทุกระดับอย่างพอเพียง |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6 : สนับสนุนมาตรการและมาตรฐานเพื่อเพิ่มปริมาณของการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ | (1) มาตรการและมาตรฐานที่สำคัญสำหรับการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศให้มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัยและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง<br>(2) ลดเงื่อนไขหรือกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการนำระบบการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ<br>(3) ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อระบบการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความปลอดภัยสูง และมีความต้องการใช้การชำระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มมากขึ้น | กลยุทธ์ที่ 6.1 ผลักดันการบริการเพื่อเพิ่มการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ทดแทนการใช้เงินสด<br>กลยุทธ์ที่ 6.2 พัฒนาแนวทางที่ช่วยลดระยะเวลาในการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการชำระเงิน ทางอิเล็กทรอนิกส์<br>กลยุทธ์ที่ 6.3 ส่งเสริมระบบการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 7 : ยกระดับศักยภาพขององค์กร บุคลากรและประชาชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในยุคที่เปลี่ยนผ่านจากอนาล็อกเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ | (1) ภาครัฐมีองค์กร/ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในด้านต่างๆ ที่พร้อมผลักดันและสนับสนุนนโยบายในทุกด้าน<br>(2) ประชาชนมีความรู้เท่าทันในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ | กลยุทธ์ที่ 7.1 ผลักดันองค์กรที่เป็นศูนย์กลางแบบเบ็ดเสร็จในการพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์<br>กลยุทธ์ที่ 7.2 เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานระดับภูมิภาค/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น<br>กลยุทธ์ที่ 7.3 จัดทำข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูล<br>กลยุทธ์ที่ 7.4 พัฒนาผู้เชี่ยวชาญทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในด้านต่างๆ<br>กลยุทธ์ที่ 7.5 เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่ประชาชน |

**2.3.6 ทิศทางการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลประเทศไทย[6] ตามกรอบนโยบายคณะกรรมการ Digital Economy พ.ศ. 2558-2562**

1) **นิยาม "เศรษฐกิจดิจิทัล"**

1.1) พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงนโยบายรัฐบาลต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ 10 กันยายน พ.ศ.2557

ข้อ 6.18 ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง ทั้งผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล อุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลรองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคสื่อสารและบันเทิง ตลอดจนการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ปรับปรุงบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงให้ดูแลและผลักดันงานสำคัญของประเทศชาติในเรื่องนี้ และจะจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ เพื่อขับเคลื่อนเรื่องนี้อย่างจริงจัง

1.2) ม.ร.ว.ปรีดิยาธร เทวกุล รองนายกรัฐมนตรี

Digital Economy ทำหน้าที่เป็นส่วนเสริม (Additional) เพื่อสนับสนุนให้ Growth Engine ตัวเดิม ได้แก่ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการทำหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

1.3) ดร.สมชาย หาญหิรัญ รองปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

Digital Economy เกิดมานานแล้ว คือ ระบบเศรษฐกิจที่อยู่บนฐานของการใช้ประโยชน์จาก Digital Technology โดยมูลค่าที่เพิ่มขึ้นจากการใช้ Digital Technology คือ Digital Economy ซึ่งเป็นฐานหรือเป็นตัวเร่ง หรือ factor of economic growth ที่ทำให้ economic agent ทำงานได้ดีขึ้น

1.4) คุณวัตสัน ถิรภัทรพงศ์ กรรมการผู้จัดการประจำประเทศไทยและภูมิภาคอินโดจีน บ.ซิสโก้ ซิสเต็มส์ จำกัด

---

[6] สรุปและเรียบเรียงจากการบรรยาย หัวข้อ "ทิศทางกระทรวง Digital Economy และบทบาทของภาครัฐที่ต้องปรับตัว" บรรยายโดย

- ดร.กษิติธร ภูภราดัย ผู้อำนวยการอาวุโส สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ วันที่ 29 เมษายน 2558 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร
- ดร.พนิตา พงษ์ไพบูลย์ นักวิจัย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ วันที่ 11 พฤษภาคม 2558 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร

คาดหวังจะเห็นผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเศรษฐกิจ และสังคม โดยมี IT เป็นตัวเร่ง และทำให้เกิดได้จริง รองรับการแข่งขันไม่เฉพาะในประเทศ แต่รวมถึงการแข่งขันระหว่างประเทศด้วย ขณะเดียวกันต้อง ทำให้เศรษฐกิจและสังคมดีขึ้น

1.5) คุณสนธิญา หนูจีนเส้ง กรรมการผู้จัดการ บ.อินเทล ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วย ICT เป็นการยกระดับหรือเสริมให้เศรษฐกิจเติบโตได้เร็ว และแข่งขันได้เร็วขึ้น โดยต้องมองทั้งเศรษฐกิจสังคม ภาคราชการ ลูกจ้าง อุตสาหกรรม ผู้สูงอายุ ทุกคนต้องมีความรู้และสามารถใช้ ICT ในการยกระดับคุณภาพชีวิต ความรู้ และเศรษฐกิจ

1.6) บทสรุปความแตกต่างระหว่าง ICT กับ Digital Economy

ICT มุ่งเน้นแต่เฉพาะอุตสาหกรรม ICT การส่งเสริมด้าน ICT ที่ผ่านมาทำให้เกิดการมีการใช้ ICT และใช้ ICT เป็น และมุ่งพัฒนาในอุตสาหกรรม ICT เป็นหลัก

Digital Economy จะเน้นการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม ICT ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ใน 2 ด้าน คือ (1) ด้านความมั่งคั่ง ได้แก่ ธุรกิจ ประชาชนทุกคนสามารถใช้ ICT สร้างรายได้ และ (2) ด้านความมั่นคงได้แก่ ใช้ ICT เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต (สุขภาพ การศึกษา) และใช้ ICT เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยในยุค Digital Economy จากประชาชนธรรมดาที่ใช้ ICT เป็นจะกลายเป็น Digital Man เช่น digital entrepreneur, digital student เป็นต้น

เทคโนโลยีดิจิทัลจะมาเปลี่ยนรูปแบบวิถีการใช้ชีวิตของประชาชน ปรับเปลี่ยนวิถีการเรียนรู้ของชุมชน และเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการในการทำธุรกิจในทุกระดับ โดยต่อไปการทำธุรกิจ SMEs จะไม่จำกัดเฉพาะแค่ตลาดในประเทศเท่านั้น แต่ต้องคิดว่าเราจะขายใครในระดับอนุภูมิภาค ระดับภูมิภาค และระดับโลก

2) **การขับเคลื่อน Digital Economy ของไทย**

2.1) **ภาคเอกชนจะต้องเป็นผู้นำ**การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม รัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และส่งเสริมสนับสนุน (promoter) โดยการสร้างแรงจูงใจแก่เอกชน อย่างเป็นระบบ และปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐเอง ด้วยดิจิทัล ให้โปร่งใส และลดคอรัปชั่น

2.2) **มีคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** ที่ชี้นำทิศทางของการพัฒนาให้แก่หน่วยงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ และกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านการสร้างแรงจูงใจ (Incentive) นวัตกรรม (Innovation) จัดหาตลาด ให้แก่เอกชน เพื่อร่วมกันสร้างเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็ง และพัฒนาคนไทยที่มีความสามารถ

2.3) **นโยบายเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล** กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานของการพัฒนาและใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมกันอย่างมีเอกภาพ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทุกภาคส่วน ในการขับเคลื่อนให้เกิดสัมฤทธิผล

2.4) **รัฐจะกำกับดูแลระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ** ให้มีธรรมาภิบาลเข้มและความมั่นคงปลอดภัย รวมทั้งต้องมีการคุ้มครองผู้บริโภคและข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อไม่ให้มีการละเมิดกัน

2.5) **รัฐจะปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่ และแนวทางการลงทุนในองค์กรที่เกี่ยวข้อง** เช่น องค์กรส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ และรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และการกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นองคาพยพของการทำงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจดิจิทัลที่เสริมซึ่งกันและกัน

3) **เป้าหมายของกรอบยุทธศาสตร์เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล**

3.1) ประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ที่ทันสมัยมีขนาดเพียงพอและมีค่าบริการไม่สูงกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค

3.2) เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.3) สร้างผู้ประกอบการและธุรกิจดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพ (Productivity) ของประเทศ

3.4) สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ

3.5) สร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล

3.6) มีการพัฒนากำลังคน การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมรวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3.7) ประเทศไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการลงทุนและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3.8) สร้างความพร้อมด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศไทยเพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

4) **(ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล**

คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นผู้กำหนดนโยบายและมีกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงไอซีที เดิม) เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติ กรอบยุทธศาสตร์เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลประกอบด้วย 5 เสาหลัก ได้แก่

4.1) โครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ (Hard Infrastructure)

4.1.1) บรอดแบนด์แห่งชาติ

จัดให้มีบริการด้านโครงข่ายโทรคมนาคมและโทรทัศน์ดิจิทัลที่มีคุณภาพครอบคลุมถึงระดับหมู่บ้านทั่วประเทศภายในปี 2560 ในระดับราคาที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ และมีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง 100 Mbps ในเขตเมืองในระดับราคาเหมาะสมกับค่าครองชีพ

4.1.2) ศูนย์ข้อมูล

มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานศูนย์ข้อมูล สร้างความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณภาครัฐ มีการสร้างมาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยและมาตรฐานคุณภาพการให้บริการ ซึ่งก่อให้เกิดการส่งเสริมการขยายตัวทางธุรกิจของภาคเอกชนและผลักดันภาคเอกชนให้เพิ่มศักยภาพและทักษะการดาเนินงาน อันจะ ก่อให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีโลก

4.1.3) วงจรสื่อสารระหว่างประเทศ

ที่เป็นศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลอินเทอร์เน็ตในระดับภูมิภาค มี Capacity เพียงพอ และมีเส้นทางการเชื่อมต่อกับต่างประเทศหลายเส้นทาง รวมทั้งทำการปรับเปลี่ยน IPv4 เป็น IPv6 เพื่อรองรับ Internet IP Address ที่เพิ่มมากขึ้น

4.2) โครงสร้างพื้นฐานด้านการบริการ (Service Infrastructure)

4.2.1) รัฐบาลดิจิทัล

ปรับปรุงบริการภาครัฐไปสู่ Smart Service ที่ประชาชนสามารถขอรับบริการโดยไม่จำเป็นต้องยื่นสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือ สำเนาทะเบียนบ้าน ให้ใช้ประโยชน์จากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักหรือบัตร Smart Card โดยข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้องจะถูกบันทึกลงแบบฟอร์มขอใช้บริการเพื่อลดการกรอกแบบฟอร์มกระดาษและ ลดเวลาในการรับบริการของประชาชน

4.2.2) แพลตฟอร์มการบริการ

มีแพลตฟอร์มการให้บริการ (Service Platform) พื้นฐาน เช่น บริการแปลภาษา บริการเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API เพื่อรองรับการสร้างบริการรูปแบบใหม่ในด้านที่สำคัญเร่งด่วน

เช่น e-Commerce e-Logistics การท่องเที่ยว และบริการสาธารณสุขสำหรับประชาชน รวมทั้งการบริการข้อมูลสารสนเทศสำหรับชุมชน เป็นต้น

4.2.3) นวัตกรรมบริการข้อมูล

โดยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ เปิดเผย จัดเก็บ และแลกเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐ ตามมาตรฐาน Open Data เพื่ออำนวยความสะดวกในการเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน API และนำมาซึ่งการพัฒนาสินค้าและบริการรูปแบบใหม่ เชิงนวัตกรรม จากภาครัฐและเอกชน

4.3) โครงสร้างพื้นฐานด้านมาตรฐาน (Soft Infrastructure)

4.3.1) ด้านการอำนวยความสะดวก

ทำการอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคธุรกิจด้านเอกสารสำคัญต่างๆ ด้วยการพัฒนาระบบเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานด้วยมาตรฐานในเอกสารการเงินและเอกสารการค้าอิเล็กทรอนิกส์

4.3.2) CERT (Computer Emergency Response Team)

Readiness ทำการพัฒนามาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งทางด้านเทคโนโลยี และบุคลากร ด้วยการพัฒนาเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.3) ด้านกฎหมาย

ทำการปรับปรุงกฎหมายและมาตรฐานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ทันสมัย รวมถึงการปรับปรุงกลไกการบังคับใช้ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและอำนวยความสะดวกในการทำธุรกรรมบนระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเน้นการลด/เลิกการปฏิบัติของหน่วยงานรัฐที่เป็นอุปสรรค

4.4) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy Promotion)

4.4.1) ด้านการส่งเสริมการค้าผ่านสื่อดิจิทัล

ทำการยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันภายใต้บริการการค้าดิจิทัล (Digital Commerce) ด้วยการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ตลอดจนการสร้างธุรกิจเกิดใหม่ และสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์/บริการด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการต่อยอดนวัตกรรม

4.4.2) ด้านการส่งเสริมธุรกิจเกิดใหม่ด้านดิจิทัล

โดยเพิ่มการจ้างงานอย่างยั่งยืนด้วยการยกระดับทักษะและความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ ตลอดจนสร้างผู้ประกอบการดิจิทัล (Digital Entrepreneur) เพื่อรองรับความต้องการของเศรษฐกิจดิจิทัล โดยการจัดให้มีหลักสูตรระดับสูงทางด้านวิศวกรรมคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมดิจิทัล (Advanced Computer Engineering and Digital Innovation) รวมถึงอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงตลาดทุนให้กับผู้ประกอบโดยเฉพาะธุรกิจ SME

4.4.3) ด้านนวัตกรรมดิจิทัล

มีการบ่มเพาะและสร้างธุรกิจใหม่ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อต่อยอดนวัตกรรมสำหรับการสร้างสินค้าและบริการ (Digital Innovation) โดยมุ่งเน้นให้ภาคธุรกิจสามารถปรับรูปแบบการทำธุรกิจ (Business Transformation) และจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Park) เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์บ่มเพาะธุรกิจใหม่ ตลอดจนการประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมอย่างครบวงจร

4.5) ส่งเสริมการพัฒนาสังคมดิจิทัล (Digital Society)

4.5.1) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการให้บริการการเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายโดยคนทุกกลุ่มในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นเด็กก่อนวัยเรียน เด็กและเยาวชนวัยเรียนที่อยู่ทั้งในและนอกระบบการศึกษาสามัญผู้ใหญ่ในวัยทำงาน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทุกประเภท โดยจะต้องมีการออกแบบระบบและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design)

4.5.2) ด้านหอจดหมายเหตุ/ ห้องสมุดดิจิทัล

ทำการพัฒนาคลังทรัพยากรสารสนเทศของประเทศโดยการแปลงข้อมูลเก่าของรัฐหลากหลายประเภทในให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อให้ประชาชน สามารถสืบค้นและใช้ประโยชน์ได้ รวมไปถึงการสร้างห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ และพิพิธภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นแหล่งความรู้ของสังคมไทย ที่สามารถเข้าถึงผ่านที่เข้าถึงได้ผ่านอินเทอร์เน็ตทุกที่ ทุกเวลา

4.5.3) ด้านการรู้เท่าทันสื่อ

ทำการสร้างพลเมืองดิจิทัลที่รู้จักใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อทุกรูปแบบได้อย่างสร้างสรรค์ รู้เท่าทัน และมีความรับผิดชอบต่องสังคม โดยเน้นการพัฒนาความสามารถของประชาชนในการเข้าถึง เข้าใจ ตีความ ประเมิน และสร้างข้อมูลและสื่อโดยไม่ถูกครอบงำและสามารถใช้สื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตของทั้งตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม

5) **แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของภาครัฐในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล**

5.1) Service Innovation ได้แก่

- เน้นให้เกิดการบริการที่สะดวก โดยการใช้ผ่านบัตร smart card ในการทำธุรกรรมกับภาครัฐ รวมถึงการใช้ smart devices ในการค้นหาข้อมูล
- การสร้าง National Data Center เพื่อสร้างแหล่งการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการบริหารข้อมูลและสารสนเทศ และการสร้างความน่าเชื่อถือได้ของสารสนเทศ

5.2) Digital Competencies ได้แก่

- การสร้าง Service และกระบวนการทำงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเน้นเรื่อง Web service เพื่อให้ลดปัญหาการเชื่อมต่อข้อมูล การเข้าถึงข้อมูลอย่างไม่ถูกต้อง

5.3) Governance เพื่อความโปร่งใส และตรวจสอบได้ ได้แก่

- ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน และระยะเวลาดำเนินการ
- สร้างองค์ความรู้ให้ประชาชน โดยการสร้างคู่มือประชาชน ตามพรบ. อำนวยความสะดวก เพื่อลดขั้นตอนการติดต่อประสานงาน
- เน้นการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลเป็นเรื่องง่าย
- เน้นการกำหนดมาตรฐานต่างๆ เพื่อให้การทำงานของภาครัฐเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.4) Leadership and Change Management ได้แก่

- เน้นการบริหารแบบบูรณาการในลักษณะ Integrated Single Framework ที่เชื่อมโยงทุกเป้าประสงค์ของรัฐ และเอกชน ที่มีกระบวนการบริหารในแบบบูรณาการ (Integrated Management)
- กระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต้องมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายเดิมในยุคอนาล็อค (Analog) ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิตอล
- ผู้บริหาร ควรคำนึงถึงการส่งทอดเป้าหมายของการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่าง IT กับเป้าหมายเชิงเศรษฐกิจฯ ระดับประเทศ ระหว่างประเทศ และระดับองค์กร
- การกำกับดูแลทางด้าน IT ที่ดีที่คู่กันไปกับการกำกับดูแลกิจการภายในระดับองค์กร และระดับประเทศนั้น ควรสร้างความพร้อมใช้ของสารสนเทศที่น่าเชื่อถือได้ และมีประโยชน์ใน

การบริหารและการตัดสินใจ ควรมีการสื่อสารให้ความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารระดับสูง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และแนวความคิดใหม่ ที่ต้องมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทางด้าน IT ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ภายใต้กรอบ Digital Economy ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการริเริ่มการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายทางด้าน Digital Economy เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้านธุรกิจ และวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ ตามนโยบาย Digital Economy

**2.3.7 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 - 2563**

1) **วิสัยทัศน์**

"กระทรวงแรงงานมุ่งมั่นพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ"

2) **พันธกิจ**

2.1) พัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อการให้บริการแก่ประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

2.2) พัฒนาและปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการบูรณาข้อมูลแรงงานรอบด้านทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน

2.3) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ในระดับมาตรฐาน เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ ผลิต และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.4) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

3) **เป้าหมายโดยรวมในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน ในช่วงระยะ พ.ศ. 2559 – 2563**

3.1) เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ และการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์แก่ประชาชน สถานประกอบการ และผู้ใช้แรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ง่าย ทั่วถึงและเท่าเทียม ตลอดจนไม่สร้างภาระให้กับผู้รับบริการ

3.2) เพื่อพัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศทั้งภายในกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบสนองต่อการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน

3.3) เพื่อพัฒนาและยกระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้กับบุคลากรทุกระดับ สามารถรองรับระบบงานที่พัฒนาขึ้นตามแนวนโยบายดิจิทัล รู้เท่าทัน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีคุณภาพทั้งในฐานะผู้ใช้งาน และผู้พัฒนาระบบ

3.4) เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนจากบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพ

3.5) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีมาตรฐาน และคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4) **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ICT ของกระทรวงแรงงาน**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อการบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่พร้อมบูรณาการเข้าสู่รูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย (Application/Service Platform)

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงเพื่อบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center)

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และการให้บริการแก่ประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** การส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้มีมาตรฐาน และคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลงนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกันในด้านต่างๆ อาทิเช่น กรอบนโยบาย IT 2020 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาเซียน 2015 (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารฉบับที่ 3 ของประเทศไทย (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย และ (ร่าง) กรอบยุทธศาสตร์เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ดังแสดงในตารางที่ 2-7 ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านระบบสารสนเทศ และการบูรณาการข้อมูล
2) ด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ
3) ด้านการพัฒนาบุคลากร
4) ด้านการบริหารจัดการ (กฎหมาย/นโยบาย/กระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน/การประชาสัมพันธ์)

**ตารางที่ 2-6 แสดงรายละเอียดนโยบายและยุทธศาสต์ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกันในด้านต่างๆ อาทิ ด้านระบบสารสนเทศ และการบูรณาการข้อมูล ด้านโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ**

| ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย IT 2020 | แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาเซียน 2015 | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 3 ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 - 2561 | (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556 - 2560 | แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 - 2563 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านระบบสารสนเทศและการบูรณาการข้อมูล** | 4. ใช้ ICT เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริการของภาครัฐที่สามารถให้บริการประชาชน และธุรกิจทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล | 3. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) | 3 ยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในแนวทางนวัตกรรมบริการและมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค (Smart Government | 3 : ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขยายการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในภาคธุรกิจมากขึ้น | 1. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อการบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่พร้อมบูรณาการเข้าสู่รูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย (Application/Service Platform) |
| **ด้านโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ** | 1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT ที่เป็นอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงหรือการสื่อสารรูปแบบอื่นที่เป็น Broadband ให้มีความทันสมัย มีการกระจายอย่างทั่วถึงและมีความมั่นคงปลอดภัย สามารถรองรับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ได้ | 4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Development) | 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พอเพียง (Sufficient) และคุ้มค่า (Optimal Infrastructure) | 4. บูรณาการการให้บริการและการเชื่อมโยงข้อมูลของงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีเอกภาพ | 2. การพัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงเพื่อบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center) |

| ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย IT 2020 | แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาเซียน 2015 | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 3 ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 - 2561 | (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556 - 2560 | แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 - 2563 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านการพัฒนาบุคลากร** | 2 พัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการพัฒนาและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพมีวิจารณญาณและรู้เท่าทัน รวมถึงพัฒนาบุคลากร ICT ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล | 2. การเสริมสร้างพลังให้แก่ประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วม (People Empowerment & Engagement)<br>5. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) | 1: พัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าถึงและรู้เท่าทัน ICT เพื่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างพอเพียง ด้วยแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากบริการ ICT (Participatory People | 7. ยกระดับศักยภาพขององค์กร บุคลากรและประชาชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในยุคที่เปลี่ยนผ่านจากอนาล็อกเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ | 3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน |
| **ด้านการบริหารจัดการ (นโยบาย/ กระบวนการ/ มาตรฐาน)** | **3** ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ICT เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและนำรายได้เข้าประเทศโดยใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ การเปิดการค้าเสรีและประชาคมอาเซียน | 6. การลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี (Bridging The Digital Divide) | 3 ยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในแนวทางนวัตกรรมบริการ และมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค (Smart Government | 2. กำหนดโครงสร้างพื้นฐานที่เกื้อหนุน (Logical Infrastructure) ให้เกิดมาตรฐาน กฎ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ | 5. การส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้มีมาตรฐานและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง |

## 2.4 กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย

2.4.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544

2.4.2 พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีในการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549

2.4.3 พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550

2.4.4 ประกาศกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรื่อง หลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการ พ.ศ. 2550

2.4.5 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

2.4.6 ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่องแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2553

2.4.7 ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่องแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2553

2.4.8 พระราชกฤษฎีกาการกำหนดวิธีการแบบปลอดภัย ในการประกอบธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553

2.4.9 ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การรับรองสิ่งพิมพ์ออก พ.ศ. 2555

2.4.10 พระราชบัญญัติว่าด้วยการอำนวยความสะดวกในการพิจาณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558

ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2-8

**ตารางที่ 2-7 แสดงรายละเอียดกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**

| กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | รายละเอียดคำอธิบาย |
|---|---|
| **1. พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544** | เจตนารมณ์เพื่อรับรองสถานะทางกฎหมายของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ให้เทียบเท่ากับการทำเป็นหนังสือหรือหลักฐานเป็นหนังสือ เพื่อรับรองวิธีการส่งและรับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ลายมืออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการรับฟังพยานหลักฐานที่เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ให้มีความน่าเชื่อถือและมีผลในทางกฎหมายเช่นเดียวกับการทำธุรกรรมซึ่งเคยปฏิบัติอยู่เดิม |
| **2. พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีในการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549** | เพื่อส่งเสริมระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ในการเตรียมความพร้อมให้แก่หน่วยงานและบุคลากรของรัฐในการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ จึงได้มี การกำหนดแนวทางหรือวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก่หน่วยงานและบุคลากรภาครัฐในการให้บริการแก่ประชาชนในการติดต่อ หรือดำเนินการใดๆ กับ หน่วยงานของรัฐหรือโดยหน่วยงานของรัฐ |
| 3. **พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550** | เนื่องจากปัญหาภัยคุกคามที่เกิดจากไวรัสคอมพิวเตอร์ การเผยแพร่รูปภาพข้อความที่มีลักษณะลามก อนาจาร ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อบุคคล ต่อความมั่นคงทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจของประเทศ จึงทำให้เกิดพระราชบัญญัติฉบับนี้ องค์ประกอบของความผิดและบทลงโทษ แบ่งออกเป็น 2 หมวด คือ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และพนักงานเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 13 มาตรา ตั้งแต่มาตรา 5 ถึง มาตรา 17 อาทิเช่น<br>- มาตรา 5 เข้าถึงคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ<br>- มาตรา 7 เข้าถึงข้อมูลคอมพิวเตอร์โดยมิชอบ<br>- มาตรา 10 ทำให้ระบบไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ เช่น ปล่อยไวรัส เป็นต้น<br>- มาตรา 14 การเผยแพร่เนื้อหาอันไม่เหมาะสม<br>ที่มาข้อมูล ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 27 ก หน้า 4 |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | รายละเอียดคำอธิบาย |
|---|---|
| **4. ประกาศกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรื่อง หลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการ พ.ศ. 2550** | การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มีแนวโน้มขยาย วงกว้าง และทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์นับเป็นพยานหลักฐานสำคัญใน การดำเนินคดีอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสืบสวน สอบสวน เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ จึงสมควรกำหนดให้ผู้ให้บริการมีหน้าที่ในการเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ดังกล่าว |
| **5. พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551** | 1. ในกรณีที่มีการทำสิ่งพิมพออกของขอมูลอิเล็กทรอนิกส สำหรับใชอางอิง ขอความของขอมูลอิเล็กทรอนิกสหากสิ่งพิมพนั้นมีขอความถูกตองครบถวนตรงกับขอมูลอิเล็กทรอนิกสและไดมีการรับรองสิ่งพิมพนั้นโดยหนวยงานที่มีอำนาจตามที่คณะกรรมการ<br>2. ในกระบวนการพิจารณากฎหมาย คดีแพง คดีอาญา หรือคดีอื่น หามปฏิเสธขอมูลอิเล็กทรอนิกสใชเปนพยานหลักฐานเพียงเพราะวาเปนขอมูลอิเล็กทรอนิกส แตใหพิเคราะหถึงความนาเชื่อถือของลักษณะหรือวิธีการที่ใชสราง เก็บรักษา หรือสื่อสารขอมูลอิเล็กทรอนิกส ลักษณะวิธีการเก็บรักษา ความครบถวนสมบูรณและไมมีการเปลี่ยนแปลง<br>3. ใหมีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกวา คณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกสประกอบดวย รัฐมนตรีวาการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเปนประธาน ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เปน รองประธาน และกรรมการอื่นอีก 12 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีเปนผูแตงตั้งจากผูทรงคุณวุฒิดาน การเงิน การพาณิชย<br>4. ใหจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกสเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร<br>ที่มาข้อมูล ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 33 ก หน้า 81 |

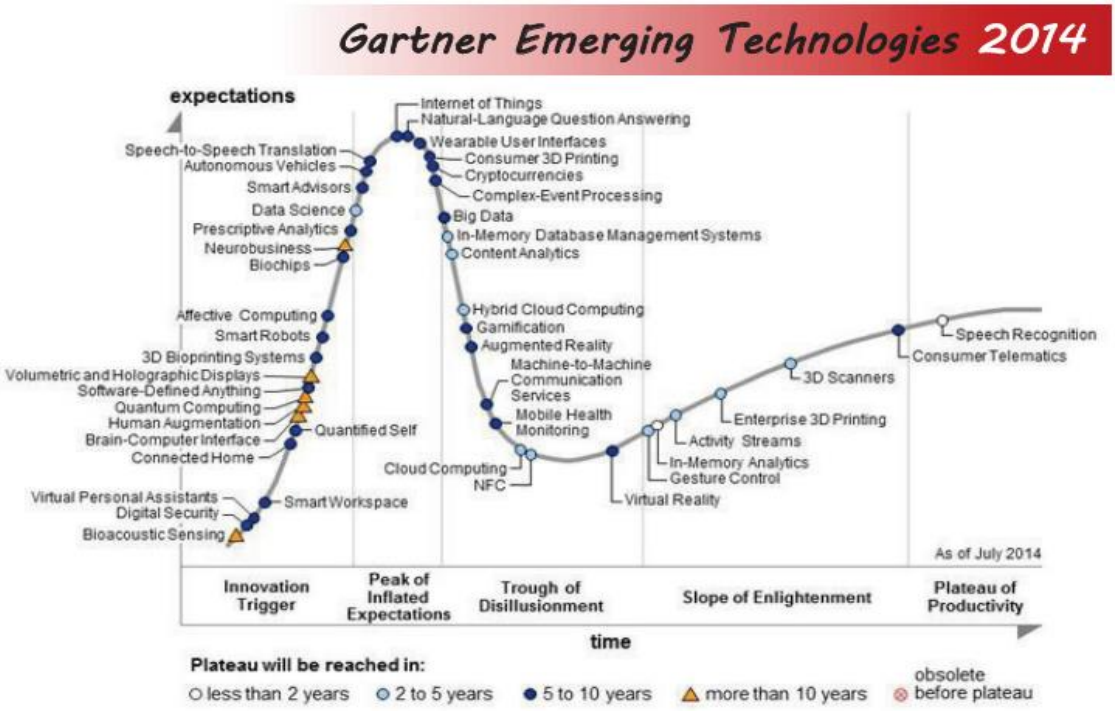
| กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | รายละเอียดคำอธิบาย |
|---|---|
| **5. ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่องแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2553** | ปัจจุบันปัญหาด้านการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยให้กับสารสนเทศมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อภาครัฐและภาคธุรกิจมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการ ตลอดจนองค์กร ภาครัฐ และภาคเอกชน ที่มีการดำเนินงานใด ๆ ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบสารสนเทศขององค์กร ขาดความเชื่อมั่นต่อการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในทุกรูปแบบ ประกอบกับคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะส่งเสริมและผลักดันให้ประเทศสามารถยกระดับการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ โดยการนำระบบสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ประกอบการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างแพร่หลายจึงเห็นความสำคัญที่จะนำกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มาบังคับ ใช้กับการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในส่วนที่ต้องกระทำและในส่วนที่ต้องงดเว้นการกระทำ เพื่อ ช่วยให้การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคงปลอดภัยและมีความน่าเชื่อถือความน่าเชื่อถือ |
| **6. ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่องแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2553** | ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีการรวบรวม จัดเก็บ ใช้หรือ เผยแพร่ในรูปของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เป็นสิทธิมนุษย์ชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งปัจจุบันมี การนำระบบสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ประกอบการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์อย่าง แพร่หลาย และเพื่อให้การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานของรัฐมีความมั่นคงปลอดภัย ความน่าเชื่อถือ และมีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เห็นสมควรกำหนดแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้มีมาตรฐานเดียวกัน |
| **7. พระราชกฤษฎีกาการกำหนดวิธีการแบบปลอดภัย ในการประกอบธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2553** | ส่งเสริม ให้มีการบริหารจัดการและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของทรัพย์สินสารสนเทศในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีการยอมรับและเชื่อมั่นในข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 บัญญัติให้ธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ใดที่ได้กระทำตามวิธีการแบบปลอดภัยที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาแล้ว ให้สันนิษฐานว่าเป็นวิธีการที่เชื่อถือได้ |

| กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ | รายละเอียดคำอธิบาย |
|---|---|
| **8. ประกาศคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การรับรองสิ่งพิมพ์ออก พ.ศ. 2555** | กฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กำหนดให้มีหน่วยงานรับรองสิ่งพิมพ์ออกของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สิ่งพิมพ์ออกนั่นสามารถใช้อ้างอิงแทนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และมีผลใช้แทน ต้นฉบับได, ตามความในมาตรา 10 วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 คณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กำหนดขึ้น จึงได้ออกประกาศไว้ |
| **9. พระราชบัญญัติว่าด้วยการอำนวยความสะดวกในการพิจาณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558** | คณะกรรมการ พัฒนากฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการกฤษฎีกาประกอบการพิจารณาด้วย<br>มาตรา ๗ ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้การกระทำใดจะต้องได้รับอนุญาต ผู้อนุญาตจะต้องจัดทำ คู่มือสำหรับประชาชน ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข (ถ้ามี) ในการยื่นคำขอขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาตและรายการเอกสารหรือหลักฐานที่ผู้ขออนุญาตจะต้อง ยื่นมาพร้อมกับคำขอ และจะกำหนดให้ยื่นคำขอผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนการมายื่นคำขอด้วยตนเองก็ได้ |

## 2.5 แนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต (Technology Trends)

สืบเนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาเทคโนไลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต (Technolgy Trends) จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการของกรมการจัดหางาน ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีทันสมัย อีกทั้งรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่แต่ละประเทศต้องมีความพร้อมทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างประเทศ

จากการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า เมื่อเดือนตุลาคม 2557 (ค.ศ. 2014) บริษัท การ์ดเนอร์ (Gartner) ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำที่ให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศสหรัฐอเมริกา ไดทำการคาดการณทิศทางและแนวโนมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลวัฏจักรการพัฒนาของเทคโนโลยี (HYPE Cycle) ในงานสัมมนา Gartner Emerging Trends 2014 ดังแสดงในรูปภาพที่ 2-15




ภาพที่ 2-15 แสดงวัฏจักรการพัฒนาของเทคโนโลยี (HYPE Cycle) ในงานสัมมนา Gartner Emerging Trends 2014

จากภาพที่ 2-15 แสดงวัฏจักรการพัฒนาเทคโนโลยีตาง ๆ หรือที่ Gartner เรียกวา “HYPE Cycle” นั้น เปนเครื่องมือในการนำเสนอที่ระบุวาเทคโนโลยีทุกชนิดจะมีวงจรการเจริญเติบโตที่เหมือนกัน โดยแบงออกไดเปน 5 ระยะ คือ

**ระยะที่ 1** : ระยะจุดชนวน (Technology Trigger) คือระยะที่ Technology เพิ่งจะถูกประกาศออกมาจากหอง Lab ใหเปนที่รับรูแกสาธารณะ แตไมมีใครรูจริง หรือไมก็มีผูรูอยูในวงจำกัดหรือนอยมาก ถาจะเปรียบกับเด็ก ก็เปรียบเหมือนเปนเด็กระยะแรกเกิด ผูใกลชิดก็และตองการเปนตนแบบแกผูอื่น แตเมื่อระยะเวลาผานไป ความแตกตางนั้นก็จะตองถูก convert เขามาสูจุดเดียวกัน และเปนบรรทัดฐานในที่สุด

**ระยะที่ 2** : ระยะรุงเรืองสุดขีด (Peak of Inflated Expectations) เมื่อ Technology เปนที่รับรูกระจายสูสาธารณะมากขึ้น มีผูคนเหอและแหตาม Technology นั้นไปอยางลนหลาม มีความคาดหวังสูงมากวาจะตองไดนั่นไดนี่ กลับมามีการลงทุนแบบทุมลงไปอยางสุดตัวเหมือนกับหุ้นขึ้นอยางสุดขีด แตนั่นเป็นเพียงความคาดหวังที่เกินขนาด (Over Expectation) ซึ่งในที่สุดเมื่อมีการลองไปชักพักก็จะมีผูที่พบความสำเร็จบาง ไม่พบความสำเร็จบาง แล้วเมื่อพุ่งขึ้นสูงสุด ก็ตกลงมาเสมือนเป็นช่วงหุ้นตก และเข้าสู่ระยะที่ 3 ต่อไป

**ระยะที่ 3** : ผานวิกฤตต่ำสุดของความผิดหวัง (Trough of Disillusionment) ระยะนี้นับวา Technology นั้น ไดผานการทดสอบมาแลวหลายตลบ บาง Technology ก็แทบลมหายตายจากเลิกลากันไป สวนที่ผานพ้นวิกฤตมาไดก็จะผานเขารอบวิ่งไปหาเส้นชัยในระยะที่ 4

**ระยะที่ 4** : รูแจงเห็นจริง สว่างธรรม (Slope of Enlightenment) Technology ที่สอบผานจากระยะที่ 3 มาไดจะเสมือนกับได้รับการรับรองแลววาเปน Technology ที่ผูคน รูซึ้งแบบรูแจงแลวเห็นแสงสว่างแล้วเขาสูการเติบโต และนำไปใช้ในงานจริง ซึ่งเปนระยะท 5 ในที่สุด

**ระยะที่ 5** : ภูเขาทองที่ราบเรียบ (Plateau of Productivity) Technology ที่เติบโตมาถึงจุดนี้ได้จะกลายเป็น Technology ที่ใช้ในการดำรงชีวิตของการทำงานจนเป็นเรื่องปกติในที่สุด

โดยบริษัท การ์ดเนอร์ (Gartner) ได้คาดการณ์แนวโน้ม 10 เทคโนโลยี ที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี 2558 (ค.ศ. 2015) เป็นต้นไป ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2-8

**ตารางที่ 2-8 แสดงแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต (Technology Trends)**

| ลำดับที่ | แนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคต[7] | รายละเอียดคำอธิบาย | สรุปประเด็นที่ควรศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้งาน[8] |
|---|---|---|---|
| 1 | **Computing Everywhere** | การใช้งานอุปกรณ์ Smartphone ที่แพร่หลาย ทำให้เกิดผู้ใช้ที่เป็น Mobile มากขึ้น และต้องสามารถเข้าถึงการใช้งานได้ทุกที่ ระบบการใช้งานก็จะต้องคำนึงสภาพแวดล้อมที่จะมีอุปกรณ์หลากหลายต่อมาจากทุกๆ ที่มากกว่าที่จะพัฒนามุ่งมาให้อุปกรณ์เดี่ยวใช้งาน และยิ่งมีกระแสของอุปกรณ์อย่าง Wearable Technology ก็จะยิ่งทำให้การประมวลผลผ่านอินเตอร์เน็ตมีการใช้งานอย่างกว้างขวางขึ้นที่ผู้คนจะเข้าถึงจากทุกๆที่ และต่อไปการออกแบบที่เน้นประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience Design) จะมีความสำคัญยิ่งขึ้น | - องค์กรจะรับมือกับเทคโนโลยี Computing Everywhere อย่างไร<br>- บุคลากรต้องตระหนักต่อการใช้งานอุปกรณ์พกพาอย่างไร |
| 2 | **The Internet of Thing (IoT)** | Gartner ให้ความสำคัญกับ IoT อย่างต่อเนื่องมาสามปีแล้ว ซึ่งการเติบโตอย่างต่อเนื่องของอุปกรณ์จะทำให้เกิดข้อมูลที่มากขึ้นและก็จะมีบริการต่างๆเพิ่มมากขึ้นตาม เราจะเห็นการนำอุปกรณ์มาใช้งานในเชิงธุรกิจมากขึ้น อาทิเช่น การนำโมเดลการจ่ายเงินตามการใช้งาน (Pay-per-use) มาใช้กับการบริการอย่างระบบประกันภัยที่อาจชำระเฉพาะเมื่อมีการขับรถโดยเราใช้อุปกรณ์ IoT ตรวจจับ หรือที่จอดรถที่อาจมีอุปกรณ์ IoT ติดอยู่ | - การให้บริการด้านต่างๆ<br>- การบริการแบบจ่ายเงินตามการใช้งาน (Pay-per-use)<br>- การจัดการด้วยบุคคล การดำเนินการรูปแบบ Self Service<br>- การให้บริการระบบเช่น Cloud สำหรับการใช้ในองค์กรเช่น SaaS, PaaS และ IaaS |

[7] ที่มา : ดร.ธนชาติ นุ่มนนท์, http://thanachart.org/2014/10/11/gartner-top-10-strategic-it-trends-2015/ สืบค้นเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2558

[8] ที่มา : https://pt-br.facebook.com/SipaWws/posts/1582403788645781?fref=nf สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558

| ลำดับที่ | แนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคต[7] | รายละเอียดคำอธิบาย | สรุปประเด็นที่ควรศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้งาน[8] |
|---|---|---|---|
| | | | - องค์กรจะนำ The Internet of Things มาใช้ได้อย่างไร<br>- บุคลากรสามารถที่ปรับใช้กับแนวคิดนี้อย่างไร |
| 3 | **3D Printing** | ตลาดการพิมพ์สามมิติในปี ค.ศ. 2015 จะโตขึ้นถึง 98% และคาดการณ์ว่าจำนวนเครื่องพิมพ์สามมิติจะถูกจำหน่ายเพิ่มเป็นสองเท่าและจะมีจำนวนเป็นสามเท่าในอีกสามปีข้างหน้า โดยเครื่องก็จะมีราคาถูกลงและถูกนำมาใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆมากขึ้น ซึ่งการนำ 3D Printer มาใช้ก็จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการออกแบบหรือการพัฒนาอุปกรณ์ต้นแบบ | - การนำเทคโนโลยี 3D Printing มาใช้ในองค์กรอย่างไร |
| 4 | **Advanced, Pervasive and Invisible Analytics** | Analytics จะกลายเป็นเรื่องสำคัญเพราะเราจะมีข้อมูลทั้งที่เป็น structure และ unstructure มากขึ้น Application ต่างๆก็ต้องมีระบบที่มีความสามารถด้าน Analytics อยู่ใน และองค์กรก็ต้องเตรียมรองรับกับข้อมูลมหาศาลที่จะมาจาก IoT, Social Media และ อุปกรณ์ Wearable ซึ่ง Analytics จะมีความสำคัญในการจะหาคำตอบต่าง ๆ มากกว่าเพียงแค่ Big Data | - การเตรียมโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการสร้างระบบวิเคราะห์ขั้นสูง<br>- การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงได้อย่างไร |
| 5 | **Context-Rich Systems** | Gartner ได้กล่าวถึง Ubiquitous embedded intelligence ซึ่งจะเป็นการพัฒนาระบบต่างๆที่จะช่วยเตือนและคาดการณ์เรื่องต่างๆที่อยู่รอบตัวได้ล่วงหน้า อาทิเช่นระบบอย่าง Context-Aware Security | - การนำแนวคิดของระบบวิเคราะห์ขั้นสูงมาใช้วิเคราะห์สารสนเทศให้องค์กรเกิดประโยชน์ได้อย่างไร |
| 6 | **Smart Machines** | เมื่อปีที่แล้ว Gartner ก็กล่าวถึง Smart Machine ที่เป็นระบบที่สามารถเรียนรู้เองได้ (เช่น IBM Watson) ซึ่งจะมีระบบ Analytics ที่ชาญฉลาด โดยยุคของ Smart Machine ที่จะมาถึงนี้ก็จะเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของประวัติศาสตร์ไอที ซึ่งในปัจจุบัน | - องค์กรได้ประโยชน์ต่อเทคโนโลยี Smart Machines อย่างไร<br>- บุคลากรจะได้ประโยชน์ต่อเทคโนโลยี Smart |

| ลำดับที่ | แนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคต[7] | รายละเอียดคำอธิบาย | สรุปประเด็นที่ควรศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้งาน[8] |
|---|---|---|---|
| | | ก็เริ่มมีการพัฒนาต้นแบบของ รถยนต์แบบ autonomous, หุ่นยนต์ที่ก้าวหน้าขึ้น หรือผู้ช่วยอัจฉริยะเสมือนจริง (virtual personal assistant) | Machines อย่างไร |
| 7 | **Cloud/Client Architecture** | เทคโนโลยี Mobile และ Cloud กำลังเข้ามารวมกัน โดยฝั่ง Client จะเป็น Rich Application ที่ทำงานบนอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อระบบอินเตอร์เน็ตเช่นอุปกรณ์พีซี smartphone หรือ Tablet ส่วนฝั่งของ Server ก็จะเป็น Applications หลากหลายที่ทำงานอยู่บนระบบ Cloud Computing ที่ยืดหยุ่น (Elastic) และพร้อมที่จะรองรับผู้ใช้จำนวนมากได้ (Scability) นอกจากนี้ความต้องการการใช้งานฝั่ง Client ผ่านอุปกรณ์โมบายจะยิ่งทำให้ระบบ Server และ Storage มีขนาดใหญ่มากขึ้นเรื่อยๆ ผู้พัฒนา Application ก็ต้องต้องเตรียมรองรับกับผู้ใช้จำนวนมากจากอุปกรณ์ที่มีหน้าจอที่หลากหลาย และจะต้องสามารถ Sync ข้อมูลของ Application ในทุก ๆ อุปกรณ์ได้ | - สิ่งที่กระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานองค์กรกับ Cloud Computing เช่นระบบบัญชีรายชื่อ ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และระบบจัดเก็บงานในองค์กรเป็นต้น<br>- พฤติกรรมการใช้งานของผู้ใช้จะมีรูปแบบเปลี่ยนแปลงอย่างไร |
| 8 | **Software Defined Infrastructure and Applications** | ต่อไปเราจะเห็นการโปรแกรมที่ยืดหยุ่น (Agile Programming) สำหรับทุกๆอย่างตั้งแต่การพัฒนา Application ไป จนถึงการทำ Infrastructure ที่จะมีเรื่องของ Software-defined networking, storage, data centers และ security โดยจะมีการใช้ Application Programming Interface (APIs) ที่จะเข้าถึงข้อมูลและระบบเหล่านี้ผ่านบริการที่อยู่บน Cloud | - เรียนรู้รูปแบบการพัฒนาซอฟต์แวร์แบบ Agile<br>- เรียนรู้รูปแบบการวิเคราะห์ซอฟต์แวร์แบบ Static และ Dynamic Model<br>- เรียนรู้กับการสร้างโค้ด และการรวมโค้ดต่างๆ จากเครือข่ายสู่การพัฒนาแอพพลิเคชันที่ต้องการ |
| 9 | **Web-Scale IT** | การให้บริการไอทีกำลังเปลี่ยนไปเพราะมีผู้ใช้จำนวนมหาศาล ระบบอย่าง Facebook, Amazon และ Google ทำให้ Enterprise Data Center ต่างๆต้องออกแบบระบบที่จะรองรับผู้ใช้จำนวนมากที่จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งจะเป็นเรื่องยากที่องค์กรส่วนใหญ่จะทำระบบแบบนั้นได้ ดังนั้นในอนาคตเราอาจจะเห็นองค์กรต่างๆมาใช้ระบบ Cloud มากขึ้น และขั้นตอนแรกขององค์กร | - เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการพัฒนาของ Android เพื่อให้ได้แนวคิดในการพัฒนาระบบแบบ Web-Scale IT |

| ลำดับที่ | แนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคต[7] | รายละเอียดคำอธิบาย | สรุปประเด็นที่ควรศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้งาน[8] |
|---|---|---|---|
| | | ต่างๆที่จะเข้าสู่ Web-Scale IT คือการใช้ DevOps ซึ่งเป็นการรวมกันของ Development กับ Operation | |
| 10 | **Risk-Based Security and Self-Protection** | สุดท้าย Gartner ก็ยังให้ความสำคัญกับเรื่องของระบบความปลอดภัยและเชื่อว่าไม่มีองค์กรใดป้องกันได้ 100% ดังนั้นการประเมินความเสี่ยงและการใช้กระบวนการและเครื่องมือในการลดความเสี่ยงจะเป็นเรื่องที่สำคัญ ในมุมทางเทคนิคการออกแบบ Application ที่มีการป้องกันความปลอดภัยอยู่ในตัวจะมีความสำคัญยิ่งขึ้น | - เรียนรู้เกี่ยวกับความตระหนักในด้านความปลอดภัยในฝั่งองค์กร และผู้ใช้งาน |

สำหรับกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้มีการพิจารณาทิศทางแนวโน้มเทคโนโลยีของโลก เพื่อนำมาวิเคราะห์เทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อไทยในการปรับตัวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยสรุปไว้ 7 เทคโนโลยี ดังแสดงในตารางที่ 2-9

**ตารางที่ 2-9 แสดงเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อไทยในการปรับตัวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล**

| ลำดับที่ | รายการเทคโนโลยี | นัยยะสำคัญต่อประเทศไทยในการพัฒนาเข้าสู่ Digital Economy |
|---|---|---|
| 1 | New Communications Technologies | พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมและการสื่อสารความเร็วสูง (อินเทอร์เน็ตบรอดแบนด์) ให้ใช้ได้ทั่วถึง |
| 2 | Social Media & Mobile Computing | วิจัยพัฒนา ผลิต และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสามารถสูงขึ้น |
| 3 | Big Data Analytics | พัฒนาพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ที่หลากหลาย |
| 4 | Cloud Computing | ยกระดับศักยภาพธุรกิจด้วยเทคโนโลยีโดยเฉพาะธุรกิจขนาดเล็ก |
| 5 | Internet of Things | เปิดช่องทางบริการของภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย |
| 6 | Digital Technologies for Development | ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่ม |
| 7 | Cyber security | สร้างกลไกเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด |

# บทที่ 3 บทวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

บทนี้จะเป็นการนำเสนอภาพรวมสถานภาพปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย สถานภาพด้านภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของกรมการจัดหางาน จำนวนบุคลากร สถานภาพด้านกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุน ระบบสารสนเทศและข้อมูล สถานภาพด้านระบบคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป รวมถึงสถานภาพด้านระบบเครือข่ายและการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 3.1 สถานภาพด้านภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของกรมการจัดหางาน

### 3.1.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการมีงานทำคุ้มครองคนหางานและให้บริการข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานที่ทันสมัย

### 3.1.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบและให้บริการจัดหางานทั้งในและต่างประเทศ
2. ส่งเสริม พัฒนา ให้บริการแนะแนวอาชีพและการประกอบอาชีพ
3. ส่งเสริม กำกับดูแล การจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
4. พัฒนาระบบ สร้างเครือข่าย และผลิตข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
5. จัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

### 3.1.3 อำนาจหน้าที่ของกรมการจัดหางาน

ภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำ คุ้มครองคนหางาน ศึกษา วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการตามกำหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

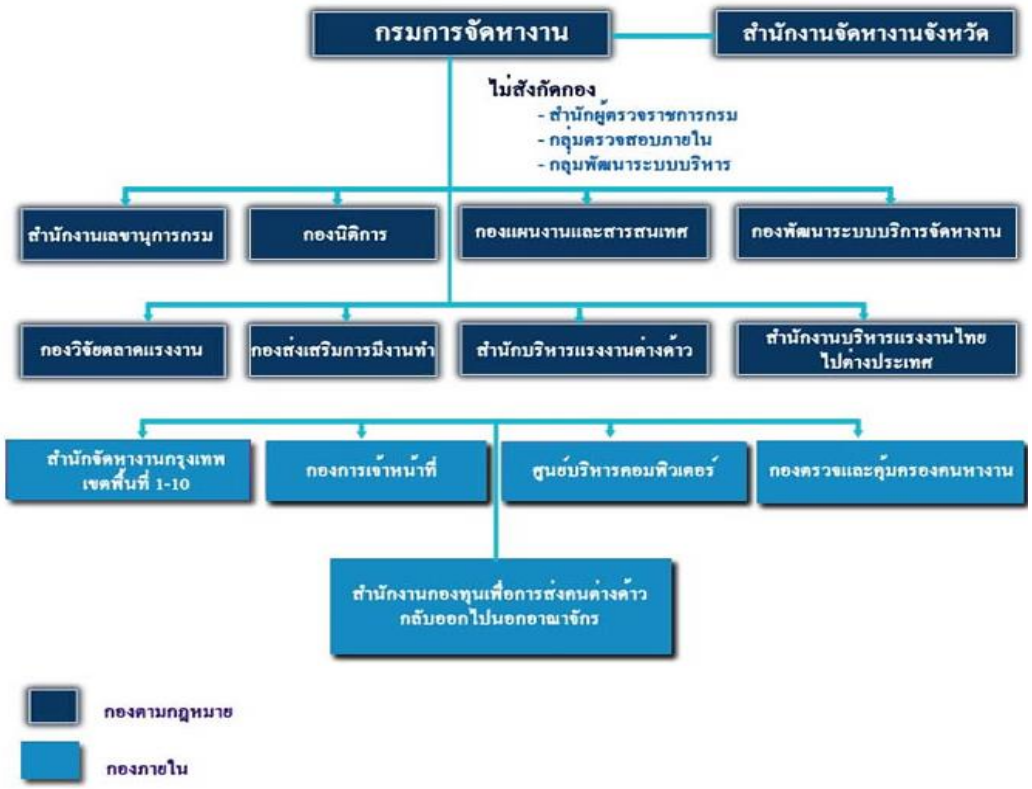
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริมและให้บริการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดให้แก่ประชาชน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### 3.1.4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน ได้แบ่งส่วนราชการของกรมการจัดหางาน เป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค อีกทั้งหน่วยงานได้มีการจัดตั้งขึ้นเองเป็นการภายใน คือ กองภายใน และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี มีดังนี้




ภาพที่ 3-1 แสดงโครงสร้างตามกฎกระทรวงแรงงานแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน รวมกับหน่วยงานภายในที่กรมจัดตั้งขึ้น

1) **ราชการบริหารส่วนกลาง**

1. **สำนักงานเลขานุการกรม**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ งานเลขานุการ และงานประชาสัมพันธ์ของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- จัดระบบงานและบริหารงานบุคคล รวมทั้งสวัสดิการของกรม
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- ฝ่ายประสานและช่วยอำนวยการ
- ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต
- ฝ่ายการคลัง
- ฝ่ายเงินกองทุน
- ฝ่ายพัสดุ
- ฝ่ายประชาสัมพันธ์

2. **กองนิติการ**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดทางแพ่ง อาญา งานคดี ปกครอง งานคดีแรงงานและงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ตามกฎหมายในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- กลุ่มกฎหมาย
- ฝ่ายคดี
- ฝ่ายพิจารณาอุทธรณ์
- ฝ่ายกฎหมาย
- งานบริหารทั่วไป

3. **กองแผนงานและสารสนเทศ**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ในงานด้านส่งเสริมการมีงานทำ
- จัดทำและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในสังกัดและเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศของกรม
- ติดต่อและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านความช่วยเหลือ และความร่วมมือด้านการส่งเสริมการมีงานทำ
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- ฝ่ายนโยบายและแผน
  - (1) งานวิชาการ วิจัย/ติดตามและประเมินผล
  - (2) งานแผนงานและงบประมาณ
- ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์

(1) งานอนุสัญญา

(2) งานความร่วมมือระหว่างประเทศ

- ศูนย์สารสนเทศ

(1) งานประมวลผลฯ

(2) งานห้องสมุด

- งานบริการทั่วไป

- ศูนย์อาเซียน

- เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านประชาคมอาเซียนและการต่อต้านการค้ามนุษย์ ครอบคลุมทั้งงานในระดับนโยบาย การประสานแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ/กิจกรรม ประสานหน่วยปฏิบัติ การติดตามประเมินผลและรายงานระหว่างประเทศ

4. **กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบ กลไก และกระบวนการจัดหางานในประเทศให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และหามาตรการในการบริการจัดหางานให้แก่ประชาชน อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริม สนับสนุน การบริการจัดหางานร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมตลอดถึงสนับสนุนให้มีการจ้างงานมั่นคงอย่างต่อเนื่องตลอดวัยทำงาน

- เป็นศูนย์ข้อมูลตำแหน่งงานและทะเบียนคนหางานในประเทศ

- ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการดำเนินงานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

- คุ้มครองและดูแลช่วยเหลือคนหางานที่ทำงานในประเทศให้ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมาย

- กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และการประกันการมีงานทำ

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
  - (1) ฝ่ายพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
  - (2) ฝ่ายพัฒนาระบบบริการจัดหางานในประเทศ
  - (3) ฝ่ายประสานการจัดหางานในประเทศ
  - (4) ศูนย์จัดหางานกลาง
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์การจัดหางานในประเทศ
  - (1) ฝ่ายนโยบายและแผน
  - (2) ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ
- กลุ่มงานส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิเศษ
  - (1) ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

5. **กองวิจัยตลาดแรงงาน**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลตลาดแรงงาน
- รวบรวมและวิเคราะห์ตลาดแรงงาน และแนวโน้มความต้องการแรงงาน
- ประสานการให้บริการข้อมูลตลาดแรงงานแก่ประชาชนถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน
- ประสานความร่วมมือในการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- ฝ่ายวิเคราะห์ตลาดแรงงาน
- ฝ่ายบริหารและพัฒนาข้อมูล
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคกลาง
- ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค 5 แห่ง

6. **กองส่งเสริมการมีงานทำ**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- พัฒนาและส่งเสริมการแนะแนวอาชีพ การประกอบอาชีพอิสระ และการรับงานไปทำที่บ้าน
- ศึกษาและจัดทำข้อมูลอาชีพ รวมทั้งแบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพเพื่อการแนะแนวอาชีพ
- ศึกษา จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ
- เป็นศูนย์กลางข้อมูลอาชีพและส่งเสริมการจัดตั้งและดำเนินงานของศูนย์ข้อมูลอาชีพทั่วประเทศ
- ศึกษา จัดทำ พัฒนาและเผยแพร่มาตรฐานอาชีพ และมาตรฐานอุตสาหกรรม

- จัดตั้งและบริหารกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระและกองทุนผู้รับงานไปทำที่บ้าน

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาระบบการแนะแนวอาชีพ
- ฝ่ายส่งเสริมการประกอบอาชีพและรับงานไปทำที่บ้าน

7. **สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- เสนอแนะนโยบาย พัฒนาระบบ รูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว รวมทั้งกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดเสรีการค้าบริการว่าด้วยการเคลื่อนย้ายบุคลากรต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพหรือวิชาชีพด้านบริการในประเทศ

- พิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลบหนีเข้าเมือง

- จัดทำทะเบียนคนต่างด้าวและเครือข่ายสารสนเทศ แรงงานต่างด้าวที่ขออนุญาตทำงาน

- ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าวให้เป็นไปตามกฎหมาย

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการบริหารงานแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินงานขององค์การเอกชนต่างประเทศ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ซึ่งได้รับการจัดตั้งเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานของคนต่างด้าว ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการจัดระบบแรงงานต่างด้าว
  - (1) กำกับดูแลงานป้องกันการค้ามนุษย์ และศูนย์ประสานแรงงานประมง
  - (2) ให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานของกลุ่มต่าง ๆ
  - (3) การดำเนินงานทางวิชาการ
  - (4) การเข้าร่วมประชุมวิชาการ
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  - (1) งานธุรการ/สารบรรณ
  - (2) งานบุคลากร
  - (3) การบัญชี การเงิน
  - (4) งานพัสดุครุภัณฑ์
  - (5) งานยานพาหนะ
  - (6) งานงบประมาณ
  - (7) งานอำนวยการ
- กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว
  - (1) งานธุรการของกลุ่ม
  - (2) ฝ่ายนโยบายและแผน
  - (3) ฝ่ายสารสนเทศแรงงานต่างด้าว
  - (4) ฝ่ายจัดระบบการดำเนินงานขององค์การเอกชน (NGO) และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ
  - (5) ฝ่ายคณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว และพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว
- กลุ่มงานจัดระบบการทำงานคนต่างด้าวระดับฝีมือชำนาญการ

(1) งานธุรการของกลุ่ม

(2) ฝ่ายจัดระบบอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือชำนาญการ

- กลุ่มงานจัดระบบการทำงานคนต่างด้าวเพื่อส่งเสริมการลงทุน

(1) งานธุรการของกลุ่ม

(2) ฝ่ายพิจารณาการอนุญาต 1

(3) ฝ่ายพิจารณาการอนุญาต 2

- กลุ่มงานจัดระบบการทำงานแรงงานต่างด้าว (เมียนมาร์ สปป.ลาว กัมพูชา)

(1) งานธุรการของกลุ่ม

(2) ฝ่ายคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (กบร.)

(3) ฝ่ายจัดระบบการนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

(4) ฝ่ายจัดระบบการพิสูจณ์สัญชาติ และออกใบอนุญาตทำงาน

(5) ฝ่ายจัดระบบการทำงานคนต่างด้าวบริเวณแนวชายแดน

8. **สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ**

1 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- พัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ

- เป็นศูนย์ข้อมูลระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศและทะเบียนคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ

- บริหารเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

- ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศของผู้รับอนุญาตหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย

- คุ้มครองสิทธิประโยชน์คนหางานและลูกจ้างที่ไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- กลุ่มภารกิจพัฒนายุทธศาสตร์การไปทำงานต่างประเทศ
  - (1) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาระบบการไปทำงานต่างประเทศ
  - (2) ฝ่ายส่งเสริมตลาดแรงงานในต่างประเทศ
  - (3) ฝ่ายทะเบียนคนหางานและสารสนเทศ
- กลุ่มภารกิจพิจารณาอนุญาตการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
  - (1) ฝ่ายพิจารณาอนุญาตการไปทำงาน 1
  - (2) ฝ่ายพิจารณาอนุญาตการไปทำงาน 2
- กลุ่มภารกิจช่วยอำนวยการและสนับสนุนการไปทำงานในต่างประเทศ
  - (1) ฝ่ายกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ
  - (2) ฝ่ายสำนักงานจัดหางาน
  - (3) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- กลุ่มภารกิจพัฒนาความพร้อมคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ
  - (1) ฝ่ายพัฒนาความพร้อมคนหางาน
  - (2) ฝ่ายฝึกอบรมคนหางานก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ
  - (3) กลุ่มภารกิจส่งเสริมไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
  - (4) ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานต่างประเทศโดยรัฐ
  - (5) ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ EPS สาธารณรัฐเกาหลี
  - (6) ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ IM ประเทศญี่ปุ่น
  - (7) ฝ่ายพิจารณาการไปทำงานตามระบบ TIC ประเทศอิสราเอล

2) **กองภายใน**

1. **สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1-10 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้**

1 มีอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่เกี่ยวกับการจัดหางานให้แก่ประชาชนในวัยทำงาน

2 ให้คำปรึกษาด้านอาชีพและแนะแนวอาชีพแก่ประชาชน

3 ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวและแรงงานต่างชาติ

4 การอนุญาตพาลูกจ้างไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ

5 บริการรับลงทะเบียนคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานในต่างประเทศการอบรมคนหางาน

6 การรับเรื่องราวร้องทุกข์ของคนหางานและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. **กองการเจ้าหน้าที่**

1 มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- การปฏิบัติงานสารบรรณกอง งานการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ ยานพาหนะ และงานช่วยอำนวยการต่าง ๆ ของกอง

- จัดทำแผนโครงการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จัดทำทะเบียนวิทยากร พัฒนาเทคโนโลยีการฝึกอบรมดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมประเมินผล และพัฒนาหลักสูตร

- การวางแผนอัตรากำลัง ศึกษาวิเคราะห์ระบบงาน เพื่อกำหนดระดับและอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างให้เหมาะสม

- การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนสายงาน การออกจากราชการ การจ้างลูกจ้างประจำ หนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว การอนุญาตให้ออก และเลิกจ้าง ตลอดจนการจัดทำบัญชีถือจ่าย

- การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำ

- การส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง รักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหมู่ข้าราชการและลูกจ้างตลอดจนทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กรม

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- ฝ่ายฝึกอบรม
- ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน
- ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
- ฝ่ายวินัย

3. **ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์**

1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- วิเคราะห์และพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์
- ออกแบบเชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั้งภายในและภายนอก
- ประสานการจัดซื้อ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์
- บำรุงรักษาระบบ ดูแลการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมการจัดหางานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- การวางแผนและประสาน การพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรของกรมการจัดหางาน

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- ฝ่ายวิชาการ
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานของคนต่างด้าว
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการให้บริการจัดหางานและการแนะแนวอาชีพ
- ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ
- ฝ่ายบริหารจัดการและบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์

4. **กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน**

1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- เป็นศูนย์กลางข้อมูลทางทะเบียนสำนักงานจัดหางานเอกชนในประเทศ
- ควบคุม กำกับ ดูแลบริษัทจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ
- รับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์เกี่ยวกับการจัดหางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ตรวจและติดตามความเคลื่อนไหวและพฤติการณ์เกี่ยวกับการดำเนินการจัดหางานเพื่อป้องกันและปราบปรามการการหลอกลวงคนหางาน
- ตรวจสอบและติดตามข้อมูลคนต่างด้าวและสถานประกอบการที่รับคนต่างด้าวเข้าทำงาน
- ตรวจสอบคนหางาน ที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
- สังเกตความเคลื่อนไหวของกลุ่มบุคคลที่อาจลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ
- ระงับการเดินทางของบุคคลที่มีพฤติการณ์ลักลอบไปทำงานต่างประเทศ
- พิจารณาการขอรับเงินสินบน เงินรางวัล และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวและกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริการทั่วไป
- ฝ่ายวิชาการและแผนงาน
- ฝ่ายตรวจการปฏิบัติตามกฎหมาย
- ฝ่ายทะเบียนสำนักงานจัดหางาน
- ฝ่ายรับเรื่องและวินัจฉัยคำร้องทุกข์
- ฝ่ายควบคุมตรวจสอบการทำงานของคนต่างด้าว
- ฝ่ายพิจารณาการขอรับเงินสินบนและเงินรางวัล

- ฝ่ายด่านตรวจคนหางาน
- ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ
- ด่านตรวจคนหางานดอนเมือง
- ด่านตรวจคนหางานภูมิภาค 18 แห่ง

5. **สำนักงานกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร**

1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร
- จัดทำทะเบียนนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ
- ดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน จัดทำบัญชีงบดุล รวมทั้งรายงานการเงินของกองทุน

2 โครงสร้างหน่วยงาน ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุน
- ฝ่ายบริหารเงินกองทุน
- ฝ่ายทะเบียนกองทุน
- ฝ่ายการเงินและบัญชี

3) **หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี**

1. **สำนักผู้ตรวจราชการกรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจ และแนะนำการปฏิบัติการราชการของข้าราชการในส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการจัดหางาน และข้าราชการของสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่

2. **กลุ่มตรวจสอบภายใน**

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจราชการปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมฯ ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุรวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี

การจัดเก็บพัสดุในคลัง พัสดุตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

3. **กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามพันธกิจ เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารราชการและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ การติดตามประเมินผลการจัดทำรายงานพัฒนาระบบราชการ ประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4) **ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**

1. **สำนักงานจัดหางานจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

1 ปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

2 รายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่อกรมการจัดหางานและสำนักงานแรงงานจังหวัด

3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3.1.5 อัตรากำลังและการบรรจุของกรมการจัดหางาน

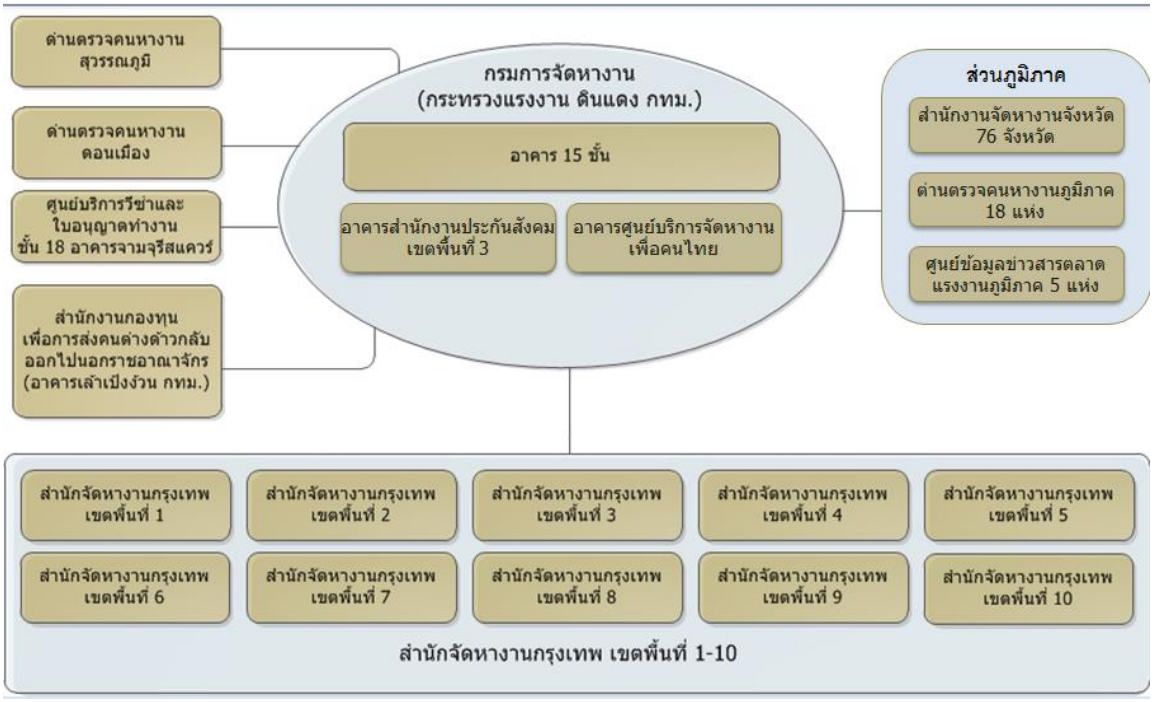
บุคลากรของกรมการจัดหางานในปัจจุบัน สามารถแสดงรายละเอียดจำนวนของบุคลากรได้ดังตารางที่ 3-1

**ตารางที่ 3-1 อัตรากำลังและจำนวนบุคลากรบรรจุของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 5 มิถุนายน 2558**

| ลำดับที่ | ประเภทบุคลากร | อัตรากำลัง | บรรจุ |
|---|---|---|---|
| 1. | ข้าราชการ | 1,245 | 1,109 |
| 2. | ลูกจ้างประจำ | 242 | 242 |
| 3. | พนักงานราชการ | 562 | 549 |
| 4. | ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) | 1,208 | 1,165 |
| **รวม (อัตรา)** | | **3,257** | **3,065** |

### 3.1.6 ภาพรวมที่ตั้งหน่วยงานตามโครงสร้างของกรมการจัดหางาน

จากการศึกษาโครงสร้างของหน่วยงานสามารถสรุปสถานภาพที่ตั้งของหน่วยงานตามโครงสร้างกรมการจัดหางานได้ดังภาพ




ภาพที่ 3-2 แสดภาพรวมที่ตั้งสำนักงานต่าง ๆ ของหน่วยงานตามโครงสร้างกรมการจัดหางาน

จากภาพแสดงให้เห็นว่า กรมการจัดหางานมีการกระจายการบริหารและการบริการทั้งในกรุงเทพมหานคร และภูมิภาค ตลอดจนมีการหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแบบบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอกด้วย เช่น ศูนย์บริการวีซ่าและใบอนุญาตทำงาน และด่านตรวจต่าง ๆ

หมายเหตุ ด่านตรวจคนหางานภูมิภาค 18 แห่ง ได้แก่

1. ด่านตรวจคนหางานเชียงใหม่ ที่ตั้ง อาคารผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศท่าอากาศยานเชียงใหม่ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่
2. ด่านตรวจคนหางานเชียงราย ที่ตั้ง สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย อ.เมือง จ.เชียงราย
3. ด่านตรวจคนหางานน่าน ที่ตั้ง สำนักงานจัดหางานจังหวัดน่าน อ.เมือง จ.น่าน
4. ด่านตรวจคนหางานจังหวัดหนองคาย ที่ตั้ง สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย อ.เมือง จ.หนองคาย
5. ด่านตรวจคนหางานจังหวัดนครพนม ที่ตั้ง สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม อ.เมือง จ.นครพนม
6. ด่านตรวจคนหางานจังหวัดมุกดาหาร ที่ตั้ง บริเวณสะพานมิตรภาพ 2 (มุกดาหาร-สะหวันนะเขต) บ้านสงเปือย ต.บางทรายใหญ่ อ.เมืองมุกดาหาร จ.มุกดาหาร 49000

7. ด่านตรวจคนหางานจังหวัดอุดรธานี ที่ตั้ง อาคารผู้โดยสารท่าอากาศยานอุดรธานี อ.เมือง จ.อุดรธานี
8. ด่านตรวจคนหางานจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตั้ง สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี อ.เมือง จ.อุบลราชธานี
9. ด่านตรวจคนหางานสุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส ที่ตั้ง อาคารด่านตรวจคนหางานสุไหงโก-ลก ถ.สายเอเชีย สายที่ 18 อ.สุไหงโก-ลก จ.นราธิวาส 96120
10. ด่านตรวจคนหางานตากใบ จ.นราธิวาส ที่ตั้ง บริเวณด่านศุลกากรตากใบ ต.เจ๊ะเห อ.ตากใบ จ.นราธิวาส 96110
11. ด่านตรวจคนหางานภูเก็ต ที่ตั้ง อาคารผู้โดยสารท่าอากาศยานภูเก็ต (ชั้น 3) ต.ไม้ขาว อ.ถลาง จ.ภูเก็ต 83000
12. ด่านตรวจคนหางานเบตง จังหวัดยะลา ที่ตั้ง บริเวณด่านพรมแดน อ.เบตง จ.ยะลา 95110
13. ด่านตรวจคนหางานวังประจัน ที่ตั้ง ริมถนนควนโดน-วังประจัน อ.ควนโดน จ.สตูล 91160
14. ด่านตรวจคนหางานสตูล ที่ตั้ง บริเวณด่านตรวจคนเข้าเมืองตำมะลัง อ.เมือง จ.สตูล 91000
15. ด่านตรวจคนหางานปาดังเบซาร์ ที่ตั้ง บริเวณด่านศุลกากรปาดังเบซาร์สะเดา ต.ทุ่งหมอ อ.สะเดา จ.สงขลา 90240
16. ด่านตรวจคนหางานสะเดา ที่ตั้ง บริเวณด่านศุลกากรสะเดา ต.สำนักขาม อ.สะเดา จ.สงขลา 90320
17. ด่านตรวจคนหางานหาดใหญ่ ที่ตั้ง ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ชั้น 2 ถ.หาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110
18. ด่านตรวจคนหางานบ้านประกอบ ที่ตั้ง หลักเขตแดน บ 30/29-บ 31/3 หมู่ 3 ต.ประกอบ อ.นาทวี จ.สงขลา 90160

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภูมิภาค 5 แห่ง ได้แก่

1. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดราชบุรี ที่ตั้ง 1/56-57 ถนนสมบูรณ์กุล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
2. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง ที่ตั้ง ศาลากลางจังหวัดระยอง ชั้น 2 ถ.สุขุมวิท ต.เนินพระ อ.เมือง จ.ระยอง 21150
3. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดลำปาง ที่ตั้ง ศูนย์ราชการจังหวัดลำปาง ชั้น 3 ถ.วชิราวุธดำเนิน ต.พระบาท อ.เมือง จ.ลำปาง 52000
4. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดขอนแก่น ที่ตั้ง ศาลากลางจังหวัด ชั้น 3 ถ.ศูนย์ราชการ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000
5. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา ที่ตั้ง ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 1 ถ.ราชดำเนิน ต.บ่อยาง อ.เมือง จ.สงขลา 90000

### 3.1.7 โครงสร้างการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

#### 1 โครงสร้างการบริหารงานเชิงนโยบายด้าน ICT และอำนาจหน้าที่

กรมการจัดหางานมีการแต่งตั้งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำกรมการจัดหางาน เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ ทก 0202/ว559 ลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2547 แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของรัฐ ตามที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเสนอ และให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 เป็นต้นมา อีกทั้งได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ซึ่งตามคำสั่งกรมการจัดหางาน ที่ 1831/2557 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ซึ่งกำหนดอำนาจและหน้าที่ของคณะทำงาน ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบาย และการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

2) วางแผนและปรับปรุงแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

3) เสนอแนะโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่ออธิบดีกรมการจัดหางานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการให้บริการของกรมการจัดหางาน

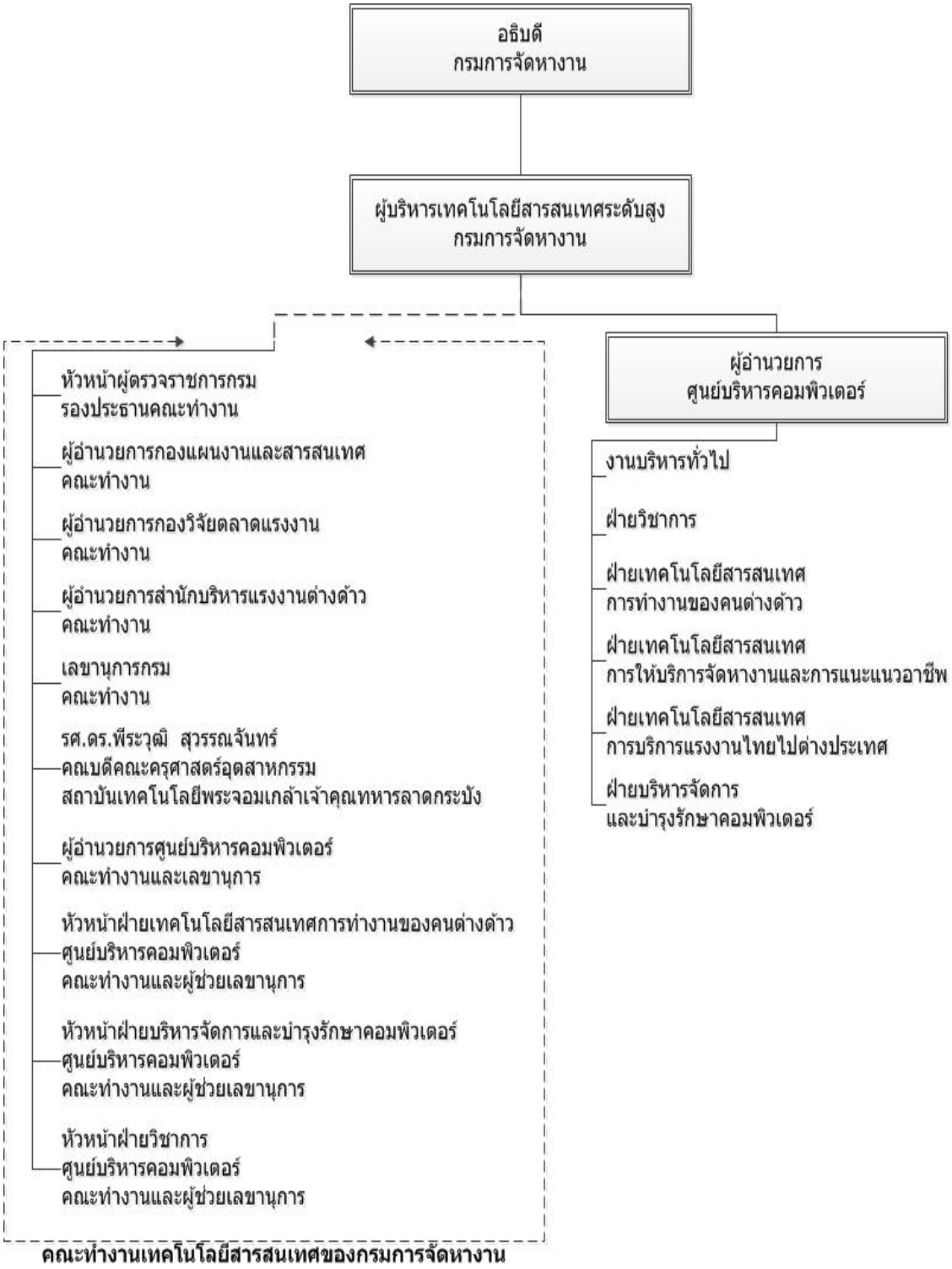
4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ และโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมการจัดหางาน

5) กำกับ ดูแล และประสานการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

6) รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน

7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานมอบหมาย

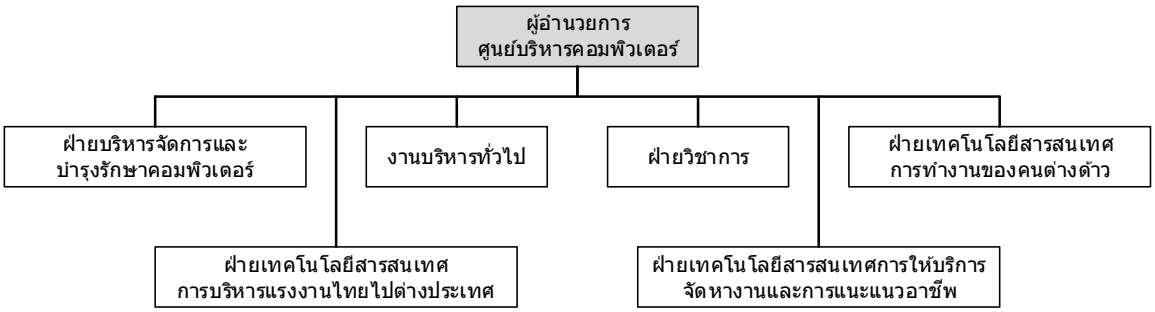
ทั้งนี้โครงสร้างคณะทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานในปัจจุบัน สามารถแสดงได้ดังรูปภาพที่ 3-3




ภาพที่ 3-3 แสดงโครงสร้างการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

## 2 โครงสร้างศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ และอำนาจหน้าที่

ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของกรมการจัดหางาน โดยมีโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-4




ภาพที่ 3-4 แสดงโครงสร้างการบริหารงานด้านของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์

ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย ตามโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

**1) งานบริหารทั่วไป**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเงิน บัญชี งบประมาณ พัสดุ ยานพาหนะ หรืองานช่วยอำนวยการต่างๆ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

**2) ฝ่ายวิชาการ**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการศึกษาและติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ วิเคราะห์และออกแบบระบบ วางแผนและประสานการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรของกรมการจัดหางาน และการดำเนินการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกรมการจัดหางาน ตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัตงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

**3) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานของคนต่างด้าว**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานของคนต่างด้าว และบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัตงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

**4) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดหางานและแนะแนวอาชีพ**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการให้บริการจัดหางานในประเทศและการแนะแนวอาชีพและบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัตงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

**5) ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ การคุ้มครองคนหางานและกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ และบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัตงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

**6) ฝ่ายบริหารจัดการและบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการและบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย และเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องของกรมการจัดหางาน การรักษาความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์โดยเป็นศูนย์กลางระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน ในการเผยแพร่ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการควบคุมดูแลระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของกรมการจัดหางาน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัตงานของฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

### 3 อัตรากำลังบุคลากรของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์

อัตรากำลังของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน สามารถแสดงรายละเอียดจำนวนของบุคลากรจำแนกตามโครงสร้างการบริหารงาน ได้ดังตารางที่ 3-2

**ตารางที่ 3-2** อัตรากำลังบุคลากรของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์จำแนกตามโครงสร้างการบริหารงาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

| โครงสร้างการบริหารงาน | จำนวนบุคลากร (คน) | ตำแหน่ง | ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพไอที |
|---|---|---|---|
| 1. ผู้บริหารศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | 1 | ผู้อำนวยการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | - |
| 2. งานบริหารทั่วไป | 4 | เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน 1 คน<br>นักวิชาการแรงงาน 2 คน<br>พนักงานขับรถยนต์ 1 คน | - |
| 3. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานของคนต่างด้าว | 4 | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ 2 คน<br>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 2 คน | - |
| 4. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | 3 | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ 2 คน<br>นักวิชาการแรงงาน 2 คน | - |
| 5. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดหางานและแนะแนวอาชีพ | 4 | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ 1 คน<br>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3 คน | - |
| 6. ฝ่ายบริหารจัดการและบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ | 6 | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ 2 คน<br>เจ้าพนักงานแรงงานชำนาญงาน 1 คน<br>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 2 คน<br>เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - |
| 7. ฝ่ายวิชาการ | 3 | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ 1 คน<br>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1 คน<br>นักวิชาการแรงงาน 1 คน | 2 คน |
| รวม | 25 | | |

### 4 ความพร้อมบุคลากรด้าน ICT ของกรมการจัดหางาน

ความพร้อมบุคลากรด้าน ICT ของกรมการจัดหางาน หมายถึง ความพร้อมของบุคลากรที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ของกรมการจัดหางาน จากการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์ความพร้อมบุคลากรด้าน ICT ของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ในสังกัดกรมการจัดหางาน จะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ 1) ความพร้อมของตัวบุคคลและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (Staff & Skill) และ 2) การบริหารจัดการภายใน (Internal Management) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความพร้อมของตัวบุคคล และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (Staff & Skill)

ความพร้อมของตัวบุคคล (Staff) หมายถึง คุณวุฒิของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาตรงตามบทบาทและหน้าที่ของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ อาทิเช่น หลักสูตรคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือใกล้เคียง เป็น จากการสำรวจข้อมูลบุคลากรของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ในปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ 3-2 จะพบว่าบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงหรือใกล้เคียงตามที่ได้กล่าวข้างต้น มีจำนวนทั้งหมด 17 คน ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ 1 คน นักวิชาคอมพิวเตอร์ชำนาญการจำนวน 8 คน และนักวิชาการคอมพิวเตอร์จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 ของจำนวนบุคลากรศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ทั้งหมด (ไม่คิดรวมพนักงานขับรถยนต์) และคิดเป็นร้อยละ 0.55 ของจำนวนบุคลากรกรมการจัดหางานทั้งหมด 3065 คน

ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (Skill) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยทั่วไปจะถูกประเมินจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 การมีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไว้ใช้งาน เช่น การมีคอมพิวเตอร์ไว้ใช้เป็นส่วนตัว และสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ เป็นต้น ในปัจจุบันศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ได้จัดสรรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสามารถเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตให้แก่บุคลากรได้ใช้งานอย่างเพียงพอ

- องค์ประกอบที่ 2 ความเชี่ยวชาญและชำนาญในการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น มีความสามารถในการใช้งาน และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเกี่ยวกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปได้ เป็นต้น โดยทั่วไปจะประเมินความสามารถของบุคลากรได้จากการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพด้านไอทีของหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ ในปัจจุบันศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์มีบุคลากรผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพไอที 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ของจำนวนบุคลากรศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ทั้งหมด (ไม่คิดรวมพนักงานขับรถยนต์)

- องค์ประกอบที่ 3 ความเชี่ยวชาญและชำนาญในการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ เช่น บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานของคนต่างด้าว ก็ควรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนงานด้านการทำงานของคนต่างด้าวและสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการทำงานของคนต่างด้าวได้ เป็นต้น ในปัจจุบันศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์จัดโครงสร้างการบริหารงานภายใน โดยแบ่งเป็น 6 ฝ่าย ดังแสดงในตารางที่ 2-1 ซึ่งบุคลากรสังกัดในแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับระบบงานควรได้รับการอบรมในเรื่องกระบวนงานและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การบริหารจัดการภายใน (Internal Management)

การบริหารจัดการภายใน (Internal Management) หมายถึง การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารงาน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้าน ICT จากการศึกษาและวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์และอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-4 ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

**จุดเด่น**

3) โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน โดยมีการแบ่งแยกการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ตามภารกิจหลักของกรมการจัดหารงานทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และสนับสนุนภารกิจหลักของกรมการจักหางานได้ทั้งกระบวนการทำงาน

4) การบริหารจัดการบุคลากรสะดวก และรวดเร็ว โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับบริการ เพราะสามารถมอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบได้โดยตรง

5) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นรายบุคคลทำได้ง่าย เพราะบุคลากรแต่ละคนได้ถูกกำหนดภารกิจที่ต้องให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน

**จุดด้อย**

1) การจัดสรรบุคลากรในแต่ละฝ่าย จะต้องมั่นใจว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถในงานจริง และบางครั้งอาจจะต้องใช้เวลานานในการพัฒนาบุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนงานที่รับผิดชอบ

2) จำนวนบุคลากรที่จัดสรรในแต่ละฝ่าย จะต้องสร้างความรู้สึกเท่าเทียม เพราะกระบวนงานที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายย่อมไม่เท่ากัน รวมทั้งความยากและง่ายของการแก้ไขปัญหา จนบางครั้งบุคลากรอาจปฏิเสธหรือเรียนรู้ในงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง

3) การช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายอื่นในการแก้ไขปัญหารเชิงลึกจะทำได้ยาก เพราะประสบการณ์อาจไม่เพียงพอ หรือขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนงานนั้น

4) การหมุนเวียนบุคลากรโดยข้ามสายงาน/ฝ่าย จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้กระบวนงานใหม่ทั้งหมด โดยเฉพาะจะต้องรับชอบในการวิเคราะห์ วางแผน ออกแบบ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

**สรุปสภาพปัญหาความพร้อมบุคลากรด้าน ICT ของกรมการจัดหางาน**

1) จำนวนบุคลากรของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอในการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนกับบุคลากรของกรมการจัดหางานทั้งหมด ส่งผลทำให้

การทำงานมีความล่าช้าในแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับบริการ และอาจไม่มีเวลาเพียงพอที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) บุคลากรด้าน ICT ยังขาดการประเมินความเชี่ยวชาญและชำนาญในการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยพิจารณาจากบุคลากรที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพด้านไอที ส่งผลทำให้ผู้ใช้บริการอาจขาดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้

3) การวางแผนพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ยังไม่มีความชัดเจน ส่งผลทำให้บุคลากรขาดแนวทางในการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

## 3.2 สถานภาพด้านกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุนของกรมการจัดหางาน

### 3.2.1 ความสัมพันธ์กระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุนที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางานได้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Qualiity Award : PMQA) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารองค์กรที่เป็นเลิศและสามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยได้มีการกำหนดกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุนตามเกณฑ์ในหมวด 6 เรื่องการจัดการกระบวนการ (Process Management) ของกรมการจัดหางาน ดังนี้

1) กระบวนการสร้างคุณค่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างคุณค่าเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการจัดหางาน ซึ่งประกอบด้วย 6 กระบวนการ ดังนี้

1.1) กระบวนการจัดหางานในประเทศ
1.2) กระบวนการจัดหางานต่างประเทศ
1.3) กระบวนการสร้างการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ
1.4) กระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน
1.5) กระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน
1.6) กระบวนการควบคุรและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

2) กระบวนการสนับสนุน หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้กับกระบวนการสร้างคุณค่าของกรมการจัดหางาน ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้

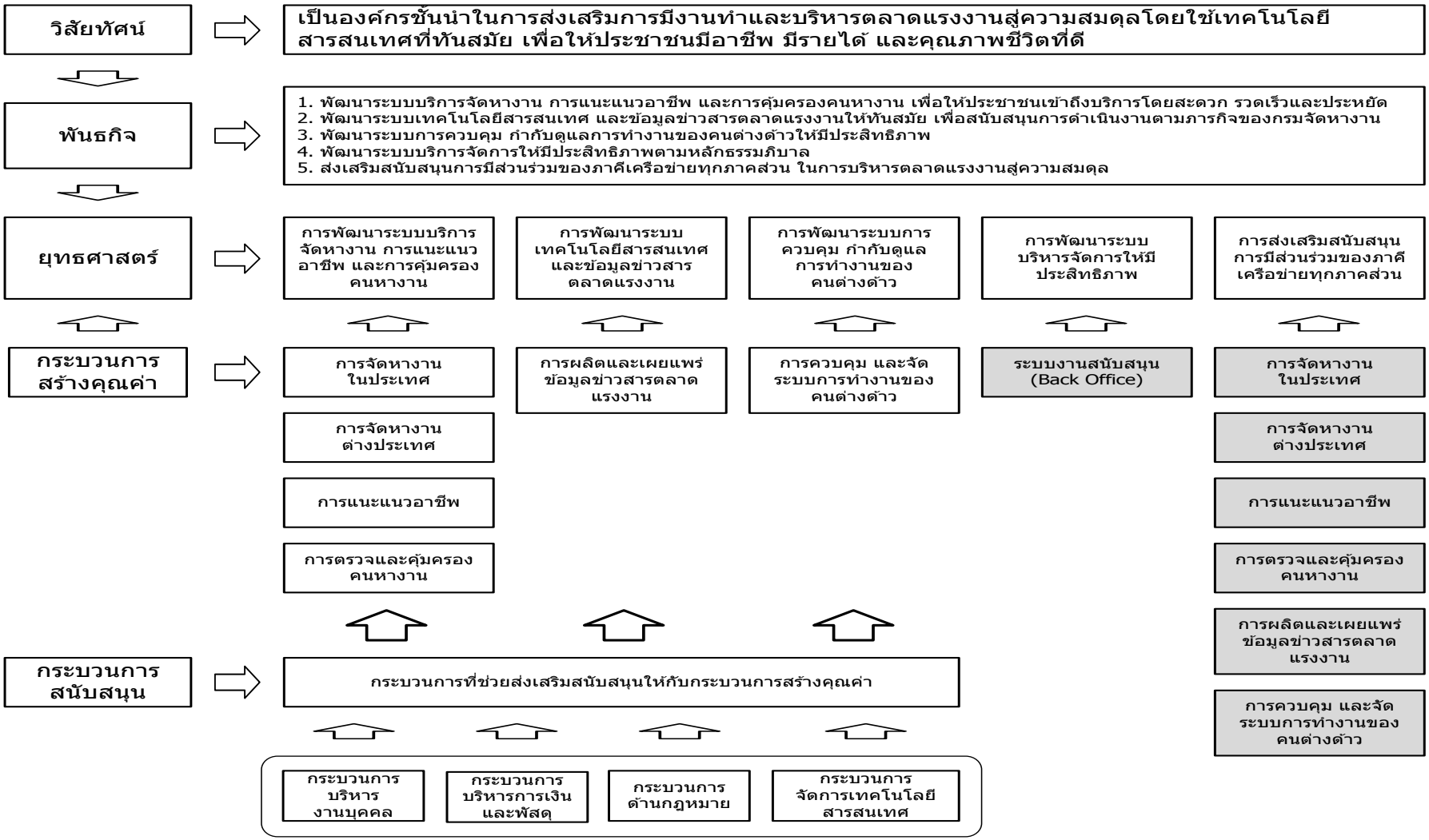
2.1) กระบวนการบริหารงานบุคคล

2.2) กระบวนการบริหารการเงินและพัสดุ

2.3) กระบวนการด้านกฎหมาย

2.4) กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนงานสร้างคุณค่าและสนับสนุนที่ต่อสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-5 เนื่องจากกรมการจัดหางานได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2561 ขึ้นใหม่ (อยู่ระหว่างดำเนินการนำเสนอกรมการจัดหางานพิจารณา อาจมีการเปลี่ยนแปลง)




ภาพที่ 3-5 แสดงกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุนที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางาน

นอกจากนี้ กระบวนการสร้างคุณค่าของกรมการจัดหางานยังประกอบด้วย กระบวนการย่อย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3-3

**ตารางที่ 3-3** แสดงกระบวนการย่อยในแต่ละกระบวนการสร้างคุณค่าของกรมการจัดหางาน

| กระบวนการสร้างคุณค่า | กระบวนการย่อย |
|---|---|
| 1. กระบวนการจัดหางานในประเทศ | 1.1 การให้บริการจัดหางานแก่คนหางาน<br>1.2 การให้บริการจัดหางานแก่นายจ้าง/สถานประกอบการ |
| 2. กระบวนการจัดหางานต่างประเทศ | 2.1 การแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเอง<br>2.2 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยกรมจัดส่ง<br>2.3 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดส่ง<br>2.4 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างพาไปทำงาน<br>2.5 การเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยนายจ้างจัดส่งไปฝึกงาน |
| 3. กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ | 3.1 การให้บริการแนะแนวอาชีพ<br>3.2 การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ |
| 4. กระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน | 4.1 การช่วยเหลือคนหางานที่ถูกหลอกลวงโดยบริษัทจัดหางาน<br>4.2 การช่วยเหลือคนหางานที่ถูกหลอกลวงโดยสาย/นายหน้าเถื่อน |
| 5. กระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน | 5.1 การจัดทำทะเบียนกำลังแรงงาน<br>5.2 การผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน<br>5.3 การจัดทำงานวิจัย<br>5.4 การจัดทำรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ตลาดแรงงาน |
| 6. กระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว | 6.1 การขอรับใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว<br>6.2 การขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว<br>6.3 การขออนุญาตเปลี่ยนหรือเพิ่มท้องที่ สถานที่ทำงาน ประเภทหรือลักษณะงาน |

### 3.2.2 องค์ประกอบกระบวนงานสร้างคุณค่าและสนับสนุนของกรมการจัดหางานในปัจจุบัน

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในหน่วยงานภาครัฐทั้งในระบบองค์กร และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับการลงทุน รวมถึงระเบียบความยุ่งยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้วยหลักการที่เรียกว่า สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ซึ่งเป็นกรอบแนวทาง (Framework) และวิธีการ (Methodology) สำหรับการวิเคราะห์ ออกแบบ วางแผน และขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบองค์รวม (Holistic Approach) ให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยพิจารณาตั้งแต่กระบวนการปฏิบัติงาน (Business Peocess) ระบบสาสนเทศ (Information System) และเทคโนโลยี (Technolody) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคปฏิบัติ (Strategic Execution) ดังแสดงในรูป 3-6

ที่มาข้อมูล ผศ.ดร.สมนึก คีรีโต สถาบันนวัตกรรมไอที

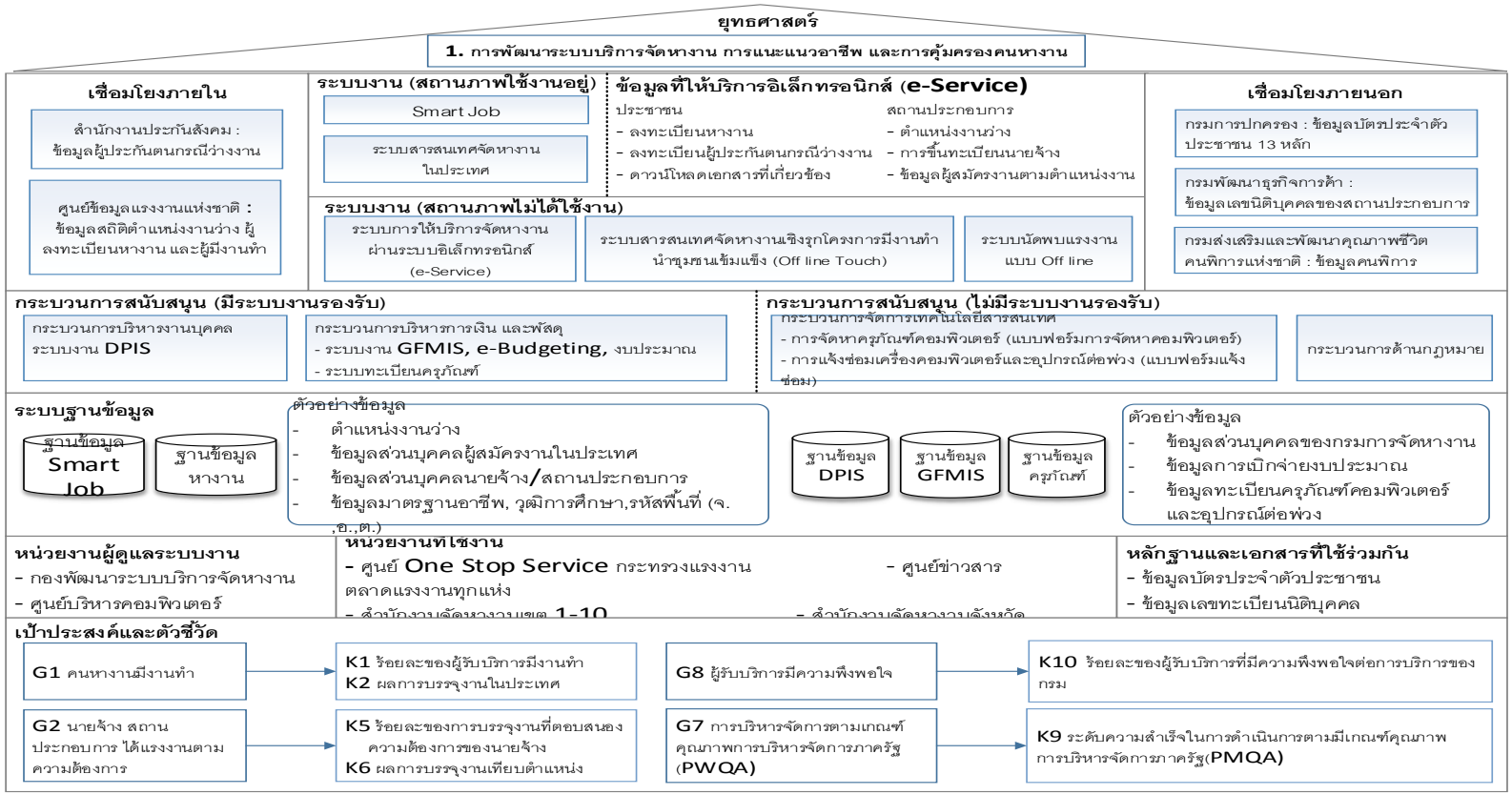
ภาพที่ 3-6 แสดงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยสถาปัตยกรรมองค์กร
จาก Current Architecture สู่ Target Architecture

ทั้งนี้ ภาพที่ 3-6 แสดงเห็นถึงประโยชน์ของการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากสถาปัตยกรรมสามารถแสดงถึงรายละเอียดมากพอที่จะสร้างสิ่งที่มีความสลับซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดการทำงานที่ผิดพลาดโดยเกิดจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ตลอดจนนำเสนอข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจ เมื่อต้องการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ในอนาคต

ดังนั้น ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์กระบวนงานสร้างคุณค่าและสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของกรมการจัดหางานตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กรในปัจจุบัน (As-Is Architecture) ที่ครอบคลุมสถาปัตยกรรมในระดับชั้นต่างๆ อาทิเช่น ระบบงานประยุทต์ (Application) ข้อมูล (Data) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป้าประสงค์และตัวชี้วัด เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

## 1) กระบวนการจัดหางานในประเทศ

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของกระบวนการจัดหางานในประเทศตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-7




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-7 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการจัดหางานในประเทศ

จากภาพที่ 3-7 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานในประเทศ และกระบวนการสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3-4

**ตารางที่ 3-4** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานในประเทศ

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการจัดหางานในประเทศและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน<br>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานในประเทศ ประกอบด้วย 5 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบ Smart Job เป็นระบบงานที่ให้บริการผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ลงทะเบียนหางาน การขึ้นทะเบียนนายจ้าง สถานประกอบการที่แจ้งตำแหน่งงานว่าง และสถานประกอบที่ต้องการแรงงานตามตำแหน่งงาน<br>2) ระบบสารสนเทศจัดหางานในประเทศ เป็นระบบงานที่ให้บริการผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต (Intranet) โดยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ลงทะเบียนหางาน ผู้ต้องการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนกรณีการว่างงาน การขึ้นทะเบียนนายจ้าง สถานประกอบการที่แจ้งตำแหน่งงานว่าง และต้องการแรงงานตามตำแหน่งงาน<br>3) ระบบการให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)<br>4) ระบบสารสนเทศจัดหางานเชิงรุกโครงการมีงานทำนำชุมชนเข็มแข็ง (Off line Touch)<br>5) ระบบนัดพบแรงงาน แบบ Off Line<br>หมายเหตุ ระบบที่ 3 ถึง 5 มีสถานภาพไม่ได้ใช้งานในปัจจุบัน เนื่องจากมีระบบ Smart Job มาทดแทน และสามารถครอบคลุมฟังก์ชันการทำงานได้ทั้งหมด |
| 3. ข้อมูล | 1) ข้อมูลที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ<br>1.1 ผู้ให้ข้อมูล (ประชาชน ได้แก่ ข้อมูลลงทะเบียนหางาน และข้อมูลลงทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เป็นต้น ส่วนสถานประกอบการ ได้แก่ การขึ้นทะเบียนนายจ้าง และตำแหน่งงานว่าง เป็นต้น)<br>1.2 ผู้รับบริการข้อมูล (ประชาชน ได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งงานว่างที่สนใจ และข้อมูลนายจ้าง เป็นต้น ส่วนสถานประกอบการ ได้แก่ ข้อมูลผู้สมัครงานตามตำแหน่งงาน เป็นต้น<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน มีการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูล Smart Job และฐานข้อมูลหางาน โดยมีการจัดเก็บข้อมูลในลักษณะเดียวกัน แต่ฐานข้อมูลที่จัดเก็บนั้นเป็นฐานข้อมูลเชิงเดี่ยว (Silo) ไม่ได้มีการบูรณาข้อมูลร่วมกัน อาทิเช่น ข้อมูล |

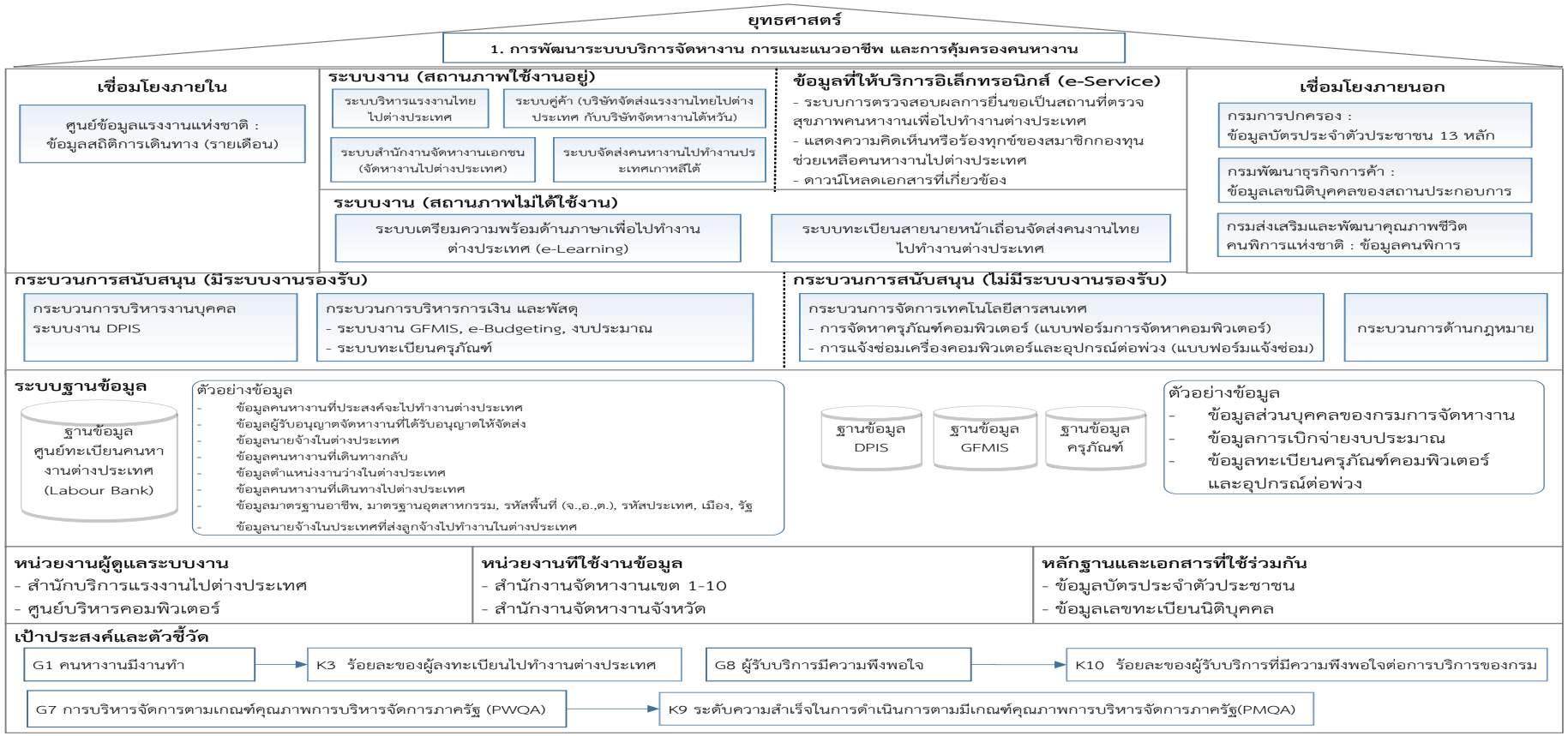
| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการจัดหางานในประเทศและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| | ตำแหน่งงานว่าง ข้อมูลผู้ลงทะเบียนหางาน ข้อมูลการขึ้นทะเบียนนายจ้าง และข้อมูลสถานประกอบการ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้มีการจัดเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน ข้อมูลไม่เป็นเอกภาพ การอัพเดทข้อมูลสถานะภาพปัจจุบันของข้อมูลมีความแตกต่างในแต่ละฐานข้อมูล ส่วนด้านมาตรฐานข้อมูล จะใช้รหัสมาตรฐานอาชีพเดียวกันในแต่ละฐานข้อมูล<br>ส่วนฐานข้อมูลกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย<br>● ฐานข้อมูล DPIS คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการจัดหางาน<br>● ฐานข้อมูล GFMIS คือ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ<br>● ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ คือ ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง<br>3) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ<br>3.1 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน<br>3.2 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายนอกกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย<br>- กรมการปกครอง โดยใช้บริการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชน 13 หลักของผู้ลงทะเบียนหางาน<br>- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยใช้บริการตรวจสอบข้อมูลเลขทะเบียนนิติบุคคลของสถานประกอบการ กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล<br>- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลคนพิการ ผ่านช่องทาง Web Service<br>4) หลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน ได้แก่ บัตรประชาชนของผู้หางานและนายจ้างกรณีเป็นบุคคลธรรมดา และเลขทะเบียนนิติบุคคลสำหรับสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล |
| 4. กระบวนการสนับสนุน | 1) กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ ระบบงาน DPIS<br>● กระบวนการบริหารการเงิน และพัสดุ คือ ระบบงาน DFMIS ระบบงบประมาณ ระบบงาน e-Budgeting และระบบทะเบียนครุภัณฑ์<br>2) กระบวนการสนับสนุนที่ไม่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>● กระบวนการด้านกฎหมาย |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการจัดหางานในประเทศและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 1) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางาน ONE STOP SERVICE ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 6. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G1 คนหางานมีงานทำ โดยมีตัวชี้วัด K1 ร้อยละของผู้รับบริการมีงานทำ และ K2 ผลการบรรจุงานในประเทศ<br>2) G2 นายจ้าง สถานประกอบการ ได้แรงงานตามความต้องการ โดยมีตัวชี้วัด K5 ร้อยละของการบรรจุงานที่ตอบสนองความต้องการของนายจ้าง และ K6 ผลการบรรจุงานเทียบตำแหน่ง<br>3) G7 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีตัวชี้วัด K9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามมีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>4) G8 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โดยมีตัวชี้วัดผล K10 ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของกรม |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

2) **กระบวนการจัดหางานต่างประเทศ**

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของกระบวนการจัดหางานต่างประเทศตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-8




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-8 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการจัดหางานต่างประเทศ

จากภาพที่ 3-8 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานต่างประเทศ และกระบวนการสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3-5

**ตารางที่ 3-5** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานต่างประเทศ

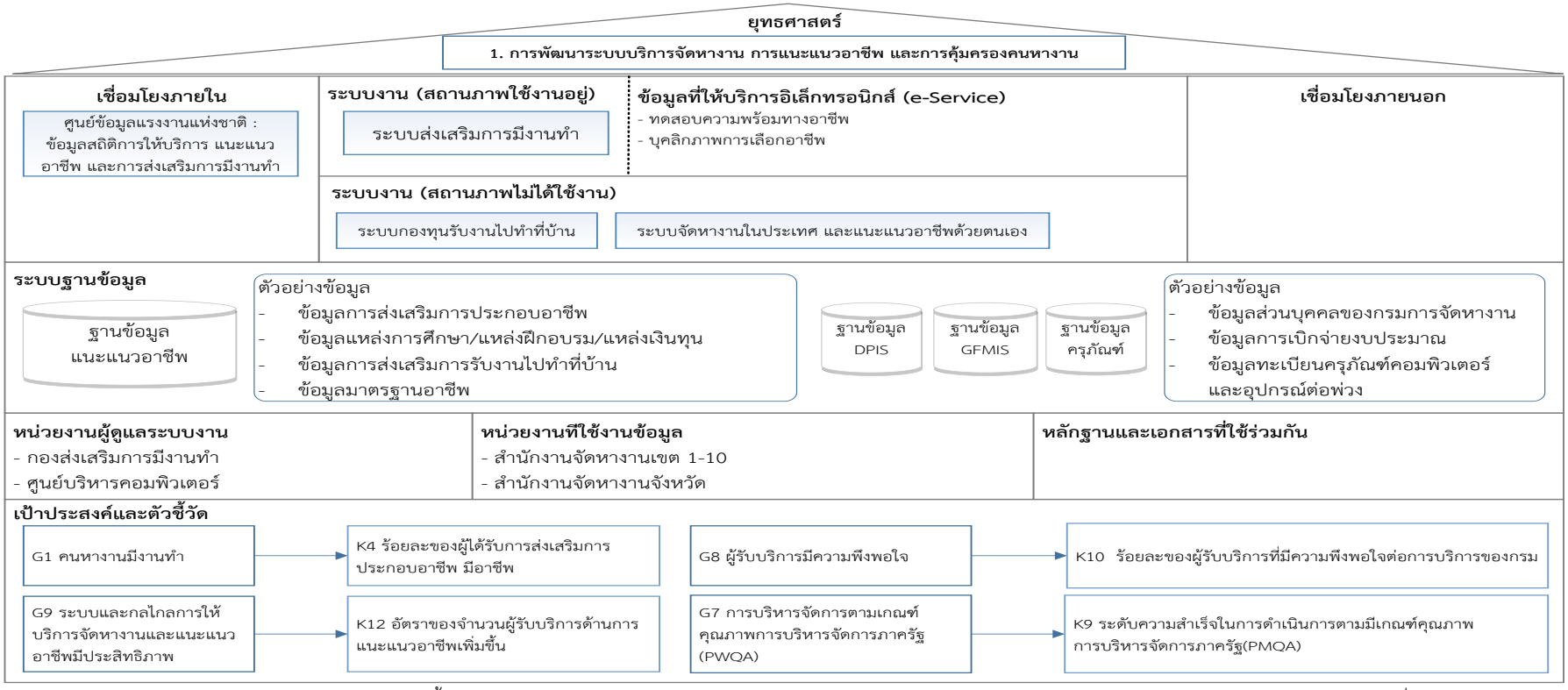
| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการจัดหางานต่างประเทศและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน<br>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหางานต่างประเทศ ประกอบด้วย 6 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ<br>2) ระบบคู่ค้า (บริษัทจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน)<br>3) ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน (จัดหางานในต่างประเทศ)<br>4) ระบบจัดส่งคนหางานไปทำงานประเทศเกาหลีใต้<br>5) ระบบเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (e-Learning)<br>6) ระบบทะเบียนสายนายหน้าเถื่อนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ<br>หมายเหตุ ระบบที่ 5 และ 6 มีสถานภาพไม่ได้ใช้งานในปัจจุบัน เนื่องจากระบบงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ |
| 3. ข้อมูล | 1) ข้อมูลที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ<br>1.1 การตรวจสอบผลการยื่นขอเป็นสถานที่ตรวจสุขภาพคนหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ<br>1.2 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นหรือร้องทุกข์ของสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปต่างประเทศ<br>1.3 ดาวน์โหลดเอกสารข้อมูลที่เกียวข้อง<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน มีการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลศูนย์ทะเบียนคนหางานต่างประเทศ (Labour Bank) ประกอบด้วย ข้อมูลคนหางานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ ข้อมูลผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้จัดส่ง ข้อมูลนายจ้างในต่างประเทศ ข้อมูลตำแหน่งงานว่างในต่างประเทศ ข้อมูลคนหางานที่เดินทางไปต่างประเทศ ข้อมูลนายจ้างในประเทศที่ส่งลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ และข้อมูลคนหางานที่เดินทางกลับ เป็นต้น<br>ส่วนฐานข้อมูลกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการจัดหางานต่างประเทศและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| | ● ฐานข้อมูล DPIS คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการจัดหางาน<br>● ฐานข้อมูล GFMIS คือ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ<br>● ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ คือ ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง<br>3) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ<br>3.1 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสถิติการเดินทาง ประเภทรายเดือน<br>3.2 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายนอกกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย<br>- กรมการปกครอง โดยใช้บริการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบัตรประจำตัว ประชาชน 13 หลักของผู้ลงทะเบียนหางาน<br>- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยใช้บริการตรวจสอบข้อมูลเลขทะเบียนนิติบุคคลของสถานประกอบการ กรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล<br>4) หลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน ได้แก่ บัตรประชาชนของผู้หางานและนายจ้างกรณีเป็นบุคคลธรรมดา และเลขทะเบียนนิติบุคคลสำหรับสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล |
| 4. กระบวนการสนับสนุน | 1) กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ ระบบงาน DPIS<br>● กระบวนการบริหารการเงิน และพัสดุ คือ ระบบงาน GFMIS ระบบงบประมาณ ระบบงาน e-Budgeting และระบบทะเบียนครุภัณฑ์<br>2) กระบวนการสนับสนุนที่ไม่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>● กระบวนการด้านกฎหมาย |
| 5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 1) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางาน ONE STOP SERVICE ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 6. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G1 คนหางานมีงานทำ โดยมีตัวชี้วัด K3 ร้อยละของผู้ลงทะเบียนไปทำงานต่างประเทศ<br>2) G7 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีตัวชี้วัด K9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามมีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>3) G8 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โดยมีตัวชี้วัดผล K10 ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของกรม |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

3) **กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ**

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-9




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-9 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ

จากภาพที่ 3-9 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ และกระบวนการสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3-6

**ตารางที่ 3-6** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ

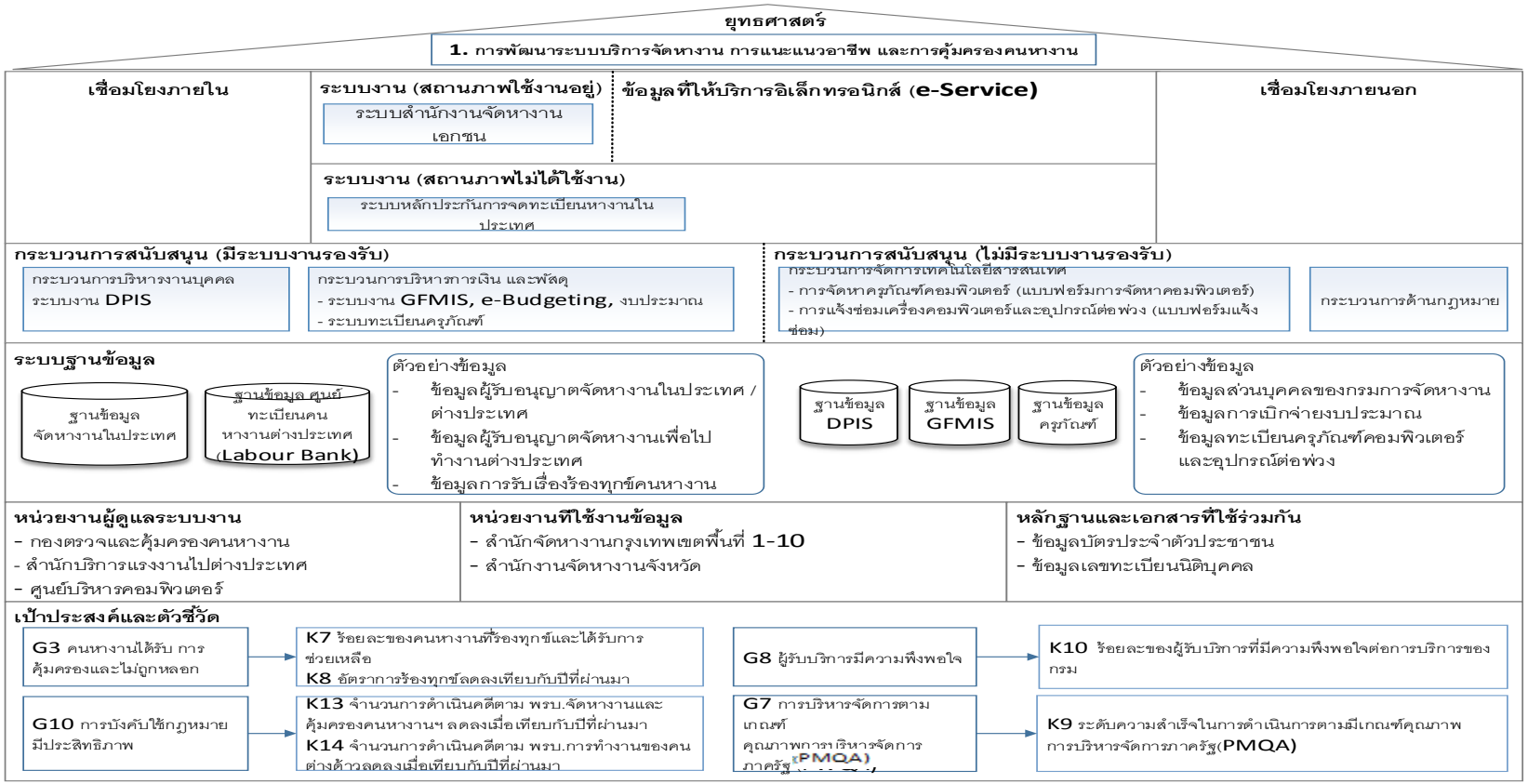
| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ และสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน<br>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย 5 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบส่งเสริมการมีงานทำ<br>2) ระบบกองทุนรับงานไปทำที่บ้าน<br>3) ระบบจัดหางานในประเทศและแนะแนวอาชีพด้วยตนเอง<br>หมายเหตุ ระบบที่ 2 ถึง 3 มีสถานภาพไม่ได้ใช้งานในปัจจุบัน เนื่องจากระบบงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ |
| 3. ข้อมูล | 1) ข้อมูลที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ<br>1.1) การทดสอบความพร้อมทางอาชีพ<br>1.2 บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน มีการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลแนะแนวอาชีพ ประกอบด้วย ข้อมูลการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ข้อมูลการศึกษา/แหล่งฝึกอบรม/แหล่งเงินทุน ข้อมูลการส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้าน และข้อมูลมาตรฐานอาชีพ ส่วนด้านมาตรฐานข้อมูล จะใช้รหัสมาตรฐานอาชีพ<br>ส่วนฐานข้อมูลกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย<br>● ฐานข้อมูล DPIS คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการจัดหางาน<br>● ฐานข้อมูล GFMIS คือ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ<br>● ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ คือ ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง<br>3) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ<br>3.1 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข้อมูลสถิติการให้บริการ แนะแนวอาชีพ |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ และสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| | และการส่งเสริมการมีงานทำ<br>3.2 ไม่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายนอกกระทรวงแรงงาน<br>4) ไม่มีการใช้หลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน |
| 4. กระบวนการสนับสนุน | 1) กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ ระบบงาน DPIS<br>● กระบวนการบริหารการเงิน และพัสดุ คือ ระบบงาน DFMIS ระบบงบประมาณ ระบบงาน e-Budgeting และระบบทะเบียนครุภัณฑ์<br>2) กระบวนการสนับสนุนที่ไม่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>● กระบวนการด้านกฎหมาย |
| 5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 1) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ กองส่งเสริมการมีงานทำ และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ ศูนย์บริการจัดหางาน ONE STOP SERVICE ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 6. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G1 คนหางานมีงานทำ โดยมีตัวชี้วัด K4 ร้อยละของผู้ได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ มีอาชีพ<br>2) G9 ระบบและกลไกการให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด K12 อัตราของจำนวนผู้รับบริการด้านการแนะแนวอาชีพเพิ่มขึ้น<br>3) G7 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีตัวชี้วัด K9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามมีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>4) G8 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โดยมีตัวชี้วัดผล K10 ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของกรม |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

4) **กระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน**

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางานตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-10




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-10 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน

จากภาพที่ 3-10 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน และกระบวนการสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3-7

**ตารางที่ 3-7** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน

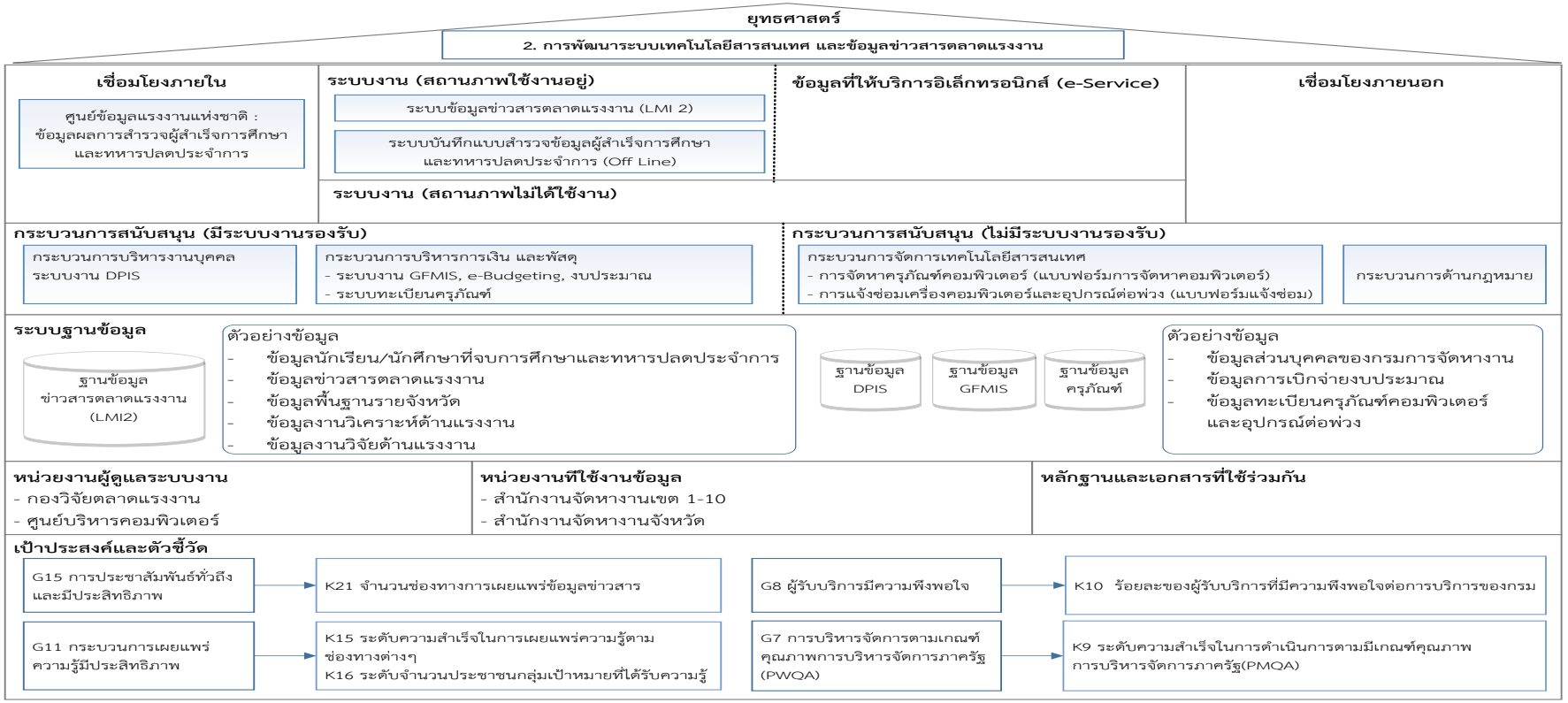
| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางานและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน<br>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางาน ประกอบด้วย 2 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน<br>2) ระบบหลักประกันการจดทะเบียนหางานในประเทศ<br>หมายเหตุ ระบบที่ 2 มีสถานภาพไม่ได้ใช้งานในปัจจุบัน เนื่องจากกระบบงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ |
| 3. ข้อมูล | 1) ไม่มีข้อมูลที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน มีการใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลจัดหางานในประเทศและฐานข้อมูลศูนย์ทะเบียนคนหางานต่างประเทศ (Lobour Bank) อาทิเช่น ข้อมูลผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ / ต่างประเทศ ข้อมูลผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศ และข้อมูลการรับเรื่องร้องทุกข์คนหางาน<br>ส่วนฐานข้อมูลกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย<br>● ฐานข้อมูล DPIS คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการจัดหางาน<br>● ฐานข้อมูล GFMIS คือ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ<br>● ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ คือ ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง<br>3) ไม่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน<br>4) หลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน ได้แก่ บัตรประชาชนของผู้หางานและนายจ้างกรณีเป็นบุคคลธรรมดา และเลขทะเบียนนิติบุคคลสำหรับสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล |
| 4. กระบวนการสนับสนุน | 1) กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ ระบบงาน DPIS<br>● กระบวนการบริหารการเงิน และพัสดุ คือ ระบบงาน DFMIS ระบบงบประมาณ ระบบงาน e-Budgeting และระบบทะเบียนครุภัณฑ์<br>2) กระบวนการสนับสนุนที่ไม่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>● กระบวนการด้านกฎหมาย |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการตรวจและคุ้มครองคนหางานและสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 1) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน สำนักงานบริหารแรงงานไปต่างประเทศ และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 6. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G3 คนหางานได้รับ การคุ้มครองและไม่ถูกหลอก โดยมีตัวชี้วัด K7 ร้องละของคนหางานที่ร้องทุกข์และได้รับการช่วยเหลือ และ K8 อัตราการร้องทุกข์ลดลงเทียบกับปีที่ผ่านมา<br>2) G10 การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด K13 จำนวนการดำเนินคดีตาม พรบ.จัดหางานและคุ้มครองคนหางานฯ ลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และ K14 จำนวนการดำเนินคดีตาม พรบ.การทำงานของคนต่างด้าวลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา<br>3) G7 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีตัวชี้วัด K9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามมีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>4) G8 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โดยมีตัวชี้วัดผล K10 ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของกรม |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

### 5) กระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-11




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-11 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

จากภาพที่ 3-11 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และกระบวนการสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3-8

**ตารางที่ 3-8** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน

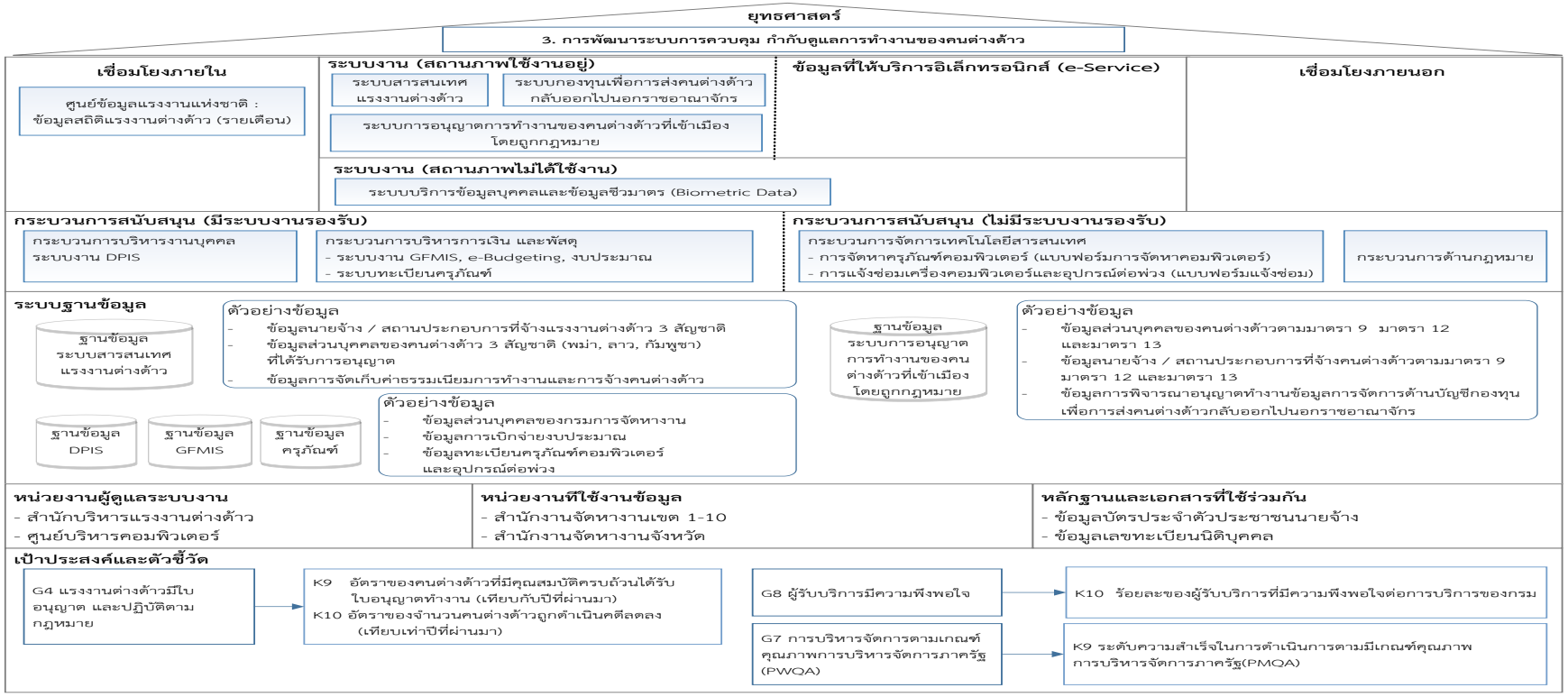
| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน<br>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ประกอบด้วย 2 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LM2)<br>2) ระบบบันทึกแบบสำรวจข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและทหารปลดประจำการ |
| 3. ข้อมูล | 1) ไม่มีข้อมูลที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน มีการจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (LM2) ประกอบด้วย ข้อมูลนักเรียน/นักศึกษาที่จบการศึกษาและทหารปลดประจำการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ข้อมูลพื้นฐานรายจังหวัด ข้อมูลงานวิเคราะห์ด้านแรงงาน และข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน เป็นต้น<br>ส่วนฐานข้อมูลกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย<br>● ฐานข้อมูล DPIS คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการจัดหางาน<br>● ฐานข้อมูล GFMIS คือ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ<br>● ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ คือ ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง<br>3) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ<br>3.1 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการสำรวจผู้สำเร็จการศึกษและทหารปลดประจำการ<br>3.2 ไม่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายนอกกระทรวงแรงงาน<br>4) ไม่มีหลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 4. กระบวนการสนับสนุน | 1) กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ ระบบงาน DPIS<br>● กระบวนการบริหารการเงิน และพัสดุ คือ ระบบงาน DFMIS ระบบงบประมาณ ระบบงาน e-Budgeting และระบบทะเบียนครุภัณฑ์<br>2) กระบวนการสนับสนุนที่ไม่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>● กระบวนการด้านกฎหมาย |
| 5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 1) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ กองวิจัยตลาดแรงงาน และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 6. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G11 กระบวนการเผยแพร่ความรู้มีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด K15 ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ความรู้ตามช่องทางต่าง ๆ และ K16 ระดับจำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความรู้<br>2) G15 การประชาสัมพันธ์ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด K21 จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร<br>3) G7 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีตัวชี้วัด K9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามมีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>4) G8 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โดยมีตัวชี้วัดผล K10 ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของกรม |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

6) **กระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว**

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าวตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-12




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-12 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

จากภาพที่ 3-12 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว และกระบวนการสนับสนุน ดังแสดงในตารางที่ 3-9

**ตารางที่ 3-9** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว

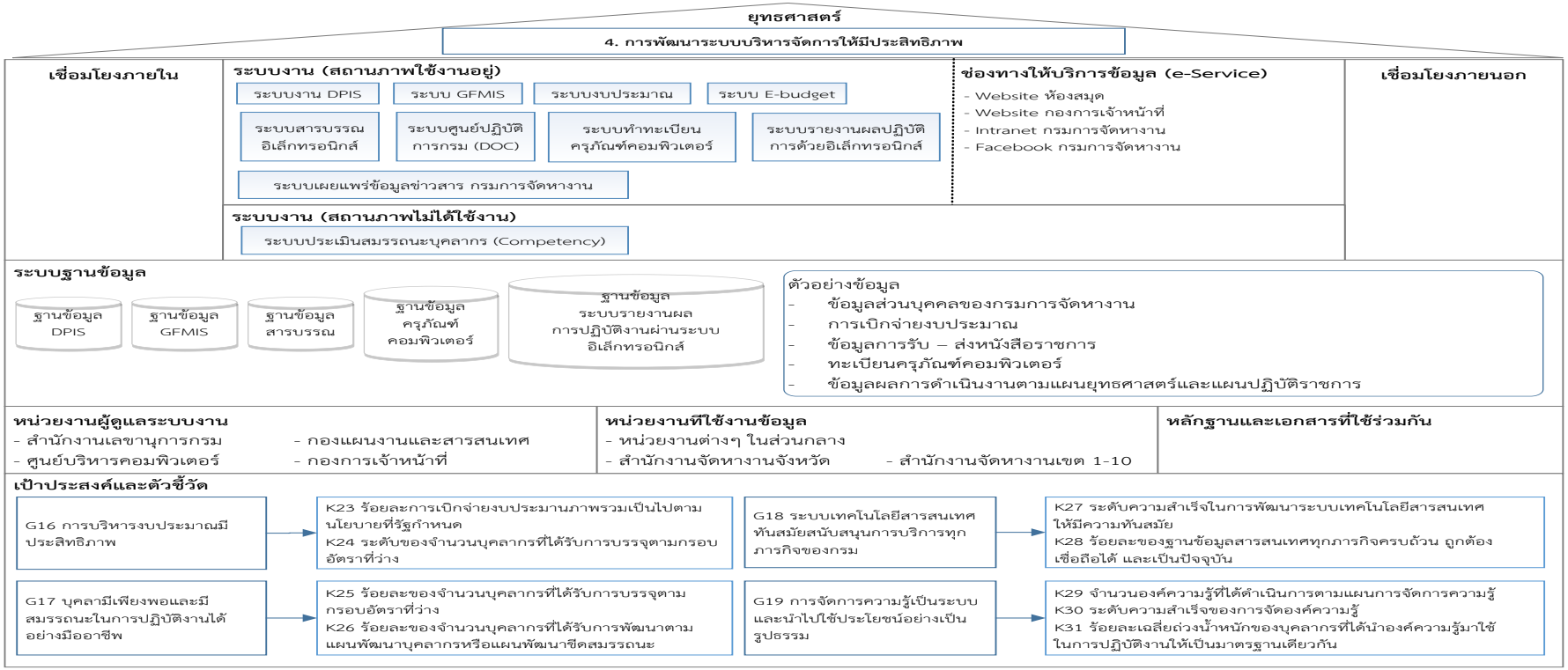
| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว และสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบการควบคุม กำกับดูแลการทำงานของคนต่างด้าว<br>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย 4 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย<br>2) ระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว<br>3) ระบบกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร<br>4) ระบบบริการข้อมูลบุคคลและข้อมูลชีวมาตร (Biometric Data)<br>หมายเหตุ ระบบที่ 4 มีสถานภาพไม่ได้ใช้งานในปัจจุบัน เนื่องจากไม่ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินการต่อ |
| 3. ข้อมูล | 1) ไม่มีข้อมูลที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน ประกอบด้วย 2 ฐานข้อมูล คือ<br>1. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว โดยมีการจัดเก็บข้อมูลนายจ้าง / สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ข้อมูลส่วนบุคคลของคนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมาร์, สปป.ลาว, กัมพูชา) ที่ได้รับการอนุญาต และข้อมูลการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการทำงานและการจ้างคนต่างด้าว เป็นต้น<br>2. ฐานข้อมูลระบบการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย โดยมีการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของคนต่างด้าวตามมาตรา 9 มาตรา 12 และมาตรา 13 ข้อมูลนายจ้าง / สถานประกอบการที่จ้างคนต่างด้าวตามมาตรา 9 มาตรา 12 และมาตรา 13 และข้อมูลการพิจารณาอนุญาตทำงานข้อมูลการจัดการด้านบัญชีกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร เป็นต้น<br>ส่วนฐานข้อมูลกระบวนการสนับสนุน ประกอบด้วย<br>● ฐานข้อมูล DPIS คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกรมการจัดหางาน<br>● ฐานข้อมูล GFMIS คือ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของกระบวนการควบคุมและจัดระบบการทำงานของคนต่างด้าว และสนับสนุนในปัจจุบัน |
|---|---|
| | ● ฐานข้อมูลครุภัณฑ์ คือ ข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง<br>3) การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ<br>3.1 การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าว ประเภทรายเดือน<br>3.2 ไม่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลภายนอกกระทรวงแรงงาน<br>4) หลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน ได้แก่ บัตรประชาชนของนายจ้างต่างด้าวกรณีเป็นบุคคลธรรมดา และเลขทะเบียนนิติบุคคลสำหรับสถานประกอบการที่เป็นนิติบุคคล |
| 4. กระบวนการสนับสนุน | 1) กระบวนการสนับสนุนที่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ ระบบงาน DPIS<br>● กระบวนการบริหารการเงิน และพัสดุ คือ ระบบงาน DFMIS ระบบงบประมาณ ระบบงาน e-Budgeting และระบบทะเบียนครุภัณฑ์<br>2) กระบวนการสนับสนุนที่ไม่มีระบบสารสนเทศรองรับการปฏิบัติงาน ได้แก่<br>● กระบวนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>● กระบวนการด้านกฎหมาย |
| 5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 1) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ ด่านตรวจคนหางาน และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 6. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G4 แรงงานต่างด้าวมีใบอนุญาต และปฏิบัติตามกฎหม โดยมีตัวชี้วัด K9 อัตราของคนต่างด้าวที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับใบอนุญาตทำงาน (เทียบกับปีที่ผ่านมา) และ K10 อัตราของจำนวนคนต่างด้าวถูกดำเนินคดีลดลง (เทียบเท่าปีที่ผ่านมา)<br>2) G7 การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีตัวชี้วัด K9 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามมีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)<br>3) G8 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โดยมีตัวชี้วัดผล K10 ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของกรม |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

### 3.2.2 ระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางานในปัจจุบัน

ที่ปรึกษาฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลของระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางานตามหลักการสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-13




**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

ภาพที่ 3-13 แสดงรายละเอียดองค์ประกอบระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน

จากภาพที่ 3-13 สามารถอธิบายรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน ดังแสดงในตารางที่ 3-9

**ตารางที่ 3-10** แสดงรายละเอียดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน ในปัจจุบัน |
|---|---|
| 1. การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ |
| 2. ระบบสารสนเทศ | ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนเพื่อการบริการจัดการของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย 10 ระบบงาน ดังนี้<br>1) ระบบงาน DPIS<br>2) ระบบ GFMIS<br>3) ระบบงบประมาณ<br>4) ระบบ e-Budgeting<br>5) ระบบรายงานผลปฏิบัติการด้วยอิเล็กทรอนิกส์<br>6) ระบบศูนย์ปฏิบัติการกรม (DOC)<br>7) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์<br>8) ระบบทะเบียนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์<br>9) ระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารกรมการจัดหางาน<br>10) ระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency)<br>หมายเหตุ ระบบที่ 10 มีสถานภาพไม่ได้ใช้งานในปัจจุบัน เนื่องจากกระบบงานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ |
| 3. ข้อมูล | 1) ช่องทางให้บริการข้อมูล (e-Service) ได้แก่ เว็บไซค์ห้องสมุด เว็บไซค์กองการเจ้าหน้าที่ อินทราเน็ตกรมการจัดหางาน และเฟสบุ๊คกรมการจัดหางาน เป็นต้น<br>2) ฐานข้อมูล<br>ระบบงานสารสนเทศที่ใช้งานปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล คือ<br>1. ฐานข้อมูล DPIS โดยจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นได้แก่ ข้อมูลบุคลากรของกรมการจัดหางาน |

| องค์ประกอบ | รายละเอียดของระบบงานสนับสนุนเพื่อการบริหารจัดการของกรมการจัดหางาน ในปัจจุบัน |
|---|---|
| | 2. ฐานข้อมูล GFMIS โดยจัดเก็บข้อมูลการเงินการคลัง ได้แก่ ข้อมูลการเบิกจ่ายงบประมาณ<br>3. ฐานข้อมูล สารบรรณ โดยจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นได้แก่ ข้อมูลการรับ-ส่งหนังสือราชการ<br>4. ฐานข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ โดยจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นได้แก่ ทะเบียนครุภัณฑ์<br>5. ฐานข้อมูลระบบรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นได้แก่ ข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ<br>3) ไม่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน<br>4) ไม่มีหลักฐานและเอกสารที่ใช้ร่วมกัน |
| 4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 3) หน่วยงานผู้ดูแลระบบงาน ได้แก่ กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานเลขานุการกรม และศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>4) หน่วยงานที่ใช้งาน ได้แก่ หน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลาง สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัด |
| 5. เป้าประสงค์และตัวชี้วัด | 1) G16 การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวชี้วัด K23 ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวมเป็นไปตามนโยบายที่รัฐกำหนด และK24 ระดับของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุตามกรอบอัตราที่ว่าง<br>2) G17 บุคลามีเพียงพอและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยมีตัวชี้วัด K25 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุตามกรอบอัตราที่ว่าง และ K26 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรหรือแผนพัฒนาขีดสมรรถนะ<br>3) G18 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย สนับสนุนการบริการทุกภารกิจของกรม โดยมีตัวชี้วัด K27 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และ K28 ร้อยละของฐานข้อมูลสารสนเทศทุกภารกิจครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน<br>4) G19 การจัดการความรู้เป็นระบบและนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีตัวชี้วัด K29 จำนวนองค์ความรู้ที่ได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ K30 ระดับความสำเร็จของการจัดองค์ความรู้ และ K31 ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของบุคลากรที่ได้นำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน |

**หมายเหตุ** G คือ เป้าประสงค์ (Goals) และ K คือ ตัวชี้วัด (KPI)

## 3.3 สถานภาพด้านระบบสารสนเทศและข้อมูลของกรมการจัดหางาน

### 3.3.1 สถานภาพด้านระบบงานประยุกต์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

กรมการจัดหางาน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน โดยมีภารกิจหลัก อาทิเช่น จัดหางานในประเทศ จัดหางานต่างประเทศ แนะแนวอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการบริหารแรงงานต่างด้าว จึงมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้นกรมการจัดหางานจึงได้มีการพัฒนาระบบงานขึ้นมาให้บริการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรองรับการบริหารจัดการภายในองค์กร จากการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์ระบบงานประยุกต์ของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วย ระบบงานตามภารกิจหลัก 24 ระบบ ระบบงานตามภารกิจสนับสนุน 6 ระบบ และระบบให้บริการประชาชน (e-Service) 24 ระบบ ดังนี้

1. **สรุปรายการบริการประชาชนของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2558** ดังแสดงในตารางที่ 3-11

**ตารางที่ 3-11** สรุปรายการบริการประชาชนของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2558

| ลำดับ | ชื่อบริการ | รูปแบบการบริการ | | ประเภทบริการ | | | | | ผู้ใช้บริการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | โดยเจ้าหน้าที่ | บริการ On-Line | information | interaction | interchange transaction | Integration | Intelligence | |
| **หมวดการบริการ งานในประเทศ** | | | | | | | | | |
| 1 | มองหางาน | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 2 | ตลาดนัดพบแรงงาน | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |

| ลำดับ | ชื่อบริการ | รูปแบบการบริการ | | ประเภทบริการ | | | | | ผู้ใช้บริการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | โดยเจ้าหน้าที่ | บริการ On-Line | information | interaction | interchange transaction | Integration | Intelligence | |
| 3 | แบบฟอร์มเอกสาร | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| **หมวดการบริการ งานต่างประเทศ** | | | | | | | | | |
| 4 | การลงทะเบียน | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 5 | การไปทำงานต่างประเทศโดยถูกต้องตามกฎหมาย | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 6 | แจ้งการเดินทางด้วยตัวเอง | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 7 | สินเชื่อเพื่อการทำงานต่างประเทศ | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 8 | แบบฟอร์มเอกสาร | | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| **หมวดการบริการ งานสำหรับคนพิการ** | | | | | | | | | |
| 9 | งานรอคนพิการ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 10 | คนพิการรองาน | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |

| ลำดับ | ชื่อบริการ | รูปแบบการบริการ | | ประเภทบริการ | | | | | ผู้ใช้บริการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | โดยเจ้าหน้าที่ | บริการ On-Line | information | interaction | interchange transaction | Integration | Intelligence | |
| 11 | กฎหมายสำหรับคนพิการ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 12 | ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 13 | แบบฟอร์มเอกสาร | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| **หมวดการบริการ แนะแนวอาชีพ** | | | | | | | | | |
| 14 | อาชีพอิสระ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 15 | รับงานไปทำที่บ้าน | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 16 | ตัดสินใจเลือกอาชีพ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 17 | บุคลิกภาพกับการเลือกอาชีพ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 18 | ทดสอบความพร้อมทางอาชีพ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 19 | การศึกษาต่อ | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |

| ลำดับ | ชื่อบริการ | รูปแบบการบริการ | | ประเภทบริการ | | | | | ผู้ใช้บริการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | โดยเจ้าหน้าที่ | บริการ On-Line | information | interaction | interchange transaction | Integration | Intelligence | |
| **หมวดการบริการ เกี่ยวกับคนต่างด้าว** | | | | | | | | | |
| 20 | การทำงานของคนต่างด้าว | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| 21 | แบบฟอร์มการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนหางาน/คนว่างงาน |
| **หมวดการบริการ กฎหมายแรงงาน** | | | | | | | | | |
| 22 | กฎหมายด้านการจัดหางาน | - | ✓ | ✓ | - | - | - | - | ผู้ประกอบการ/พนักงาน |
| **หมวดการบริการ สิ่งที่ลูกจ้างควรรู้** | | | | | | | | | |
| 23 | กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนทำงาน |
| 24 | กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน | ✓ | ✓ | ✓ | - | - | - | - | คนทำงาน |

**2. สรุปรายการระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2558** ดังแสดงในตารางที่ 3-12

**ตารางที่ 3-12** สรุปรายการระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน

| ระบบ | ลักษณะของระบบ | ปีที่พัฒนา/ปรับปรุงล่าสุด | หน่วยงานเจ้าของ | หน่วยงานผู้ใช้งาน | สถานะการใช้งาน | เครื่องมือที่ใช้พัฒนา | ฐานข้อมูล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ระบบบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ | | 2540 | สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | Delphi | Oracle 9i |
| 2. ระบบคู่ค้า (บริษัทจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศกับบริษัทจัดหางานไต้หวัน) | การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน | 2540 | สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | Delphi | Oracle 8.0.5 |
| 3. ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน(จัดหางานไปต่างประเทศ) | การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน | 2540 | สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | Delphi | Oracle 8.0.5 |
| 4. ระบบสำนักงานจัดหางานเอกชน(จัดหางานในประเทศ) | | N/A | กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | | |

| ระบบ | ลักษณะของระบบ | ปีที่พัฒนา/ปรับปรุงล่าสุด | หน่วยงานเจ้าของ | หน่วยงานผู้ใช้งาน | สถานะการใช้งาน | เครื่องมือที่ใช้พัฒนา | ฐานข้อมูล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5. ระบบทะเบียนสายนายหน้าเถื่อนจัดส่งคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ | | 2540 | กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ไม่ได้ใช้งาน | Delphi | Oracle 8.0.5 |
| 6. ระบบจัดส่งคนหางานไปทำงานประเทศเกาหลีใต้ | การนำเข้าข้อมูลโดยใช้ Execute File ที่ PC Client ติดต่อ Database Server ให้บริการเฉพาะภายในหน่วยงาน | 2547 | สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ /เกาหลีใต้ | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | ไม่มีข้อมูล เนื่องจากประเทศเกาหลีใต้เป็นผู้พัฒนาระบบ | Oracle 9i |
| 7. ระบบเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อไปทำงานต่างประเทศ (e-Learning) | | 2556 | สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ | สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | หยุดใช้งาน | | |
| 8. ระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน (Labor Market Information : LMI) | | 2551 | กองวิจัยตลาดแรงงาน | กองวิจัยตลาดแรงงาน<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | Business Object | Oracle 10g |
| 9. ระบบการอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | | 2540 | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | Delphi | Oracle 9i |

| ระบบ | ลักษณะของระบบ | ปีที่พัฒนา/ปรับปรุงล่าสุด | หน่วยงานเจ้าของ | หน่วยงานผู้ใช้งาน | สถานะการใช้งาน | เครื่องมือที่ใช้พัฒนา | ฐานข้อมูล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10. ระบบสารสนเทศแรงงานต่างด้าว | | 2548 | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | JSP | Oracle 9i |
| 11. ระบบบริการข้อมูลชีวมาตรแรงงานต่างด้าว (Bio Data) | | 2554 | | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | หยุดใช้งาน | | |
| 12. ระบบทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากกรมการปกครอง | | N/A | | สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | | |
| 13. ระบบสารสนเทศจัดหางานในประเทศ | | 2547 | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | ใช้งาน | Websphere | DB2 |
| 14. ระบบจัดหางานในประเทศและแนะแนวอาชีพด้วยตัวเอง | | 2551 | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน<br>สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10<br>สำนักงานจัดหางานจังหวัด | หยุดใช้งาน | VB.net,Adobe Flash8 | DB2 |

| ระบบ | ลักษณะของระบบ | ปีที่พัฒนา/ปรับปรุงล่าสุด | หน่วยงานเจ้าของ | หน่วยงานผู้ใช้งาน | สถานะการใช้งาน | เครื่องมือที่ใช้พัฒนา | ฐานข้อมูล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15. ระบบการให้บริการจัดหางานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) | | 2551 | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน สำนักจัดหางานกรุงเทพ เขต 1-10 สำนักงานจัดหางานจังหวัด | หยุดใช้งาน | ASP.NET, C# | SQL Server 2005 |
| 16. ระบบกองทุนรับงานไปทำที่บ้าน | | N/A | | | หยุดใช้งาน | | |
| 17. ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ | | N/A | กองแผนงานและสารสนเทศ | จนท.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค | ใช้งาน | | |
| 18. ระบบบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management) | Web Base | 2551 | กองการเจ้าหน้าที่ | จนท.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค | ใช้งาน | RKP | My SQL |
| 19. ระบบประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency) | | N/A | กองการเจ้าหน้าที่ | | หยุดใช้งาน | | |
| 20. ระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ | | 2552 | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | จนท.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค | หยุดใช้งาน (ปัจจุบันใช้งาน Mail Go Thai) | | |

| ระบบ | ลักษณะของระบบ | ปีที่พัฒนา/ปรับปรุงล่าสุด | หน่วยงานเจ้าของ | หน่วยงานผู้ใช้งาน | สถานะการใช้งาน | เครื่องมือที่ใช้พัฒนา | ฐานข้อมูล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21. ระบบศูนย์ปฏิบัติการกรม (DOC) | | N/A | กองแผนงานและสารสนเทศ | จนท.ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค | ใช้งาน | | |
| 22. ระบบเผยแพร่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรมการจัดหางาน | | N/A | กองแผนงานและสารสนเทศ | | ใช้งาน | | |
| 23. ระบบร้องเรียน/ร้องทุกข์ call canter#1694 | | 2546 | สำนักงานเลขานุการกรม | ประชาชนทั่วไป | ใช้งาน | | |
| 24. ระบบทะเบียนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ | | N/A | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | | ใช้งาน | | |
| 25. ระบบประชาสัมพันธ์และผลิตสื่อ | | N/A | สำนักงานเลขานุการกรม | | ใช้งาน | | |
| 26. ระบบสารสนเทศจัดหางานเชิงรุก(โครงการมีงานทำนำชุมชนเข้มแข็ง (off-line Touch)) | | 2550 | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | | หยุดใช้งาน | | |

| ระบบ | ลักษณะของระบบ | ปีที่พัฒนา/ปรับปรุงล่าสุด | หน่วยงานเจ้าของ | หน่วยงานผู้ใช้งาน | สถานะการใช้งาน | เครื่องมือที่ใช้พัฒนา | ฐานข้อมูล |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27. ระบบนัดพบแรงงาน (แบบ offline) | | N/A | กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน | | หยุดใช้งาน | | |
| 28. ระบบส่งเสริมการมีงานทำ | | N/A | กองส่งเสริมการมีงานทำ | | ใช้งาน | | |
| 29. ระบบหลักประกันการระบบการจดทะเบียนจัดหางานในประเทศ | | N/A | กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | | หยุดใช้งาน | | |
| 30. ระบบตรวจและคุ้มครองคนหางาน | | N/A | กองตรวจและคุ้มครองคนหางาน | | หยุดใช้งาน | | |

### 3. สถานภาพด้านมาตรฐานข้อมูล โครงสร้างข้อมูล และฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เนื่องด้วยกระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำรูปแบบมาตรฐานข้อมูล ประกอบด้วย ชื่อรายการข้อมูล โครงสร้างมาตรฐานข้อมูล และอ้างอิงชื่อหน่วยงานเจ้าข้อมูลในแต่ละรายการข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็นประเภทมาตรฐานข้อมูล 3 ประเภทมาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานข้อมูลคน
2. มาตรฐานข้อมูลสถานประกอบการ
3. มาตรฐานข้อมูล รหัสมาตรฐานทั่วไป

จากการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์สถานภาพด้านมาตรฐานข้อมูล โครงสร้างข้อมูล และฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันของกรมการจัดหางาน ได้มีการรวบรวมจำแนกฐานข้อมูลที่มีสถานภาพการใช้งานอยู่ในปัจจบัน ประกอบด้วย 5 ฐานข้อมูล ดังนี้

1. ฐานข้อมูลจัดหางานในประเทศ
2. ฐานข้อมูลจัดหางานในต่างประเทศ (ศูนย์ทะเบียนคนหางานต่างประเทศ Labour Bank)
3. ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2)
4. ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย
5. ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU

ซึ่งสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ข ผลการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์โครงสร้างข้อมูล และมาตรฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน โดยนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของกระทรวงแรงงาน

### 4. สถานภาพด้านการใช้ประโยชน์ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐ

จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมการจัดหางาน มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลได้ดังตารางที่ 3-13

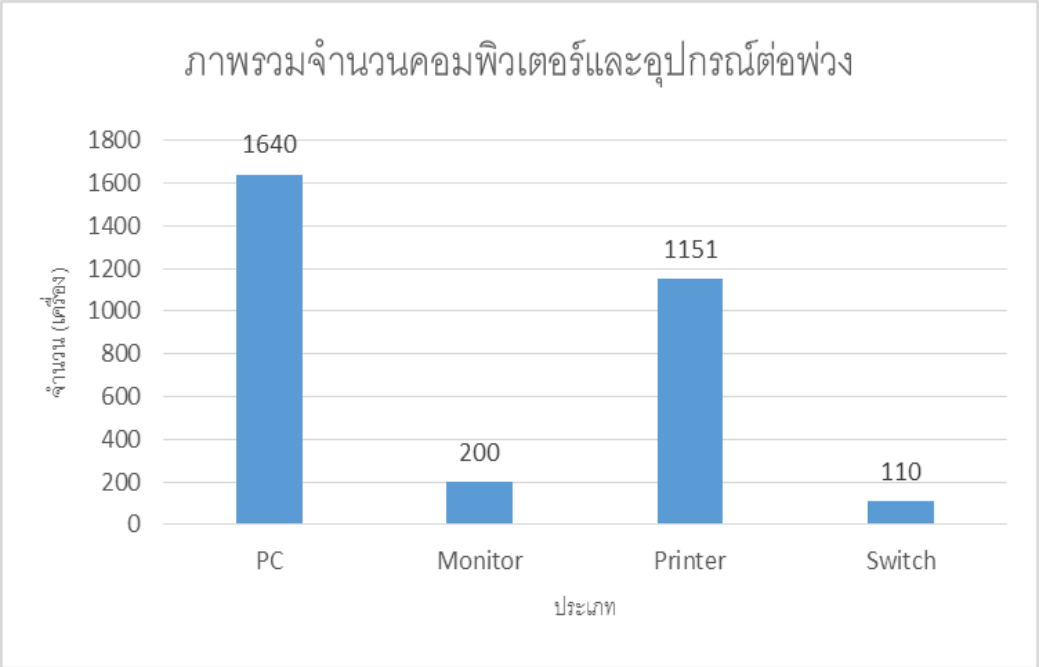
**ตารางที่ 3-13** แสดงรายชื่อหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

| ที่ | หน่วยงาน | รายละเอียดการเชื่อมโยง |
|---|---|---|
| 1 | กรมการปกครอง | ใช้บริการตรวจสอบข้อมูลบัตรประจำตัวประชาชน 13 หลัก |
| 2 | กรมพัฒนาธุรกิจการค้า | ใช้บริการตรวจสอบข้อมูลเลขทะเบียนนิติบุคคล |
| 3 | สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.พม.) | มีการลงนาม MOU เชื่อมโยงข้อมูลผ่านบริการ Web Service ฐานข้อมูลผู้พิการ |
| 4 | สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ | ใช้ระบบเครือข่าย GIN สำหรับการใช้งานระบบ GFMIS ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค |

## 3.4 สถานภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศของกรมการจัดหางาน

### 3.4.1 สถานภาพด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง

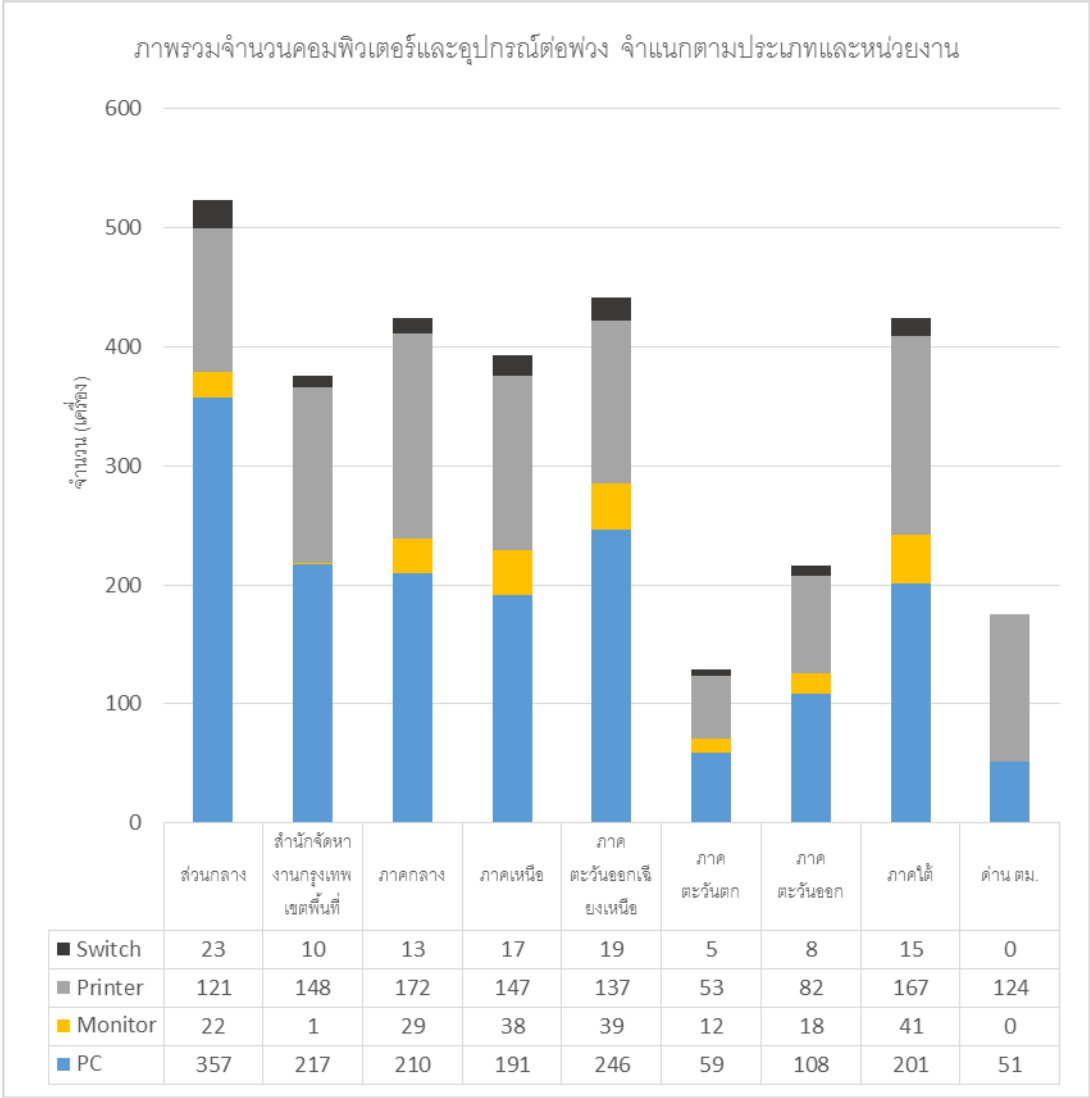
จากการศึกษา และสำรวจข้อมูลต่างๆ ในเบื้องต้นของกรมการจัดหางานพบว่า การดำเนินงานในปัจจุบัน มีการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์มาใช้งานค่อนข้างมาก ทั้งที่เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์รุ่นเก่า และที่จัดซื้อมาในปีงบประมาณปัจจุบัน (2557) ที่ปรึกษาฯ ได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ ในเบื้องต้นของกรมการจัดหางานในส่วนของระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ทั้งหมด 3,101 เครื่อง ประกอบด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Personal Computer) จำนวน 1,640 เครื่อง จอภาพ (Monitor) จำนวน 200 จอ เครื่องพิมพ์ (Printer) จำนวน 1,151 เครื่อง และสวิทช์ (Switch) จำนวน 110 เครื่อง ดังแสดงในรูปภาพที่ 3-14




ภาพที่ 3-14 ภาพรวมจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงทั้งหมดของกรมการจัดหางาน

เมื่อพิจารณาจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง จำแนกตามประเภทของอุปกรณ์และหน่วยงานที่เป็นเจ้าของ พบว่า ส่วนกลางมีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงมากที่สุด ลำดับรองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลำดับสามได้แก่ ภาคกลางและภาคใต้ ซึ่งมีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงเท่ากัน เมื่อพิจารณาหน่วยงานที่มีจำนวนคอมพิวเตอร์ฯ น้อย พบกว่า ภาคตะวันตกมีจำนวนคอมพิวเตอร์ฯ น้อยที่สุด รองลงมาคือ ด่าน ตม. และภาคตะวันออกตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงจำนวนหน่วยงานย่อยหรือจังหวัดในภาพรวมแล้วถือว่าทุกหน่วยงานมีอัตราส่วนจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ภาพที่ 3-15

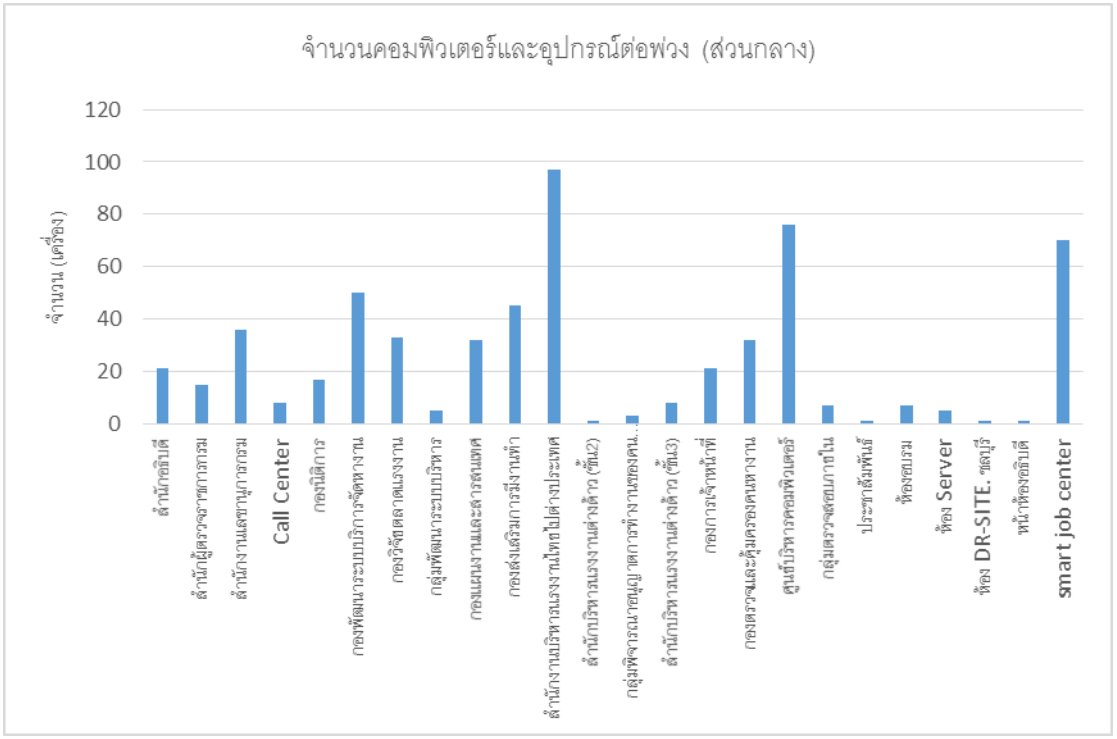
แสดงจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงทั้งหมดของกรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทและหน่วยงานที่เป็นเจ้าของ



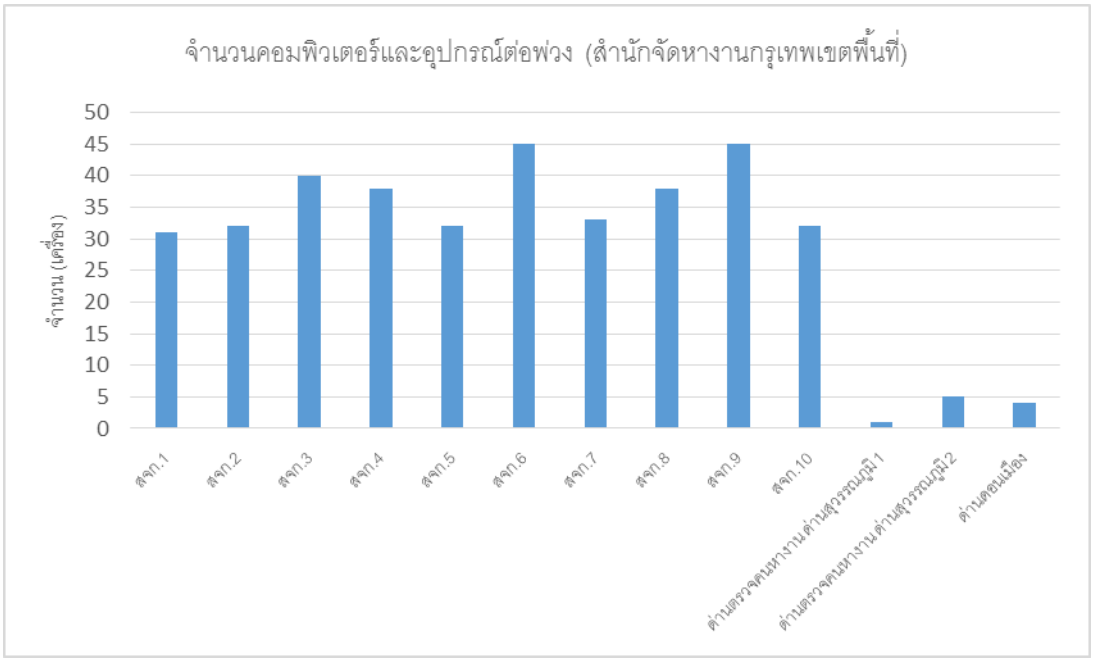

| | ส่วนกลาง | สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ | ภาคกลาง | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคตะวันตก | ภาคตะวันออก | ภาคใต้ | ด่าน ตม. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Switch | 23 | 10 | 13 | 17 | 19 | 5 | 8 | 15 | 0 |
| Printer | 121 | 148 | 172 | 147 | 137 | 53 | 82 | 167 | 124 |
| Monitor | 22 | 1 | 29 | 38 | 39 | 12 | 18 | 41 | 0 |
| PC | 357 | 217 | 210 | 191 | 246 | 59 | 108 | 201 | 51 |

ภาพที่ 3-15 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงทั้งหมดของกรมการจัดหางาน จำแนกตามประเภทและหน่วยงานที่เป็นเจ้าของ

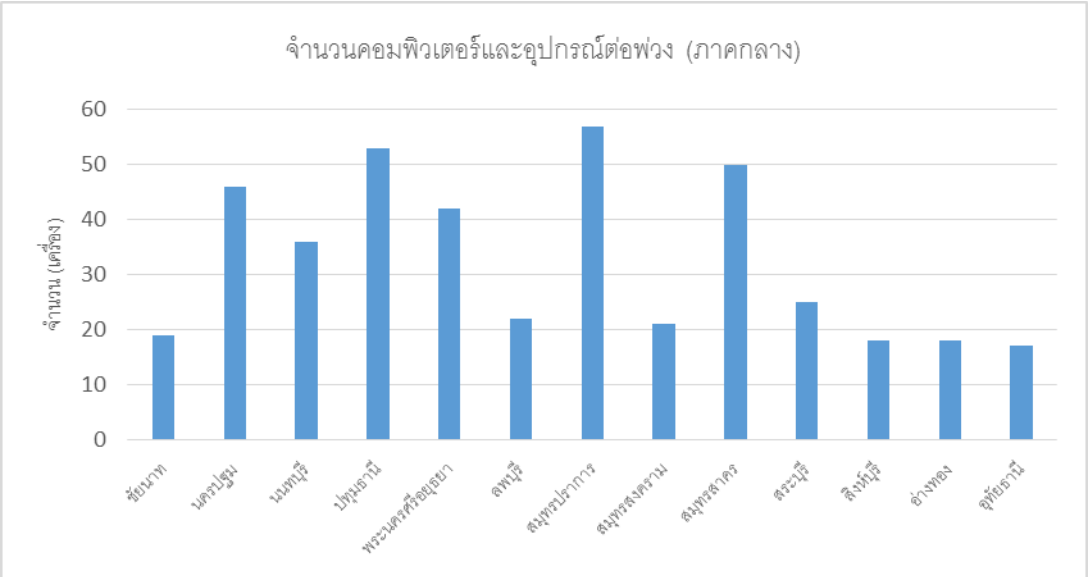
เมื่อพิจารณาจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงในหน่วยงานย่อยของแต่ละหน่วยงานหลักหรือภาค พบว่าสัดส่วนจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงในแต่ละหน่วยงานย่อยมีความเหมาะสม กล่าวคือ ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ จะมีจำนวนคอมพิวเตอร์ฯ มากกว่าจังหวัดที่มีขนาดเล็กกว่า ภาพที่ 3-16 ถึง ภาพที่ 3-23 แสดงจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงในแต่ละภาคส่วน โดยจำแนกตามจำนวนรวมที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัดหรือหน่วยงานย่อย



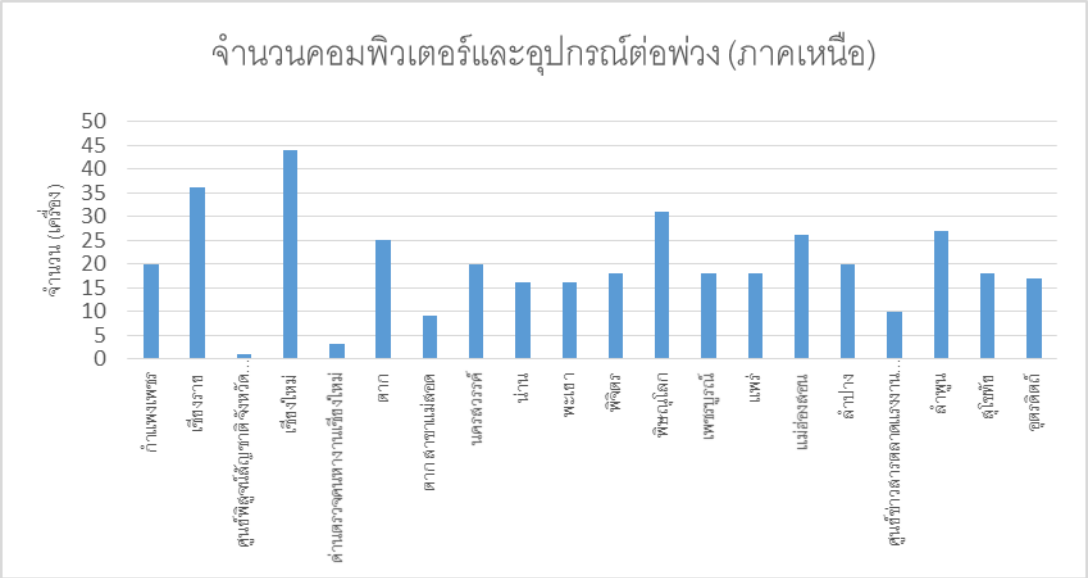

ภาพที่ 3-16 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ส่วนกลาง)



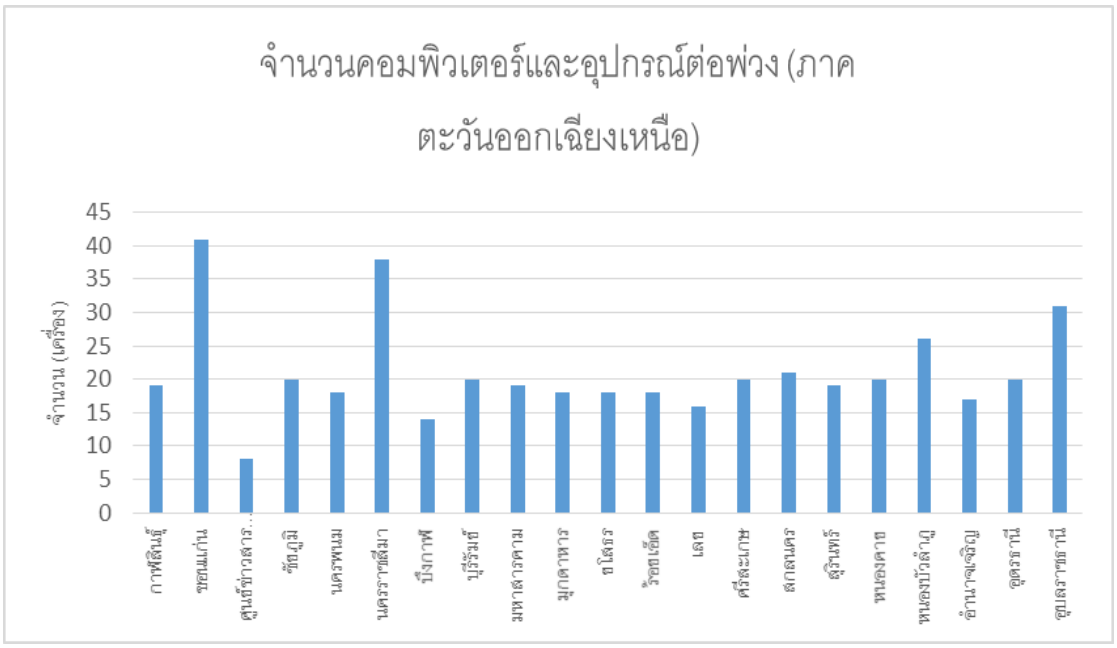

ภาพที่ 3-17 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน
(สำนักงานจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่)



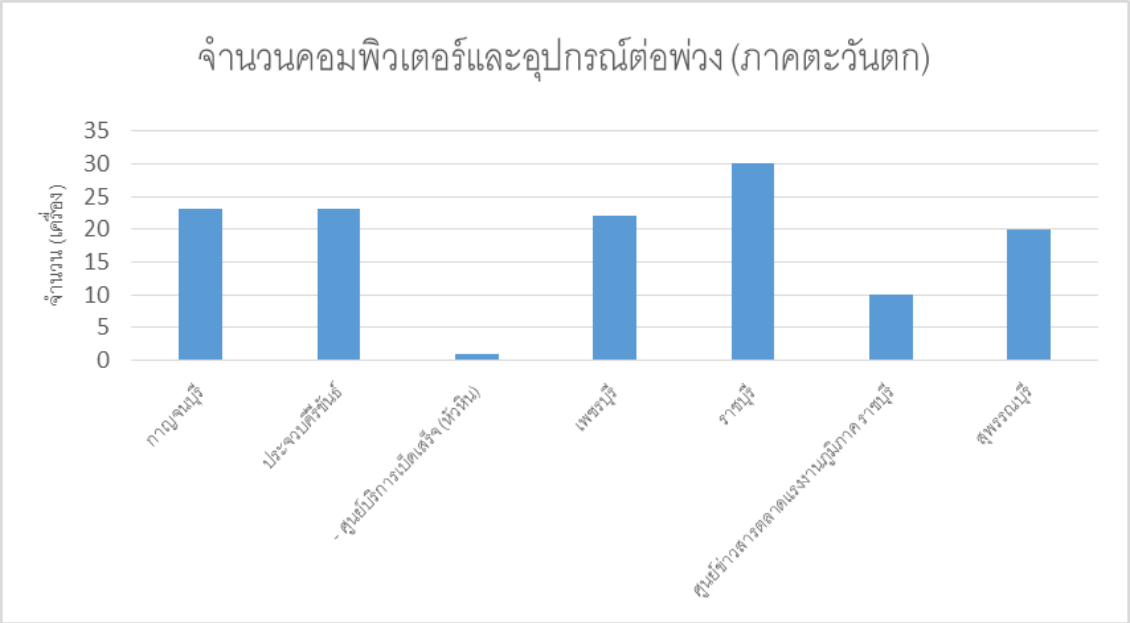

ภาพที่ 3-18 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคกลาง)



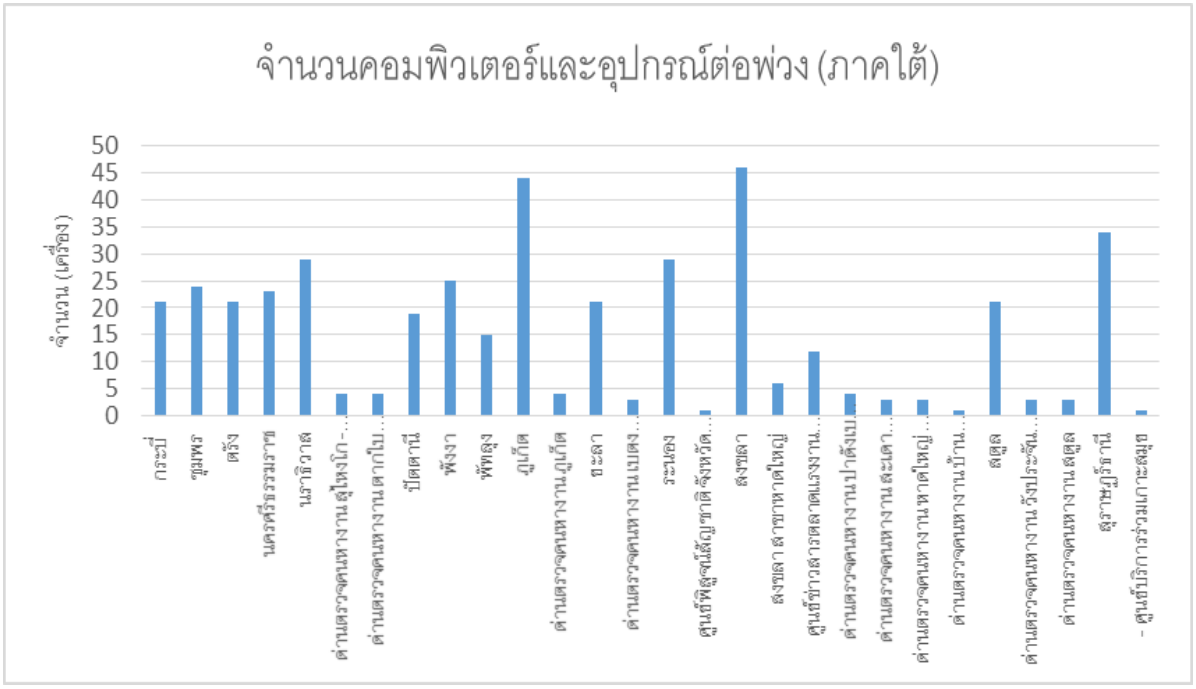

ภาพที่ 3-19 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคเหนือ)




ภาพที่ 3-20 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)




ภาพที่ 3-21 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคตะวันตก)




ภาพที่ 3-22 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ภาคใต้)

ภาพที่ 3-23 จำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงของ กรมการจัดหางาน (ด่าน ตม.)

### 3.4.2 สถานภาพด้านซอฟต์แวร์ที่มีการติดตั้ง

จากการสำรวจข้อมูลการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของกรมการจัดหางาน เพื่อสนับสนุนงานด้านระบบสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3-14

**ตารางที่ 3-14** แสดงโปรแกรมสำเร็จรูปของกรมการจัดหางานในปัจจุบัน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

| ลำดับที่ | ยี่ห้อ | จำนวน |
|---|---|---|
| โปรแกรมระบบปฏิบัติการ | | |
| 1 | Windows8 | 43 |
| 2 | Windows7 | 1454 |
| 3 | Windows XP | 378 |
| โปรแกรมระบบปฏิบัติการบนเครื่องแม่ข่าย | | |
| 4 | Sun OS 5.9 | 1 |
| 5 | Sun OS 5.10 | 2 |
| 6 | MS Windows Server 2008 R2 | 1 |
| 7 | Windows server 2003 R2 standard | 11 |
| 8 | Windows server 2003 R2 Enterprise | 2 |
| 9 | MS Windows Storage Server Enterprise | 1 |
| โปรแกรมจัดการฐานข้อมูล | | |
| 10 | Oracle 10g | 2 |
| 11 | Microsoft SQL Server 2008 | 1 |
| 12 | Apache + MySQL | 1 |
| 13 | DB2 | 1 |
| โปรแกรมอื่นๆ | | |
| 14 | Oracle FI | 1 |
| 15 | Oracle BI | 1 |
| 16 | Anti Virus | 1,572 |
| 17 | Delphi3 | 2 |

จากตารางที่ 3-14 จะเห็นได้ว่า ในด้านการใช้งานโปรแกรมระบบปฏิบัติการ มีการใช้งานระบบปฏิบัติการ Windows อยู่ 3 รุ่น คือ Windows8, Windows7, และ WindowsXP โดยรุ่นที่ใช้งานอยู่มากที่สุดคือ Windows7 มีการติดตั้งอยู่จำนวน 1,454 เครื่อง ในขณะที่ Windows 8 ซึ่งเป็นรุ่นที่ทันสมัยที่สุด มีติดตั้งอยู่จำนวน 43 เครื่อง อย่างไรก็ตามยังคงมีเครื่องที่ใช้งานรุ่น WindowsXP อยู่อีกถึง 378 เครื่อง

ในด้านโปรแกรมระบบปฏิบัติการเครื่องแม่ข่าย มีการใช้งานโปรแกรมระบบปฏิบัติการเครื่องแม่ข่ายอยู่ 2 ผลิตภัณฑ์ คือผลิตภัณฑ์ Sun และผลิตภัณฑ์ Microsoft โดยเครื่องแม่ข่ายส่วนใหญ่ติดตั้งระบบปฏิบัติการ Windows server 2003 R2 เวอร์ชั่น Standard โดยมีทั้งสิ้น 11 เครื่อง ในขณะที่รุ่นอื่นๆ มีติดตั้งใช้งานอยู่เพียง 1 – 2 เครื่องเท่านั้น สำหรับระบบปฏิบัติการเครื่องแม่ข่ายที่ทันสมัยที่สุดที่มีการใช้งาน ได้แก่ ระบบปฏิบัติการ MS Windows Server 2008 R2 โดยมีติดตั้งอยู่เพียง 1 เครื่องเท่านั้น

ในด้านโปรแกรมจัดการฐานข้อมูล มีการใช้งานค่อนข้างหลากหลายค่าย ได้แก่ Oracle, Microsoft, IBM, และ MySQL โดยมีการใช้งานเพียงอย่างละ 1 เครื่อง ยกเว้น Oracle 10g ที่มีการใช้งานอยู่ 2 เครื่อง

นอกจากนนี้ ยังมีการใช้งานโปรแกรมอื่นๆ ได้แก่โปรแกรม Oracle FI ใช้ในการจัดการด้านการเงิน จำนวน 1 เครื่อง Oracle BI ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 1 เครื่อง โปรแกรมป้องกันไวรัส (Antivirus) จำนวน 1,572 เครื่อง และ Delphi 3 ใช้ในการพัฒนาแอพพลิเคชั่น จำนวน 2 เครื่อง

โดยสรุป กรมการจัดหางาน มีโปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นเพียงพอต่อการใช้งาน อย่างไรก็ตาม บางส่วนยังล้าสมัย และมีหลากหลายเกินไป อาจจะทำให้ยากต่อการบำรุงรักษาและบูรณาการร่วมกัน

### 3.4.3 สถานภาพด้านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

โดยภาพรวม โครงสร้างพื้นฐานของระบบเครือข่ายและความมั่นคงปลอดภัยของกรมการจัดหางานนั้น มีการบูรณาการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลสำหรับการใช้เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในกรมฯ หน่วยงานในสังกัดกรมฯ หน่วยงานภายนอกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอินเตอร์เน็ต โดยการเชื่อมโยงทั้งหมดเป็นการเชื่อมโยงผ่านสวิทช์หลัก (Main Eternet Switch) 2 ตัว ดังแสดงในรูปภาพ 3-24 โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงานภายในกรมที่ตั้งอยู่ในแต่ละชั้นของอาคาร 15 ชั้น กระทรวงแรงงาน และสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ (สรต.) ที่ตั้งอยู่ในอาคารประกันสังคม และศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) นั้นใช้การเชื่อมโยงด้วยระบบเครือข่ายอินทราเน็ตของกรมฯ (Intranet Zone) ผ่านพอร์ตของสวิทช์หลักจำนวน 3 พอร์ต

การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานในสังกัดกรมฯ กล่าวคือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด (สจจ.) สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯ (สจก.) ด่าน และศูนย์บริการ ใช้การเชื่อมโยงด้วยระบบ MPLS (Multiprotocol Label Switching (MPLS)) ซึ่งทำให้การต่อเชื่อมระหว่างหน่วยงานง่ายขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น อันเป็นการการลดภาระในการดูแล

ระบบด้านไอทีภายในองค์กรลง การเชื่อมโยงนี้ ใช้พอร์ตของสวิทช์หลักจำนวน 1 พอร์ต เชื่อมต่อกับเราท์เตอร์ที่สามารถเชื่อมโยงกับศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติที่ตั้งอยู่ใน Private Server Zone (Old)

การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานภายนอกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานนั้น ใช้การเชื่อมโยงด้วยระบบ Secure Sockets Layer Virtual Private Network (SSL VPN) ด้วยการใช้พอร์ตของสวิทช์หลัก จำนวน 5 พอร์ต เชื่อมต่อกับสวิทช์อีก 1 ตัว (จำนวน 5 พอร์ต) ที่เชื่อมต่อกับไฟร์วอลล์ที่ทำหน้าที่ป้องกันและรักษาความปลอดภัยจากผู้บุกรุก

การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder Zone) นั้น กรมฯ ใช้พอร์ตของสวิทช์หลัก จำนวน 1 พอร์ต เชื่อมโยงกับกระทรวงพัฒนาสังคมและสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

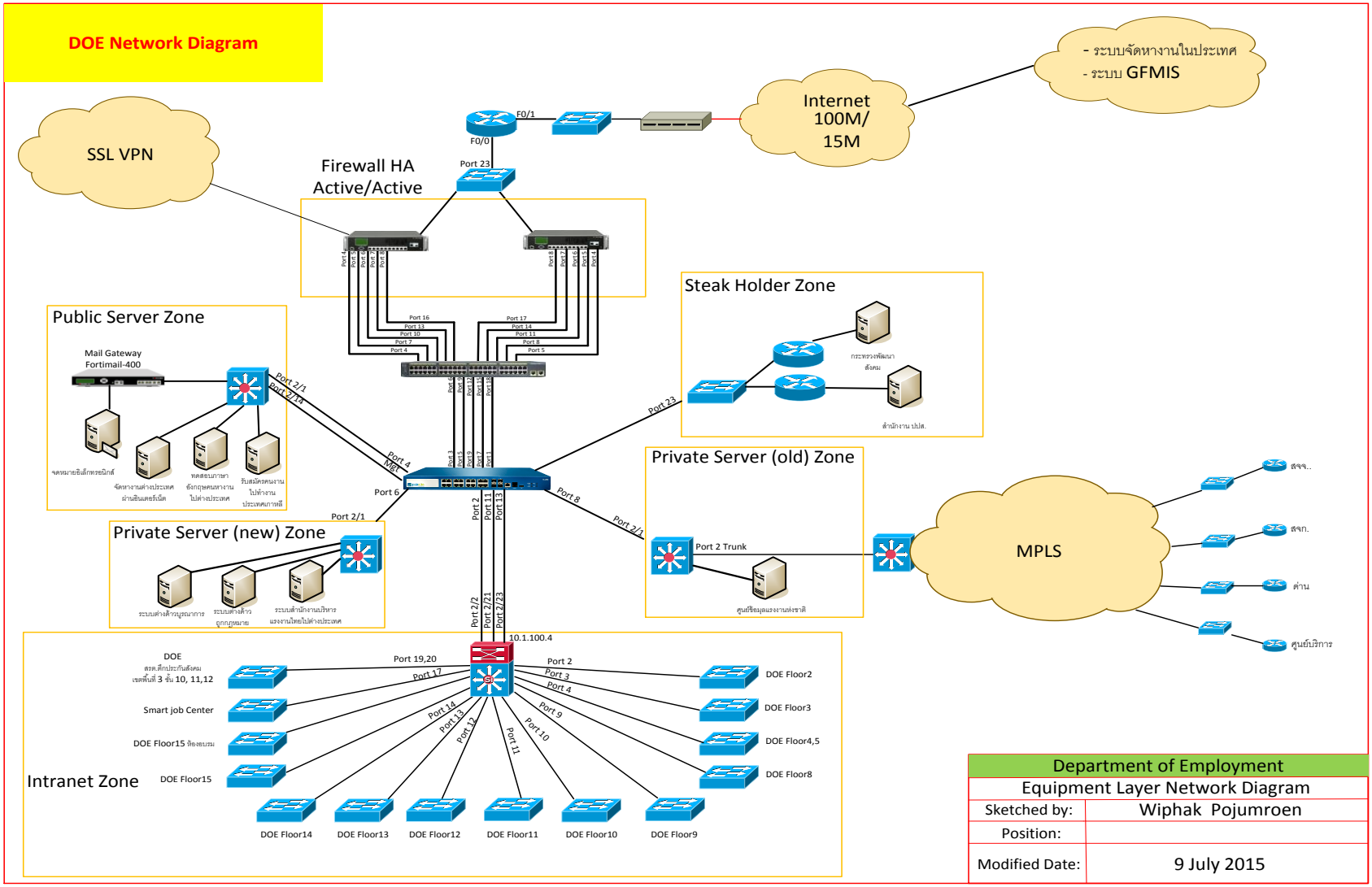
กรมการจัดหางาน มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกับระบบจัดหางานในประเทศ และระบบ GFMIS ผ่านระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

สำหรับการป้องกันและรักษาความปลอดภัยจากผู้บุรุกผ่านช่องทางอินเตอร์เน็ตนั้น กรมฯ มีไฟร์วอลล์จำนวน 2 ตัว (ตัวหนึ่งใช้งานร่วมกับระบบ SSL VPN)

ในด้านการเก็บข้อมูลสาธารณะ (Public Server Zone) กรมฯ ได้จัดสรรพอร์ตของสวิทช์หลัก จำนวน 2 พอร์ต ในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จำนวน 4 เครื่อง ตัวแรกทำหน้าที่เก็บข้อมูลจัดหางานต่างประเทศ ตัวที่ 2 ทำหน้าที่เก็บข้อมูลทดสอบภาษาอังกฤษคนหางานในต่างประเทศ ตัวที่ 3 ทำหน้าที่เก็บข้อมูลรับสมัครคนงานไปทำงานประเทศเกาหลี และตัวที่ 4 ทำหน้าที่เก็บข้อมูลจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (ผ่าน Mail Gateway)

ในด้านการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล (Private Server Zone (New)) กรมฯ ได้จัดสรรพอร์ตของสวิทช์หลัก จำนวน 1 พอร์ต ในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย จำนวน 3 เครื่อง ตัวแรกทำหน้าที่เก็บข้อมูลระบบต่างด้าวบูรณาการ ตัวที่ 2 ทำหน้าที่เก็บข้อมูลระบบต่างด้าวถูกกฎหมาย และตัวที่ 3 ทำหน้าที่เก็บข้อมูลระบบสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ

สำหรับสถานภาพของสถาปัตยกรรมระบบเครือข่ายของกรมการจัดหางานนั้น ถือได้ว่าเป็นระบบเครือข่ายที่ไม่ใหญ่มาก มีการวางระบบได้ดี ไม่ซับซ้อน อย่างไรก็ตามควรใช้เทคนิคในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ ได้แก่ Traffic Prioritization & Shaping, Caching, Compression, และ/หรือ Load Balancing และมีเส้นทางสำรองเพื่อให้ระบบมีเสถียรภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังควรพิจารณาระบบสำรองข้อมูลที่สำคัญของกรมฯ และระบบจ่ายไฟฟ้าสำรองเพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับข้อมูล




ภาพที่ 3-24 โครงสร้างพื้นฐานของระบบเครือข่ายและความมั่นคงปลอดภัยของกรมการจัดหางาน ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

### 3.4.4 สถานภาพด้านระบบบริหารความเสี่ยง

หลักในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร มีขั้นตอนหลัก 3 ดังนี้

1) การจัดให้มีโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง

สิ่งที่สำคัญของโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง คือ การจัดตั้งผู้บริหารงานด้านความเสี่ยงและทีมบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยที่คณะกรรมการและผู้บริหารทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

2) การกำหนดขอบเขต แนวคิดทางการบริหารความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กร

ด้วยการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและเป็นแบบบูรณาการ

3) การดำเนินการตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

กระบวนการบริหารความเสี่ยง ตามมาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยง และเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางของกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่นวัฒนธรรมองค์กร นโยบายผู้บริหาร แนวปฏิบัติงานของบุคลากร กระบวนการทำงาน ระบบสารสนเทศ เป็นต้น

3.2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)

องค์กรต้องพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ เพื่อวางเป้าหมายในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม

3.3) การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

เป็นการรวบรวมเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานทั้งปัจจัยเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร และเมื่อเกิดขึ้นแล้ว ส่งผลให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เช่น นโยบายการบริหารงาน บุคลากร การปฏิบัติงานการเงิน ระบบสารสนเทศ ระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจต่อเหตุการณ์และสถานการณ์นั้นๆ

และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถพิจารณากำหนดแนวทางและนโยบายในการจัดการกับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

3.4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

การประเมินความเสี่ยงเป็นการวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยง เพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่มีอยู่ โดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิดขึ้น (Likelihood) และผลกระทบ (Impact)

3.5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)

เป็นการดำเนินการหลังจากที่องค์กรสามารถระบุความเสี่ยงขององค์กรและประเมินระดับของความเสี่ยงแล้ว โดยจะต้องนำความเสี่ยงไปดำเนินการเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงและลดระดับความรุนแรงของผลกระทบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอบรับได้ ด้วยวิธีจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมที่สุดและคุ้มค่ากับการลงทุน

3.6) กิจกรรมควบคุม (Control Activity)

การกำหนดกิจกรรมและการปฏิบัติต่างๆ เพื่อช่วยลดหรือควบคุมความเสี่ยงเพื่อสร้างความมั่นจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงนั้นได้อย่างถูกต้องและทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ป้องกันและลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับ

3.7) สารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

องค์กรจะต้องมีระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปพิจารณาดำเนินการบริหารความเสี่ยงต่อไปตามกรอบและขั้นตอนการปฏิบัติที่องค์กรกำหนด

3.8) การติดตามประเมินผล (Monitoring)

องค์กรจะต้องมีการติดตามผลเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานว่าเหมาะสมและสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

### 3.4.5 สภาพปัจจุบันของระบบบริหารความเสี่ยง กรมการจัดหางาน

1) การจัดให้มีโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง

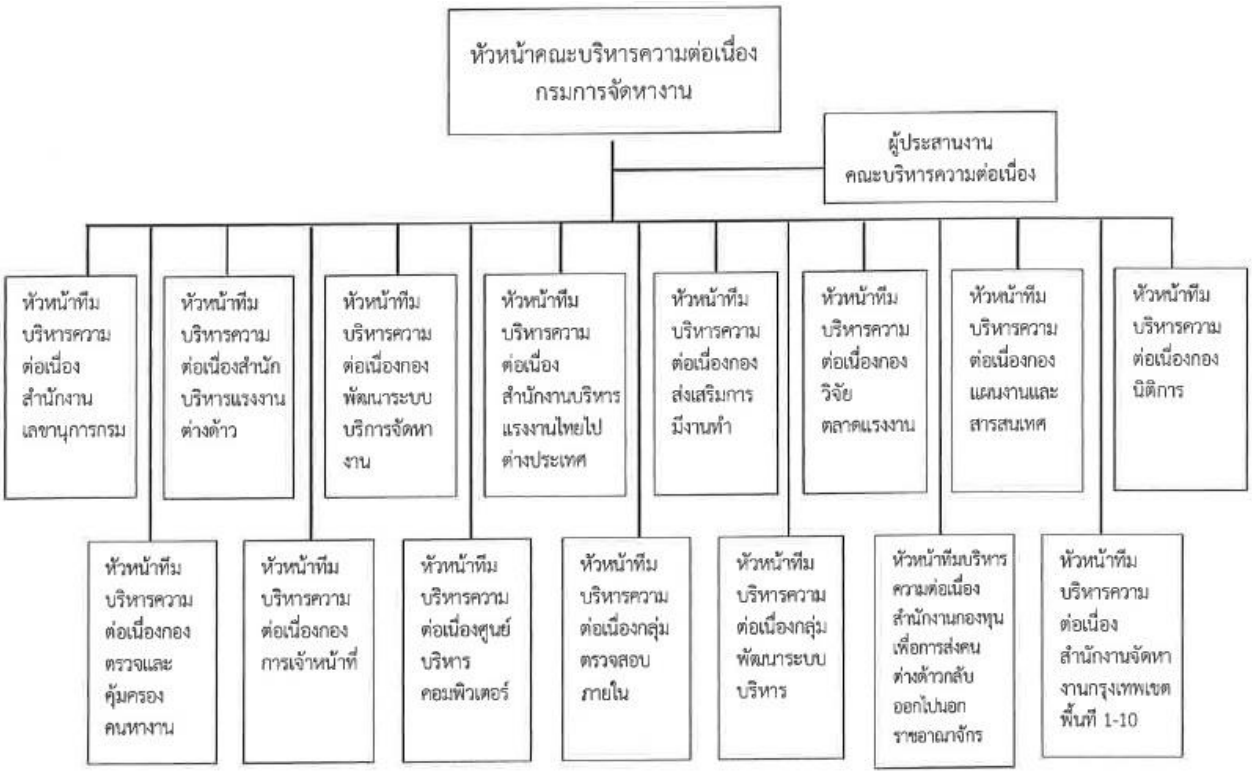
โครงสร้างคณะบริหารความต่อเนื่อง (BCP Team) ของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วยบุคลากร ดังนี้

1.1) หัวหน้าคณะบริหารความต่อเนื่อง ได้แก่ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน (อธิบดี)

1.2) หัวหน้าทีมบริหารความต่อเนื่อง ได้แก่ ผู้บริหารของสำนัก / กอง หรือเทียบเท่าในหน่วยงาน

1.3) ผู้ประสานงานคณะบริหารความต่อเนื่อง ได้แก่ เลขานุการกรม

ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ในการร่วมมือดูแล ติดตาม ปฏิบัติงาน และกู้คืนเหตุการณ์ฉุกเฉินในแต่ละส่วนงานให้กลับสู่ภาวะปกติโดยเร็ว ตามบทบาทและรายชื่อภาพที่ 3-25 แสดงโครงสร้างคณะบริหารความต่อเนื่อง กรมการจัดหางาน




ภาพที่ 3-25 โครงสร้างคณะบริหารความต่อเนื่อง กรมการจัดหางาน

2) การกำหนดขอบเขต แนวคิดทางการบริหารความเสี่ยงและวัฒนธรรมองค์กร

กรมการจัดหางานได้กำหนดนโยบายความมั่นคงปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ เพื่อป้องกันเชิงรุกต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากภัยคุกคามและถือเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย ความน่าเชื่อถือ และเป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 นโยบายดังนี้

2.1) นโยบายการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ

2.2) นโยบายควบคุมการเข้าถึงและการใช้งานระบบสารสนเทศ

2.3) นโยบายการใช้งานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

2.4) นโยบายการจัดการคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

2.5) นโยบายระบบสารสนเทศและระบบสำรองของสารสนเทศ

3) การดำเนินการตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

กรมการจัดหางานกำหนดให้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง มาตรฐาน COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission) 8 องค์ประกอบ และอ้างอิงตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001 ดังนี้

3.1) สภาพแวดล้อมทางด้านสารสนเทศในองค์กร (Internal Environment)

กรมการจัดหางาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมใช้งานตอบสนองความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เครื่องมือ อุปกรณ์ทางด้านฮาร์ดแวร์ที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม ประมวลผล เก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศที่ช่วยในการสื่อสารได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุม ทำให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหามอบนโยบาย และสั่งการได้อย่างทันเหตุการณ์ สามารถควบคุมสถานการณ์วิกฤตต่างๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังมีการจัดโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้บริการแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อรองรับการจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศจากหน่วยงานในสังกัด ทั้งส่วนกลางผ่านระบบ Intranet ส่วนภูมิภาค ผ่าน MPLS Network ครอบคลุมทุกจังหวัด หน่วยงานภายนอกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน ผ่าน VPN และกับกรมบัญชีกลาง ผ่านระบบ GFMIS และ Internet

3.2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective Setting)

กรมการจัดหางานได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนบริหารความต่อเนื่องไว้ดังนี้

- เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานในสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน
- เพื่อให้หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในการรับมือกับสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- เพื่อลดผลกระทบจากการหยุดชะงักในการดำเนินภารกิจหลักหรือการให้บริการ
- เพื่อบรรเทาความเสียหายให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เช่น ผลกระทบด้านเศรษฐกิจการเงิน การให้บริการสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- เพื่อให้ประชาชน เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของหน่วยงาน แม้หน่วยงานต้องเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงและส่งผลกระทบจนทำให้การดำเนินภารกิจหลักต้องหยุดชะงัก

3.3) การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

กรมการจัดหางานได้ระบุสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินบริเวณสำนักงานของหน่วยงานหรือภายในของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยเหตุการณ์ดังนี้

- เหตุการณ์อุทกภัย
- เหตุการณ์อัคคีภัย
- เหตุการณ์แผ่นดินไหว
- เหตุการณ์ชุมนุมประท้วง / จลาจล
- เหตุการณ์โรคระบาด

3.4) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

กรมการจัดหางาน ได้ประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้หน่วยงานเตรียมพร้อมรองรับกับสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินภารกิจหลัก 5 ประเภท ได้แก่

- ผลกระทบด้านอาคาร / สถานที่ปฏิบัติงานหลัก : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้สถานที่ปฏิบัติงานหลักของหน่วยงานได้รับความเสียหายและส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติงานยังสถานที่ปฏิบัติงานหลักได้เป็นระยะชั่วคราวหรือระยะยาว

- ผลกระทบด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ / การจัดหาจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่สามารถใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ หรือไม่สามารถจัดหาจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญเพื่อใช้งานในการปฏิบัติงานได้ตามปกติ

- ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ : เหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถใช้งานระบบ เทคโนโลยี หรือระบบสารสนเทศ หรือข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานได้ตามปกติ

- ผลกระทบด้านบุคลากรหลัก : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้บุคลากรหลักไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ

- ผลกระทบด้านคู่ค้า / ผู้ให้บริการที่สำคัญ : เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้คู่ค้า / ผู้ให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สามารถที่จะให้บริการหรือส่งมอบงานได้

ซึ่งตารางที่ 3-15 สามารถแสดงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่างๆ เมื่อเกิดสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน

**ตารางที่ 3-15** สรุปเหตุการณ์ภัยคุกคามและผลกระทบจากเหตุการณ์

| เหตุการณ์ภัยคุกคาม | ผลกระทบ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ด้านอาคาร / สถานที่ปฏิบัติงานหลัก | ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ / การจัดหาจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ | ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ | ด้านบุคลากรหลัก | คู่ค้า / ผู้ให้บริการที่สำคัญ |
| 1. เหตุการณ์อุทกภัย | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. เหตุการณ์อัคคีภัย | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. เหตุการณ์แผ่นดินไหว | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. เหตุการณ์ชุมนุมประท้วง / จลาจล | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| 5. เหตุการณ์โรคระบาด | | | | ✓ | ✓ |

โดยผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญนั้น กรมการจัดหางานได้ประเมินไว้ว่าจะเกิดขึ้นได้ 3 เหตุการณ์คือ อุทกภัย อัคคีภัย และแผ่นดินไหว

ในการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact Analysis) ของหน่วยงาน กรมการจัดหางาน ได้พิจารณาไว้ 3 ประเด็น ได้แก่

- เป็นภารกิจหลักของกรม
- มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายแก่ผู้ใช้บริการ
- กระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของกรม

โดยได้จัดระดับของผลกระทบที่เกิดขึ้นและระยะเวลาเป้าหมายในการฟื้นคืนสภาพ ดังแสดงในดังแสดงในตารางที่ 3-16

**ตารางที่ 3-16** ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact Analysis)

| กระบวนการ / งาน | ระดับของผลกระทบ | ระยะเวลาเป้าหมายในการฟื้นคืนสภาพ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 4 – 24 ชม. | 1 – 2 วัน | 2 – 7 วัน | 1 – 2 สัปดาห์ | > 2 สัปดาห์ | > 2 เดือน |
| 1. งานจัดส่งคนหางานไปทำงานต่างประเทศ | | | | | | | |
| - โดยรัฐจัดส่ง | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - โดยบริษัทจัดหางานจัดส่ง | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - เดินทางด้วยตนเอง | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - นายจ้างพาไปทำงาน/ฝึกงาน | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| 2. งานกองทุนเพื่อช่วยเหลือ | | | | | | | |
| - ทะเบียนบริษัทจัดหางาน | ปานกลาง | | | | ✓ | | |
| - อบรมคนหางาน | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - รับเงินเข้ากองทุน | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - สงเคราะห์คนหางาน | สูง | | | ✓ | | | |
| 3. งานบริการออกใบอนุญาตทำงานให้คนต่างด้าว | | | | | | | |
| - แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - คนต่างด้าวระดับฝีมือ | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - คนต่างด้าวเพื่อส่งเสริมการลงทุน | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| 4. งานจัดหางานในประเทศ | สูง | | | ✓ | | | |
| 5. งานทะเบียนสำนักงานจัดหางาน | ปานกลาง | | | | ✓ | | |
| 6. งานรับเรื่องและวินิจฉัยคำร้องทุกข์ | ปานกลาง | | | | ✓ | | |
| 7. งานระบบสารสนเทศ | | | | | | | |
| - ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| - ซ่อมบำรุงและรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องแม่ข่ายโครงข่าย | สูงมาก | | ✓ | | | | |
| 8. งานสารบรรณและงานธุรการทั่วไป | สูงมาก | | ✓ | | | | |

3.5) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response)

กรมการจัดหางาน ใช้กลยุทธ์ความต่อเนื่องในการสร้างความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน โดยการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรขององค์กรในสภาวะวิกฤต ซึ่งทรัพยากรที่ต้องเตรียมความพร้อมมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคาร / สถานที่ปฏิบัติงานหลัก ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ / การจัดหา จัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ ด้านบุคลากร และด้านคู่ค้า / ผู้ให้บริการที่สำคัญ ดังแสดงในตารางที่ 3-17

**ตารางที่ 3-17** การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรในกรณีเกิดสภาวะวิกฤตหรือเหตุกาณ์ฉุกเฉิน

| ทรัพยากร | กลยุทธ์ความต่อเนื่องทางธุรกิจ |
|---|---|
| ด้านอาคาร / สถานที่ปฏิบัติงานหลัก | • กำหนดให้ใช้พื้นที่ปฏิบัติงานสำรองภายนอกหน่วยงาน โดยมีการสำรวจความเหมาะสมของสถานที่ ประสานงาน และการเตรียมความพร้อมกับหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ตามที่ระบุในแผนความต่อเนื่อง |
| ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ / การจัดหา จัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ | • กำหนดให้สรรหาอุปกรณ์ที่มีอยู่ในหน่วยงานซึ่งไม่ได้รับความเสียหายก่อนแล้วจึงสรรหาจากภายนอก<br>• กำหนดให้มีการจัดหาคอมพิวเตอร์สำรอง ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับการใช้งานพร้อมอุปกรณ์ที่สามารถเชื่อมโยงต่อผ่านเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีของหน่วยงานได้<br>• กำหนดให้ใช้คอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop / Notebook) ของเจ้าหน้าที่ได้เป็นการชั่วคราว หากมีความจำเป็นเร่งด่วนในช่วงระหว่างการจัดหาคอมพิวเตอร์ |
| ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญ | • สำรองข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานไว้ ณ สถานที่นอกหน่วยงาน<br>• ดำเนินการบันทึกข้อมูลด้วยระบบมือไปก่อน ในระหว่างที่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายได้ แล้วจึงบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ |
| ด้านบุคลากร | • กำหนดใช้บุคลากรสำรองทดแทนภายในหน่วยงาน ฝ่ายงาน หรือกลุ่มงานเดียวกัน |
| ด้านคู่ค้า / ผู้ให้บริการที่สำคัญ | • ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม กำหนดให้มีผู้ให้บริการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ซึ่งหากผู้ให้บริการหลักไม่สามารถให้บริการได้ ระบบเชื่อมโยงจะปรับเปลี่ยนไปยังผู้ให้บริการสำรองภายใน 3 ชั่วโมง<br>• กำหนดให้จัดหาอุปกรณ์เชื่อมโยงระบบเครือข่ายต่อผ่านอินเตอร์เน็ต แบบพกพา (Air Card) ของผู้ให้บริการโทรศัพท์มือถือ เชื่อมโยงการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลที่สำคัญของหน่วยงานกลางผ่านอินเตอร์เน็ต ในกรณีที่ผู้ให้บริการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตของกรมไม่สามารถให้บริการได้ในระยะเวลาที่กำหนด |

3.6) กิจกรรมควบคุม (Control Activity)

กรมการจัดหางานได้ ใช้แนวปฏิบัติที่ระบุไว้ในนโยบาย 5 ข้อในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้านสารสนเทศ

1. นโยบายการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ
   - แนวปฏิบัติ 1) การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ
2. นโยบายควบคุมการเข้าถึงและการใช้งานระบบสารสนเทศ
   - แนวปฏิบัติ 1) การควบคุมการเข้าถึงและการใช้งานสารสนเทศ (Access Control)
   - แนวปฏิบัติ 2) การบริหารจัดการการเข้าถึงของผู้ใช้งาน (User Access Management)
   - แนวปฏิบัติ 3) การควบคุมการเข้าถึงเครือข่าย (Network Access Control)
   - แนวปฏิบัติ 4) การควบคุมการเข้าถึงระบบปฏิบัติการ (Operating System Access Control)
   - แนวปฏิบัติ 5) การควบคุมการเข้าถึงโปรแกรมประยุกต์หรือแอพพลิเคชั่นและสารสนเทศ (Application and Information Access Control)
   - แนวปฏิบัติ 6) การควบคุมการเข้าถึงระบบเครือข่ายไร้สาย (Wireless LAN Access Control)
   - แนวปฏิบัติ 7) การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม (Physical and Environmental Security)
   - แนวปฏิบัติ 8) การเข้าถึงเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย

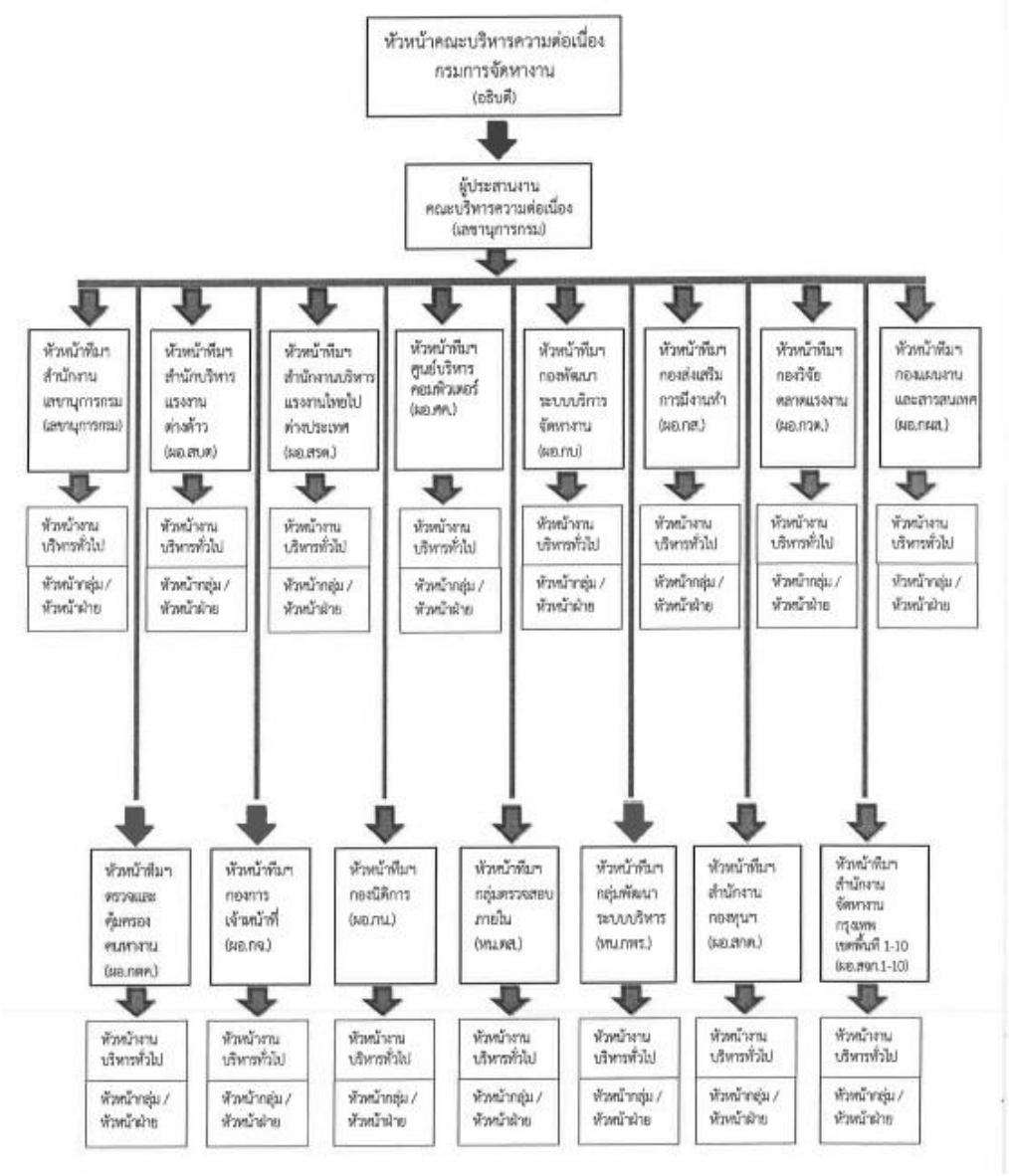
3. นโยบายการใช้งานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
    - แนวปฏิบัติ 1) การป้องกันสินทรัพย์ขององค์กร
    - แนวปฏิบัติ 2) การป้องกันไวรัสบนเครื่องคอมพิวเตอร์
    - แนวปฏิบัติ 3) การห้ามการติดตั้งและถอดถอนระบบหรืออุปกรณ์ต่างๆ
    - แนวปฏิบัติ 4) การใช้งานอินเตอร์เน็ต
    - แนวปฏิบัติ 5) การใช้งานจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
    - แนวปฏิบัติ 6) การป้องกันการใช้งานคอมพิวเตอร์และเครือข่ายผิดวัตถุประสงค์
    - แนวปฏิบัติ 7) การใช้งานคอมพิวเตอร์โน๊ตบุ๊ค
    - แนวปฏิบัติ 8) การกำหนดและป้องกันรหัสผ่าน
    - แนวปฏิบัติ 9) การเข้าปฏิบัติงานในห้องเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย
    - แนวปฏิบัติ 10) การลงทะเบียนการใช้งาน
    - แนวปฏิบัติ 11) การจัดการข้อมูลปกติ
    - แนวปฏิบัติ 12) การจัดการข้อมูลที่เป็นความลับ
    - แนวปฏิบัติ 13) การจัดการเอกสารลับบนกระดาษ หรือบนสื่อบันทึกข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
    - แนวปฏิบัติ 14) การทำลายข้อมูลบนสื่อบันทึกข้อมูล
    - แนวปฏิบัติ 15) การแจ้งเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัย
4. นโยบายการจัดการคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
    - แนวปฏิบัติ 1) การตรวจสอบข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่องค์กรใช้งานและความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย
    - แนวปฏิบัติ 2) การพัฒนาระบบ
    - แนวปฏิบัติ 3) การควบคุมการติดตั้งระบบ
    - แนวปฏิบัติ 4) การควบคุมอุปกรณ์เครือข่ายไร้สาย

- แนวปฏิบัติ 5) การควบคุมทะเบียนผู้ใช้งาน
- แนวปฏิบัติ 6) การควบคุมการใช้งานระบบจากภายนอก
- แนวปฏิบัติ 7) การบริหารจัดการช่องโหว่ของระบบ
- แนวปฏิบัติ 8) การจัดการกับโปรแกรมไม่สงค์ดี
- แนวปฏิบัติ 9) การจัดการกับเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- แนวปฏิบัติ 10) การจัดการความมั่นคงปลอดภัยสำหรับระบบและอุปกรณ์เครือข่าย
- แนวปฏิบัติ 11) การจัดการทรัพยากรของระบบ
- แนวปฏิบัติ 12) การสำรองและทดสอบการกู้คืนข้อมูล
- แนวปฏิบัติ 13) การสร้างความมั่นคงปลอดดภัยทางกายภาพสำหรับพื้นที่ที่ต้องการรักษาความมั่นคงปลอดภัย
- แนวปฏิบัติ 14) การป้องกันภัยคุกคามทางด้านสิ่งแวดล้อม
- แนวปฏิบัติ 15) การป้องกันระบบ อุปกรณ์และสายสัญญาณต่างๆ
- แนวปฏิบัติ 16) การตรวจสอบข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ (Traffic Log) และการดำเนินการแก้ไข
- แนวปฏิบัติ 17) การจัดเก็บข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ (Traffic Log) ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550
- แนวปฏิบัติ 18) การบริหารจัดการความต่อเนื่องการดำเนินงาน

5. นโยบายระบบสารสนเทศและระบบสำรองของสารสนเทศ
    - แนวปฏิบัติ 1) ระบบสารสนเทศและระบบสำรองของสารสนเทศ

3.7) สารสนเทศสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication)

กรมการจัดหางานใช้กระบวนการ Call Tree เป็นช่องทางในการแจ้งเหตุฉุกเฉินให้กับสมาชิกในคณะบริหารความต่อเนื่องและทีมงานบริหารความต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องตามแผนผังรายชื่อทางโทรศัพท์ ดังแสดงในภาพที่ 3-26 เพื่อบริหารจัดการขั้นตอนในการติดต่อพนักงานภายหลังจากมีการประกาศเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะวิกฤตของหน่วยงาน




ภาพที่ 3-26 กระบวนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน Call Tree

3.8) การติดตามประเมินผล (Monitoring)

กรมการจัดหางาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติ ขั้นตอนและกิจกรรมในการตรวจสอบและติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดสภาวะวิกฤตต่อองค์กร เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์และเตรียมการในการกอบกู้คืนกระบวนการปฏิบัติงานให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ โดยมีกรอบการพิจารณาเป็น 3 ช่วง คือ

1. การตอบสนองต่อสถานการณ์ทันที (ภายใน 24 ชั่วโมง)
2. การตอบสนองต่อเหตุการณ์ในระยะสั้น (ภายใน 7 วัน)

การตอบสนองต่อสถานการณ์ในระยะปานกลาง (ภายหลัง 7 วัน)

## 3.5 สรุปผลการประชุมเพื่อรับทราบนโยบาย และความต้องการจากผู้บริหารต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

การรับทราบนโยบายและความต้องการจากผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการจัดหางาน ต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางและประโยชน์ในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 -2562 ทั้งนี้ ได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และการจัดประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและความต้องการจากผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในสังกัดกรมการจัดหางาน เมื่อวันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม 2558 ณ ห้องประชุม Sapphire โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร (ภาคผนวก ข) ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

**1) การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในประเด็นทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี**

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงในประเด็นทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี ข้างหน้า (ภาคผนวก ข) ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญๆ ได้ดังนี้

| ผู้ให้สัมภาษณ์ | สรุปบทสัมภาษณ์ทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี |
|---|---|
| นายสุเมธ มโหสถ<br>อธิบดีกรมการจัดหางาน | 1. สิ่งที่คาดหวังจาก IT มี 3 เรื่องด้วยกัน คือ<br>1 เป็นเครื่องมือให้กับกรมฯ ที่ผ่านมาใช้ it แต่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น ติดขัด ล่าช้า<br>2 เป็นเจ้าของเครื่องมือนั้นด้วย มีอิสระในการพัฒนา ไม่ผูกมัดกับผู้พัฒนา<br>3 ราคาเหมาะสมกับคุณภาพ |

| ผู้ให้สัมภาษณ์ | สรุปบทสัมภาษณ์ทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี |
|---|---|
| | 2. นโยบายจากระดับรัฐบาล กระทรวง กรม ยังมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือ เช่น การจัดหางาน Smart Job Center ซึ่งเป้าหมายในปีนี้ (58) ต้องวางเครือข่ายให้ได้ทั่วประเทศ<br>3. ระบบแรงงานต่างด้าว<br>● ยังคงต้องใช้ Manual ช่วยในบางขั้นตอน ทำให้ล่าช้า<br>● ในเรื่องภาษาที่รองรับผู้ใช้บริการปัจจุบัน ประชาชนจาก 3 สัญชาติ เป็นลูกค้ารายใหญ่ จำเป็นต้องรองรับหลายภาษา แต่ก็ยังมีความหลากหลายของภาษาแม้ว่าอยู่ประเทศเดียวกัน เช่น คนพื้นที่สูง ใช้ภาษาไทยใหญ่ คนกัมพูชา แบ่งเป็น เขมรตอนบนกับตอนล่างใช้คนละภาษา คงต้องทบทวนว่าต้องทำอย่างไร ต้องหามาตรการรองรับ เช่นระบบตอบอัตโนมัติ HotLine มีระบบที่รองรับภาษาต่าง ๆ<br>4. ระบบแรงงานไทยในต่างประเทศ ปัจจุบันมีระบบงานรองรับอยู่แล้ว สามารถค้นหาข้อมูลได้จากฐานข้อมูล<br>5. ระบบหางาน<br>● คาดหวังการใช้บริการผ่าน App Mobile ในการติดต่อกับกรม<br>● การ Macthing งาน ตรวจสอบข้อมูลได้<br>● การหางานให้คนไทยและกลุ่มพิเศษ เช่น ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ทหารปลดประจำการ ผู้ต้องโทษ ต้องสามารถรองรับได้<br>6. ปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาด้าน ICT ของกรมประสบผลสำเร็จได้คือ ต้องรองรับงานตามภารกิจ 3 ด้านให้ได้<br>7. ด้านบุคลากร<br>● เป็นข้อจำกัดของกรมอยู่แล้ว เช่น ในจัดหางานจังหวัด มีเจ้าหน้าที่ 8 คน แต่ภารกิจค่อนข้างมาก จำเป็นต้องอาศัยการจ้างลูกจ้าง แต่ก็ประสบปัญหาความไม่ต่อเนื่องบ้าง เนื่องจากรายได้ไม่สูงนัก<br>● ส่วนบุคลากรสำหรับทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล ขาดแคลนมากโดยเฉพาะผู้ที่จบทางด้านเศรษฐศาสตร์ และด้านสถิติ<br>8. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ การวิเคราะห์เศรษฐกิจด้านแรงงาน สถานการณ์ด้านแรงงาน หรือเตือนภัยด้านแรงงาน ยังเป็นแค่หน่วยงานระดับสำนัก ซึ่งแตกต่างกับกระทรวงอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานระดับกรม |
| นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์<br>รองอธิบดีกรมการจัดหางาน และ ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 1. แนวทางให้บริการอยากให้เป็น IT ทั้งหมด ได้ทุกที่ และทุกเวลา<br>2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะงานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากร<br>3. การเชื่อมโยงข้อมูล และสร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด |

| ผู้ให้สัมภาษณ์ | สรุปบทสัมภาษณ์ทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี |
|---|---|
| ระดับสูง ประจำกรมการจัดหางาน | 4. การแลกเปลี่ยนข้อมูลต้องคำนึงถึงความซื่อสัตย์ในการให้ข้อมูลและการรับข้อมูลไปใช้ ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง จึงจะไม่ทำให้กลไกของตลาดเสีย |
| นายอนุรักษ์ ทศรัตน์<br>รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | 1. เน้นให้มีระบบ IT ที่ดี ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบสนองผู้ใช้งานได้<br>2. เป็นช่องทางในการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานแก่ให้ผู้รับบริการได้สะดวก ทุกที่ ทุกเวลา<br>3. การสื่อสารในระบบงานไอที ต้องสื่อสารออกไปให้ชัดเจน และเข้าใจง่าย<br>4. ต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ให้สามารถค้นหาและตรวจสอบข้อมูลได้ เพื่อลดการใช้งานกระดาษในเรื่องของหลักฐาน เอกสารแนบ<br>5. ในเรื่องการของบประมาณ ถ้าสร้างระบบงานที่ดีมีผู้ใช้งาน และในเรื่องงบประมาณที่ไม่น่าจะเป็นปัญหา |
| นายธีรพล ขุนเมือง<br>รองอธิบดีกรมการจัดหางาน | 1. ต้องตอบสนองภารกิจกรม<br>2. ให้บริการได้ทุกที่ ทุกเวลา และต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย นำไปวิเคราะห์ได้<br>3. ให้ความสำคัญกับเรื่องการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้ามหน่วยงาน ในกรณีที่เกี่ยวข้องกัน |
| นายสมมาตร อนันต์ธราทรัพย์<br>ผู้อำนวยการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | 1. มุมมองด้าน OPEN DATA โดยให้ความเห็นด้วยกับภาครัฐ<br>2. ที่ผ่านมาการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับเพียงพอ ซึ่งดูจะมากเกินกว่ากำลังคน แต่เป็นงบฯ ที่ตอบโจทย์เชิงนโยบายมากกว่า จะสนับสนุนงานหลัก เช่น งบที่ใช้ MA ระบบงานสารสนเทศที่มีอยู่<br>3. ปัญหาด้านการพัฒนาระบบงาน ที่กระจายอยู่ตามสำนัก หรือจังหวัดที่จัดจ้างพัฒนาเองโดยไม่ผ่านศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ของกรม เนื่องจาก (1) ไม่สามารถเชื่อมต่อระบบงานของศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ได้ตลอดเวลา (2) ระบบงานของศูนย์บริหารฯ รูปแบบของรายงานผลข้อมูลยังไม่ตรงความต้องการและข้อมูลที่ได้รับไม่ทันต่อสถานการณ์ ต้องการข้อมูลที่สามารถสรุปได้รายวัน และต้องการนำข้อมูลนั้นมาสร้างรายงานใหม่ที่ตอบโจทย์ตามความต้องการ ณ ขณะนั้นได้ |

| ผู้ให้สัมภาษณ์ | สรุปบทสัมภาษณ์ทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะ 5 ปี |
|---|---|
| | 4. แนวทางการแก้ไขที่ผ่านมาได้ประชาสัมพันธ์ถึงหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้งานให้สามารถแจ้งความต้องการมายังศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ได้ แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านเวลา ซึ่งอาจจะไม่ทันต่อสถานการณ์ความต้องการ จึงทำให้สำนักหรือจังหวัดจัดหาไว้ใช้เอง<br>5. ปัญหาการจ้าง OUT SOURCE ยังพบเจอปัญหาที่ Knowledge ติดอยู่กับตัวคน (Programmer) แนวทางการแก้ไขคือ จะพิจารณาผู้รับจ้างพัฒนาระบบงานจะต้องผ่าน CMMI Level 3 ก่อน<br>6. ปัญหาเรื่อง Network ช้า และจังหวัดจัดหาเอง โดยบริการ Internet ของภาคเอกชน ทำให้เรื่องความปลอดภัยอาจจะไม่สามารถป้องกันได้ ซึ่งเป็นปัญหาหลัก |

2) **สรุปประเด็นความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดประชุมเสวนา**

สืบเนื่องจากวันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม 2558 ระหว่างเวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม Sapphire โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร ที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 52 คน ประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการ ผู้บริหารส่วนกลาง ผู้บริหารสำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1-10 และผู้แทนส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ผู้แทนจัดหาจังหวัด ผู้แทนด่านตรวจคนหางาน และผู้แทนศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ที่ปรึกษายังได้จัดให้มีการการเสวนาเรื่อง “นานาทัศนะเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบริการของกรมการจัดหางาน: แรงงานในประเทศ แรงงานไทยไปต่างประเทศ แรงงานต่างด้าว” โดยเชิญผู้แทนจาก 3 หน่วยงาน ที่เป็นผู้ใช้บริการของกรมการจัดหางาน ซึ่งที่ปรึกษาสามารถสรุปประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

| ที่ | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ข้อคิดเห็นในการใช้บริการของกรมการจัดหางานที่ผ่านมา | สิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ |
|---|---|---|---|
| 1 | **คุณรังสรรค์ อนันต์** ที่ปรึกษาสมาคมการจัดหางานไทยไปต่างประเทศ (ผู้แทนด้านการบริการ | 1. หน้าเว็บไซต์ของกรมไม่ค่อย update ข้อมูล และเนื้อหาข่าวสาร ๆ ที่นำเสนอ ส่วนใหญ่จะติดภาพลบกับบริษัทจัดหางาน อยากให้ความรู้ความ | 1. การเข้าถึงข้อมูลคนงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ทำอย่างไรบริษัทจัดหางานจึงสามารถเข้าถึงข้อมูลจากศูนย์ทะเบียนฯ ได้ เพื่อทราบว่า แรงงานดังกล่าวได้ |

| ที่ | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ข้อคิดเห็นในการใช้บริการของกรมการจัดหางานที่ผ่านมา | สิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ |
|---|---|---|---|
| | แรงงานไทยไปต่างประเทศ) | เข้าใจกับแรงงานมากกว่านี้<br>2. อยากให้ปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย สะดวก และเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นปัจจุบัน<br>3. เรื่องระเบียบกฎหมายกฎหมายซึ่งบริษัทจัดหางานอยู่ภายใต้การกำกับของพรบ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางานพ.ศ. 2528 ซึ่งกฎหมายที่ออกมาเพื่อครอบคลุมบริษัทจัดหางานมากเกินไป ดังนั้นกฎหมายจึงเป็นอุปสรรคในการทำธุรกิจของบริษัทจัดหางาน ส่วนในด้านไอทีต้องจัดทำมาเพื่อเป็ประโยชน์ต่อนายจ้างสามารถเปิดเข้ามาในกรมจัดหางานสามารถได้ข้อมูลที่ต้องการ หรือบริษัทจัดหางานสามารถลิงค์ซึ่งกันและกันได้ และข้อมูลของกรมจัดหางานข้อมูลไหนที่ทางบริษัทจัดหางานสามารถเข้าดูได้และมีส่วนไหนที่คนงานเข้าไปดูได้เพื่อที่จะได้ข้อมูลมากขึ้น | อนุญาตให้เดินทางหรือได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศไหนที่อยู่ที่ติดต่อ ตลอดจนการกลับเข้ามาในประเทศไทยให้ทราบสถานะได้<br>2. การติดตามสถานะผ่านทางช่อง INTERNET ได้ หรือการให้ข้อมูลกับกรมการจัดหางานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์<br>3. สถานะปัจจุบันบริษัทจัดหางานต่าง ๆ มีการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงานและสื่อสารผ่านอินเตอร์เน็ต ดังนั้น น่าจะมีความพร้อมในการบันทึกข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ส่งให้กับหน่วยงานภาครัฐ หากมีการกำหนดจากภาครัฐให้ต้องดำเนิการ |
| | **คุณนำพล ทองอุทัยศรี** สำนักกฎหมาย สากล ธีรคุปต์ จำกัด (ผู้แทนด้านการ | 1. ทางด้านลูกความของทางบริษัทเราจะมีชาวต่างชาติและญี่ปุ่น 70-80 % ทั้งชาวยุโรปและชาวอเมริกันและอาเซียนลักษณะงานของ | 1. เรื่องในแรงงานต่างด้าวมีหลักเกณฑ์ต่างๆ กันและทางกรมการจัดหางานสามารถจัดการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ |

| ที่ | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ข้อคิดเห็นในการใช้บริการของกรมการจัดหางานที่ผ่านมา | สิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ |
|---|---|---|---|
| | บริการแรงงานต่างด้าว) | บริษัทคือการขอใบอนุญาตทำงานให้คนต่างชาติหรือคนงานต่างด้าว เราเริ่มตั้งแต่เข้ามาทำงานในกรณีที่ขอแบบเร่งด่วนจะมีระยะเวลาในการดำเนินการ15 วันและกรณีที่ขอแบบทั่วไปทางบริษัทจะยื่นที่กทม.และต่างจังหวัด ซึ่งลักษณะในการยื่นจะแตกต่างกันทั้งที่ใช้กฎหมายเดียวกันเวลายื่นเอกสารทำไมไม่เหมือนกันและในการยื่นคำขอต้องรอหลายวันและส่งผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวในด้านการทำงานและในด้านการจัดตั้งเป็นองค์กร NGO ระหว่างประเทศหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรเวลาขอใบอนุญาตจะต้องรอต่อคนละ 1 ปี และทางบริษัทคิดว่าระบบข้อมูลของกรมไม่รองรับและขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการน่าจะสามารถยื่นเอกสารได้แบบอิเล็กทรอนิกส์ | และไม่ควรจะมีดุลพินิจมากเกินไปและเพื่อลดการเลือกปฏิบัติ<br>2. ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติในการพิจารณา ในอนาคตน่าจะมีการยื่นใบขออนุญาตทำงานสามารถยื่นเอกสารผ่านทางอินเตอร์เน็ตได้ทุกเวลา ซึ่งเวลาในการพิจารณาน่าจะเสร็จภายใน 1 วัน ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกของผู้รับบริการ<br>3. เมื่อมีระบบสารสนเทศรองรับแล้วอยากให้มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในส่วนที่ใช้ข้อมูลแบบเดียว ได้แก่ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ และลดขั้นตอนการกรอกข้อมูลซ้ำๆ เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ<br>4. เรื่องของการเข้าสู่อาเซียนในด้านแนวทางการทำงานอยากให้ทำงานในแนวรุกและสามารถนำวุฒิการศึกษาและความสามารถในด้านการเข้ามาทำงานเพื่อให้แรงงานที่มาจากประเทศอาเซียนสามารถมั่นใจว่ากรมการจัดหางานพัฒนาแล้วในด้านระบบสารสนเทศ |

| ที่ | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ข้อคิดเห็นในการใช้บริการของกรมการจัดหางานที่ผ่านมา | สิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ |
|---|---|---|---|
| | **คุณวิวัฒน์ บุญเจริญ** ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไป สำนักทรัพยากรบุคคล บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) (ผู้แทนด้านการบริการแรงงานในประเทศ) | 1. ทางบริษัทได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นมาเพื่อที่รองรับไว้ในระดับหนึ่งและบางทีกรมจัดหางานก็มาสามารถช่วยตอบโจทย์ในการหางานได้ เนื่องจากบริษัทไม่มีกำลังพลในการที่จะหาคนเข้ามาทำงานดังนั้นบริษัทจะเข้าไปหาพนักงานตามทุก มหาลัยและคุยกับทางอาจารย์และทางบริษัทได้จัดทำหลักสูตรปริญญาตรีเพื่อที่จะคาดหวังว่านักศึกษาที่จบมาจะได้มาบริหารร้านและเป็นผู้จัดการ<br>2. อยากให้การประชาสัมพันธ์ของกรมการจัดหางาน เข้าถึงผู้ใช้บริการได้แพร่หลายในวงกว้าง เพื่อผู้หางาน หรือต้องการเปลี่ยนงานได้ทราบและมีการเตรียมตัวล่วงหน้าแต่เนิ่น ๆ | 1. ต้องการมีให้แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ส่งข้อมูลและแนบเอกสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยส่งข้อมูลผ่านช่องทาง Internet หรือสามารถใช้บริการที่กรมการจัดหางานจังหวัดไหนก็ได้ สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับส่วนกลางได้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน<br>2. ลดขั้นตอนในการกรอกเอกสารหรือกรณีที่มีการใช้บริการซ้ำๆ แต่อยากให้เก็บข้อมูลสถานประกอบ เมื่อมีการใช้บริการในครั้งหน้า สามารถดึงข้อมูลเดิมขึ้นมาให้ update ได้<br>3. สถานประกอบการ สามารถสอบถามหรือเข้าถึงข้อมูลมีรายงาน ที่ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้<br>4. มีหน้าจอที่สำหรับให้ผู้หางานหรือเปลี่ยนงาน มา UPDATE ข้อมูลตนเองได้ทุกที่ ทุกเวลา |

| ที่ | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ข้อคิดเห็นในการใช้บริการของกรมการจัดหางานที่ผ่านมา | สิ่งที่ต้องการเพิ่มเติมเพื่อรองรับการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ |
|---|---|---|---|
| | | | 5. ข้อมูลคนหางาน สามารถส่งต่อให้สถานประกอบการโดยตรง และมีจัดเก็บไว้ที่กรมการจัดหางานได้ด้วย 2 ทาง |

**3) สรุปความต้องการจากการระดมความคิดเห็นกลุ่มย่อยในการประชุมเชิงปฏิบัติการ**

จากการระดมความคิดเห็นกลุ่มย่อย ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ปรึกษาได้สอบถามความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับความต้องการด้านเทคโนโลยีในระยะ 5 ปีข้างหน้า โดยให้จัดลำดับความเร่งด่วนและความสำคัญของประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผล

การประเมินผล ที่ปรึกษาประเมินจากระดับคะแนนเฉลี่ย ซึ่งมีช่วงระดับคะแนนการประเมินดังนี้

| ช่วงคะแนนเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น |
|---|---|
| 9.51 – 10.00 | มากที่สุด |
| 9.01 – 9.50 | มาก |
| 8.01 – 9.00 | ปานกลาง |
| 7.01 – 8.00 | น้อย |
| ต่ำกว่า 7.00 | น้อยที่สุด |

ผลการประเมินความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า สรุปได้ดังนี้

**3.1) ด้านบริหารจัดการข้อมูล ระบบงาน การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล**

ในด้านบริหารจัดการข้อมูล ระบบงาน และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ผู้ประเมินมีความเห็นว่า สิ่งที่ควรดำเนินการความเร่งด่วนและมีสำคัญที่สุดคือเรื่องของการพัฒนาโครงสร้างฐานข้อมูลให้เป็นฐานข้อมูลกลาง ที่มีมาตรฐานสากล และรองรับประชาคมอาเซียนได้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.56 และคะแนนเฉลี่ยความสำคัญที่ 9.59

สิ่งที่ควรดำเนินการเร่งด่วนและมีความสำคัญมาก มี 2 ประเด็นคือ 1) การพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นศูนย์กลางและทันสมัย สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกระทรวง เพื่อตอบสนองความต้องการให้แก่ผู้เข้ารับบริการและการวางแผนได้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.07 และคะแนนเฉลี่ยความสำคัญที่ 9.13 และ 2) ระบบการให้บริการข้อมูลแก่ประชาชน ที่สะดวกต่อทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.01 และคะแนนเฉลี่ยความสำคัญที่ 9.12

สำหรับสิ่งที่ผู้ประเมินเห็นว่ายังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการและมีความสำคัญน้อยที่สุด คือเรื่องของการเพิ่มช่องทางการเก็บเงินค่าธรรมเนียมต่างๆ และการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทดสอบความถนัดของอาชีพแทนการใช้แบบทดสอบบนกระดาษ

สำหรับความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารจัดการข้อมูล ระบบงานการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลในลำดับอื่นๆ สามารถดูรายละเอียดได้ในตาราง 3-18

### 3.2) ด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การรักษาความปลอดภัย

ในด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และการรักษาความปลอดภัย ผู้ประเมินเห็นว่า สิ่งที่ควรเร่งดำเนินการและมีความสำคัญมากที่สุด คือการมีศูนย์สำรองข้อมูล และระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพสนับสนุนการทำงาน online ได้สมบูรณ์ทุกกระบวนการทำงาน โดยผู้ประเมินให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.39 และคะแนนเฉลี่ยความสำคัญที่ 9.51 ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการบริหารจัดการระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายทั้งหมด อันเป็นสิ่งที่ผู้ประเมินเห็นว่า มีความเร่งด่วนและสำคัญรองลงมา โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.33 และคะแนนเฉลี่ยความสำคัญที่ 9.37 สำหรับประเด็นเรื่องความปลอดภัย ผู้ประเมินเห็นว่ามีความเร่งด่วนและสำคัญในระดับปานกลาง สามารถดูรายละเอียดได้ในตาราง 3-18

### 3.3) ด้านการบริหารจัดการ

ในด้านการบริหารจัดการ ผู้ประเมินเห็นว่า สิ่งที่กรมฯ ต้องเร่งดำเนินการและมีความสำคัญมากคือการสร้างผังการทำงานและกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการให้ชัดเจน โดยมีคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.18 และคะแนนเฉลี่ยความสำคัญที่ 9.16 สำหรับหัวข้ออื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบ Self Training, Help Desk , การมีส่วนร่วมในการจัดทำ TOR ของเจ้าหน้าที่ และการปรับเปลี่ยนทัศนะคติของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในการทำงานให้เป็นสากล ผู้ประเมินเห็นว่ามีความเร่งด่วนและสำคัญในระดับปานกลาง สามารถดูรายละเอียดได้ในตาราง 3-18

### 3.4) ด้านงานสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร

ในด้านงานสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ผู้ประเมินเห็นว่า หัวข้อที่มีความเร่งด่วนและสำคัญมากคือ เรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ทั้งทางกาย ทางใจ และทางความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงความร่วมมือกันในการพัฒนาระบบงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเร่งด่วนที่ 9.37 และคะแนนเฉลี่ย

ความสำคัญที่ 9.38 สำหรับหัวข้ออื่นๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ KM การทำระบบประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ และระบบประชุมทางไกล ผู้ประเมินเห็นว่า มีความเร่งด่วนและสำคัญในระดับปานกลาง สามารถดูรายละเอียดได้ในตาราง 3-18

นอกจากนี้ เมื่อทำการจัดลำดับความเร่งด่วนและความสำคัญของความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยไม่แยกด้าน พบว่า 3 ลำดับแรกที่มีความเร่งด่วนและสำคัญสูงที่สุดคือ

1) การพัฒนาโครงสร้างฐานข้อมูลให้เป็นฐานข้อมูลกลาง ที่มีมาตรฐานสากล และรองรับประชาคมอาเซียนได้

2) การมีศูนย์สำรองข้อมูล และระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงาน online ได้สมบูรณ์ทุกกระบวนการทำงาน

3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ทั้งทางกาย ทางใจ และทางความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงความร่วมมือกันในการพัฒนาระบบงาน ตามลำดับ โดยมีลำดับตรงกันทั้งในเรื่องของความเร่งด่วนและความสำคัญ

**ตารางที่ 3-18** สรุปผลการระดมความคิดเห็นกลุ่มย่อยเกี่ยวกับความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

| ลำดับตามความต้องการ | ท่านคิดว่ากรมการจัดหางานต้องดำเนินการอย่างไรในระยะ 5 ปี ข้างหน้า | ค่าเฉลี่ยคะแนนความเร่งด่วน (เต็ม 10) | ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญ (เต็ม 10) | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| | **ด้านบริหารจัดการข้อมูล, ระบบงาน, การเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล** | | | |
| 1 | การพัฒนาโครงสร้างฐานข้อมูลของกรมในภาพรวมเป็นฐานข้อมูลกลาง เช่น ข้อมูลทะเบียนคน (ลูกจ้าง,นายจ้าง), ข้อมูลทะบียนสถานประกอบการ (นายจ้าง) ข้อมูลรหัสตำแหน่งงาน, รหัสประเภทอุตสาหกรรม ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถใช้งานร่วมกันได้ทุกระบบงาน โดยสามารถจำแนกกลุ่มของฐานข้อมูลและกลุ่มคนที่เข้ามาในระบบได้ สามารถรองรับประชาคมอาเซียน | 9.56 | 9.59 | เร่งด่วนมากที่สุด และสำคัญมากที่สุด |
| 2 | ควรพัฒนาระบบสารสนเทศของกรมให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นข้อมูลคนต่างด้าวที่มายื่นใบอนุญาตทำงาน ทำงานอะไร ที่ไหน สามารถชี้แจงรายละเอียดพิกัด สถานที่ ข้อมูลที่ควรรู้จะไปทำงานต่างประเทศ สามารถสืบค้นตำแหน่งงานว่างได้ มีระบบช่วยเหลือเรื่องราวร้องทุกข์ในอินเตอร์เนต สืบค้นคำร้องเพื่อขอรับบริการ ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ผู้มารับบริการ เพื่อวางแผนส่งเสริมการมีงานทำของประเทศว่ามีการขาดแคลนแรงงานในสาขาอาชีพใด | 9.07 | 9.13 | เร่งด่วนมาก และสำคัญมาก |
| 3 | การบริการประชาชน ผู้มีความประสงค์มาใช้บริการสามารถลงทะเบียนครั้งเดียว ที่ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ระบบต้องสามารถเรียกข้อมูลมาดูได้ตลอด สามารถอัพเดทข้อมูล และบริหารจัดการข้อมูลได้ภายในจังหวัด และภาพรวมของประเทศ | 9.01 | 9.12 | เร่งด่วนมาก และสำคัญมาก |
| 4 | มีระบบบูรณาการข้อมูล และมีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล กับหน่วยงานภายนอกกรม เช่น กรมการปกครอง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อลดขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติ ให้ใช้ระบบของเจ้าหน้าที่ และลดเอกสารที่ต้องส่งให้กรมฯ ตรวจสอบ | 8.51 | 8.69 | เร่งด่วนปานกลาง และสำคัญปานกลาง |
| 5 | จัดทำระบบการรายงานผู้บริหารที่มีความรวดเร็ว และยืดหยุ่นในการใช้งาน | 7.82 | 7.53 | เร่งด่วนน้อย และสำคัญน้อย |

| ลำดับตามความต้องการ | ท่านคิดว่ากรมการจัดหางานต้องดำเนินการอย่างไรในระยะ 5 ปี ข้างหน้า | ค่าเฉลี่ยคะแนนความเร่งด่วน (เต็ม 10) | ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญ (เต็ม 10) | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 6 | ฐานข้อมูลของกรมต้องสามารถให้บริการข้อมูลสำคัญของผู้บริหาร เพื่อตอบโจทย์ทั้งแผนงาน/ผลงาน/การใช้จ่ายเงินตามงบประมาณแต่ละปีของกรมฯ ในระบบเดียวกัน | 7.73 | 7.77 | เร่งด่วนน้อย และสำคัญน้อย |
| 7 | การให้บริการผ่านช่องทาง Internet<br>นำเอาเทคโนโลยี Digital Signature มาใช้ในการยืนยัน และรับรองตัวบุคคล<br>การปรับเปลี่ยนการให้บริการเป็น Mobility<br>การยื่นเอกสารหรือหลักฐานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ได้<br>นำทุกระบบที่ใช้ในการทำงานของกรมการจัดหางาน ขึ้น Cloud (ของ EGA)เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ Server ความปลอดภัย และลดภาระการดูแล | 7.68 | 7.67 | เร่งด่วนน้อย และสำคัญน้อย |
| 8 | ควรพัฒนาระบบสารสนเทศด้าน E-form เพื่อลดปัญหาด้านการเก็บเอกสารและเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก และค่อยพัฒนาต่อยอดในการจัดเก็บฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพในลำดับต่อไป | 7.56 | 7.70 | เร่งด่วนน้อย และสำคัญน้อย |
| 9 | (คิดนอกกรอบ) ในเรื่องการทดสอบความถนัดของอาชีพ ให้มีการจ้างโปรแกรมเมอร์ เขียนเกมออนไลน์ ใน Facebook หรือ Line โดยในเกมส์ให้จำลองตัวเองมีภาระกิจเลือกในการทำงานให้สำเร็จ โดยเลือกอาชีพอะไรจะทำให้สำเร็จต้องมีความรู้ทักษะอะไร เด็กจะได้รู้ว่า เช่นถ้าอยากเป็นช่างเชื่อมต้องมีทักษะสายตา และความนิ่งของมือเป็นการทดสอบที่ดีกว่าใช้แบบทดสอบบนกระดาษ | 6.92 | 6.83 | เร่งด่วนน้อยที่สุด และสำคัญน้อยที่สุด |
| 10 | ด้านระบบการเงิน ควรพัฒนาระบบให้รองรับ การเก็บเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ผ่านช่องทางต่าง Counter Service, ไปรษณีย์ไทยทุกสาขา ลดปัญหาการทุจริต และภาระงานเอกสารทางการเงิน | 6.88 | 6.98 | เร่งด่วนน้อยที่สุด และสำคัญน้อยที่สุด |
| | **ด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์, การรักษาความปลอดภัย** | | | |
| 1 | มีศูนย์สำรองข้อมูล และ Network ที่ทำงานได้อย่าง on-line สมบูรณ์แบบครบทุกกระบวนงาน | 9.39 | 9.51 | เร่งด่วนมาก และสำคัญมากที่สุด |

| ลำดับตามความต้องการ | ท่านคิดว่ากรมการจัดหางานต้องดำเนินการอย่างไรในระยะ 5 ปี ข้างหน้า | ค่าเฉลี่ยคะแนนความเร่งด่วน (เต็ม 10) | ค่าเฉลี่ยคะแนนความสำคัญ (เต็ม 10) | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| 2 | ต้องการให้มีการบูรณาการด้าน Server ในการจัดเก็บฐานข้อมูลและระบบงาน เนื่องจากปัจจุบันมีปัญหาในการบริหาร Server | 9.33 | 9.37 | เร่งด่วนมากและสำคัญมาก |
| 3 | จัดทำระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อรองรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก | 8.83 | 8.91 | เร่งด่วนปานกลางและสำคัญปานกลาง |
| 4 | มีระบบรักษาความปลอดภัยเครือข่าย รวมถึงนโยบายที่บังคับใช้อย่างเคร่งครัด | 8.74 | 8.84 | เร่งด่วนปานกลางและสำคัญปานกลาง |
| | **ด้านการบริหารจัดการ** | | | |
| 1 | สร้างผังการทำงาน และผู้รับผิดชอบแต่ละกระบวนงานที่ชัดเจน กำหนดเวลาการให้บริการ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่กระบวนการลดขั้นตอน | 9.18 | 9.16 | เร่งด่วนมากและสำคัญมาก |
| 2 | มีระบบ Self Training เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงกระบวนการทำงานของงาน และสามารถทบทวนบทเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกรม | 9.01 | 8.94 | เร่งด่วนมากและสำคัญปานกลาง |
| 3 | มีระบบ Help desk สำหรับเก็บปัญหาต่างๆ ของระบบสารสนเทศของกรม เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาของระบบสารสนเทศในอนาคต | 8.62 | 8.42 | เร่งด่วนปานกลางและสำคัญปานกลาง |
| 4 | TOR ในส่วนของคณะกรรมการให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้นๆ และรู้ Function งานให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย | 8.51 | 8.65 | เร่งด่วนปานกลางและสำคัญปานกลาง |
| 5 | ปรับเปลี่ยนทัศนะคติของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในการทำงานให้เป็นสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น การเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานที่ส่วนใหญ่ยึดติดกับกฎระเบียบ และใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐาน | 8.51 | 8.74 | เร่งด่วนปานกลางและสำคัญปานกลาง |

| ลำดับ ตาม ความต้องการ | ท่านคิดว่ากรมการจัดหางานต้องดำเนินการอย่างไรในระยะ 5 ปี ข้างหน้า | ค่าเฉลี่ย คะแนนความ เร่งด่วน (เต็ม 10) | ค่าเฉลี่ย คะแนน ความสำคัญ (เต็ม 10) | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|
| | **ด้านงานสนับสนุน และพัฒนาบุคลากร** | | | |
| 1 | พัฒนาบุคคลากรให้มีความเตรียมพร้อมวิธีการทำงานและเตรียมความพร้อมทางใจในการทำงาน และเตรียมบุคคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน รวมตัวกันเพื่อพัฒนาระบบงานให้มีความถูกต้องและรวดเร็ว | 9.37 | 9.38 | เร่งด่วนมาก และสำคัญมาก |
| 2 | มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดกระดาษในการเวียนหนังสือ และรองรับการบริหารจัดการด้านหนังสือราชการ | 8.91 | 9.00 | เร่งด่วนปานกลาง และสำคัญปานกลาง |
| 3 | ควรมีระบบ KM ที่ทันสมัย มีความน่าสนใจ และมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง | 8.78 | 8.94 | เร่งด่วนปานกลาง และสำคัญปานกลาง |
| 4 | จัดทำระบบประวัติของข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างทุกประเภท ให้เข้าสู่ระบบ IT โดยให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และแต่ละคนสามารถเปิดและดูของตนเองได้ และสรุปรวมเป็นของจังหวัด/กรม ได้ | 8.58 | 8.76 | เร่งด่วนปานกลาง และสำคัญปานกลาง |
| 5 | มีระบบประชุมทางไกล เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง | 8.12 | 8.19 | เร่งด่วนปานกลาง และสำคัญปานกลาง |
| | **ค่าเฉลี่ย** | **8.53** | **8.58** | |

## 3.6 สรุปผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

แนวทางในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน โดยมีกระบวนการดังนี้

1) แนวทาง Top-Down Approach

เป็นแนวทางที่ใช้ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการจัดหางาน มาวิเคราะห์ประกอบกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) แนวทาง Bottom up Approach

เป็นแนวทางที่ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (Participation Approach) ในการจัดประชุมรับทราบความต้องการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมการจัดหางาน และการประชุมระดมความคิดเห็นผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมการจัดหางานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3) แนวทาง Outside-In Approach

เป็นแนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบภายนอกสู่ภายใน (Outside-In Approach) เพื่อให้มิติของการวิเคราะห์จากมุมมองภายนอกองค์กร และประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานที่จะได้รับ และนำไปใช้ประโยชน์ได้

สำหรับการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทการพัฒนาด้านแรงงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน อันเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก โดยได้มีการนำเสนอในบทที่ 2 ส่วนสภาพแวดล้อมภายในจะพิจารณาข้อมูลจากสถานภาพปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานตาม และมุมมองของผู้บริหารหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาระดมความคิดเห็น ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมได้ดังนี้

### 3.6.1 ผลการศึกษาด้านจุดแข็ง (Sterngth) และจุดอ่อน (Weakness) ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

จากการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานสามารถสรุปจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านข้อมูล ด้านเครื่องมือ ด้านบุคลากร และบริหารจัดการ โดยแต่ละด้าน มีจุดแข็ง และจุดอ่อน ดังแสดงในตารางที่ 3-19

**ตารางที่ 3-19** จุดแข็งและจุดอ่อนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| ด้านระบบงาน อาทิเช่น<br>- การรองรับภารกิจ<br>- การใช้งาน / คุณภาพ | - สามารถให้บริการทั้ง intranet และ internet<br>- มีระบบสารสนเทศ ที่พัฒนามาตั้งแต่ปี 41 ยังใช้การได้อยู่ และหากมีคนพัฒนาเข้ามาใหม่ก็อยากให้อิงระบบเดิมไว้<br>- มีระบบรองรับทุกภารกิจ<br>- อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ | - ปัจจุบันกรมมีระบบสารสนเทศแยกกัน ทำให้ฐานข้อมูลไม่เชื่อมโยงกัน เป็นการเพิ่มขั้นตอนในการบันทึกข้อมูลซ้ำๆ กัน เช่น<br>o ระบบงานข้อมูลคนต่างด้าว ซึ่งมีหลายระบบ ทำให้ส่งผลต่อการจัดทำรายงานและสรุปข้อมูลต้องใช้เวลา และตรวจสอบข้อมูลก่อนการแจ้งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบ<br>o ระบบข้อมูลชีวมาตรแรงงานต่างด้าว (BIO DATA)<br>- ระบบสารสนเทศจัดหางานในประเทศ (SSO) ปัจจุบันกรมมีบทบาทเป็นแค่ user ไม่สามารถต่อยอดหรือพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมได้ ควรต้องมีการทบทวนการบริหารจัดการระบบนี้<br>- กระบวนการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้พัฒนาระบบไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง<br>- แผนการพัฒนาที่ไม่ตรงกับความต้องการ<br>- การพัฒนาระบบควรจะใช้งานได้ กลับไม่สามารถใช้งานได้เท่าเดิม เช่น ระบบศูนย์ปฏิบัติการกรม (DOC) ปัจจุบันยังต้องประมวลด้วย Manual ประกอบ ยังไม่มีรายงานที่พร้อมใช้งานได้ทันที<br>- ระบบเดิมที่มีอยู่แล้วไม่นำไปพัฒนาต่อเนื่อง แทนที่สร้างใหม่ |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| | | - ระบบงานยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามภารกิจทั้งหมดของกรมการจัดหางาน เช่น งานด้านการตรวจแรงงาน ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตรวจจากเอกสารที่มีการแสดง ยังไม่มีระบบสนับสนุนการตรวจของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ค้นหาข้อมูลได้ทันทีระหว่างตรวจเพื่อตรวจสอบเทียบกับหลักฐานที่ได้รับการแสดง<br>- ยังขาดระบบที่อำนวยความสะดวกกับผู้ใช้งาน เช่น บริษัทนายหน้าจัดหาคนไทยไปทำงานต่างประเทศ ในด้านการติดต่อสอบถามข้อมูล ติดตามสถานะขั้นตอนการดำเนินงาน การให้ข้อมูล/หลักฐานเอกสารผ่านระบบคอมพิวเตอร์<br>- การยอมรับในการทำงานของระบบใหม่<br>- บางครั้งระบบงานไม่สามารถใช้งานได้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องบันทึกข้อมูล ณ สิ้นวัน หรือบันทึกข้อมูลย้อนหลัง ทำให้ระบบไม่สามารถสรุปผลการรับเรื่องและข้อมูลการดำเนินการจากระบบได้ทันที ณ สิ้นวัน<br>- ระบบงานที่มีอยู่บางส่วนพัฒนาด้วยเทคโนโลยีเก่า มีความล้าสมัย และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานในอนาคต<br>- ระบบงานที่มีอยู่ยังไม่รองรับการใช้งานได้ครอบคลุมทุกหน่วยงานภายในกรม เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์<br>- ระบบงานภาครัฐที่ใช้งานอยู่ ยังไม่รองรับภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน<br>o ระบบ DPIS ไม่รองรับกรอบอัตรา การบรรจุงาน ภายในของกรม<br>- ยังขาดระบบที่อำนวยความสะดวกกับผู้ใช้งาน เช่น<br>o ระบบการประชุมทางไกลผ่าน VDO Conference<br>o ระบบการจองห้องประชุม, จองรถ, ระบบการลา |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| | | - ระบบที่มีอยู่ แต่ยังไม่มีผู้ใช้งานอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่<br>o ระบบบริหารและติดตามงบประมาณเงินกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าว<br>o กลับออกไปนอกราชอาณาจักร |
| ด้านข้อมูล อาทิเช่น<br>- ขอบเขตข้อมูล<br>- มาตรฐานข้อมูล<br>- โครงสร้างข้อมูล<br>- การเชื่อมโยงข้อมูล | - ขอบเขตข้อมูล<br>➢ ข้อมูลใช้ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร<br>- มาตรฐานข้อมูล :<br>➢ กรมการจัดหางานเป็นผู้กำหนดรหัสมาตรฐานอาชีพ/ตำแหน่งงาน โดยอิงมาตรฐานสากล (ILO) และรหัสมาตรฐานประเภทอุตสาหกรรม (TSIC) | - ขอบเขตข้อมูล :<br>o ยังไม่ครอบคลุมทั้งด้าน Demand และด้าน Supply เช่น ข้อมูลด้าน Demand จากหน่วยงาน BOI, สภาอุตสาหกรรม และกระทรวงพาณิชย์ ข้อมูลด้าน Supply เช่น กลุ่มข้อมูลของนักเรียน/นักศึกษา, กลุ่มข้อมูลผู้สูงอายุที่ต้องการมีงานทำ, กลุ่มข้อมูลคนพิการที่ต้องการมีงานทำ<br>▪ กรณีข้อมูลคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศ ปัจจุบันทำงานอยู่ที่ประเทศไหนบ้าง เมือง/รัฐไหน จำนวนเท่าไหร่, ข้อมูลคนไทยที่ทำงานในต่างประเทศที่กลับมาประเทศไทยมีจำนวนเท่าไหร่ใครบ้าง<br>▪ กรณีข้อมูลคนต่างด้าวที่ขึ้นทะเบียน ณ จุด ONE STOP SERVICE ซึ่งข้อมูลอยู่ที่กรมการปกครอง<br>▪ ข้อมูลคนต่างด้าวหลังจากได้รับการอนุญาตทำงาน จะไม่ทราบว่าคนต่างด้าวพำนักในประเทศไทย หรือ กลับออกไปนอกราชอาณาจักรแล้ว หากไม่มีการแจ้งจากนายจ้างให้ทราบ<br>o การระบุอาชีพตามมาตรฐานข้อมูล จะต้องให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณาและใช้ดุลพินิจในการจำแนก ส่งผลให้ข้อมูลที่จัดเก็บบางส่วนไม่ตรงตามความเป็นจริง |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| | | - มาตรฐานข้อมูล :<br>○ ปัจจุบันมีความหลากหลายไม่เป็นเอกภาพ และข้อมูลบางรหัสไม่ได้อิงมาตรฐานสากล ต้องทบทวนและปรับปรุงรหัส พร้อมคำนิยามที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย<br>○ กระบวนการปรับปรุงข้อมูลรหัสอาชีพ/ตำแหน่งงานให้เป็นภาษาไทยในปัจจุบันตามรอบการเปลี่ยนแปลงของ ILO ยังมีขั้นตอนที่ล่าช้า และมีคณะกรรมการกลั่นกรองหลายขั้นตอน ทำให้ใช้ระยะเวลานานหลายปี<br>- โครงสร้างข้อมูล :<br>○ มีความซ้ำซ้อน เช่น ข้อมูลบุคคล,ข้อมูลสถานประกอบการ ในแต่ละระบบก็มีการจัดเก็บเป็นของตัวเอง เป็นต้น<br>- การเชื่อมโยงข้อมูล :<br>○ ปัจจุบันไม่เชื่อมโยงกัน และไม่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้กับระบบงานที่มีอยู่ภายในสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เช่น ระบบงานจัดส่งคนหางานไปทำงานประเทศเกาหลีใต้<br>○ ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลการให้ใบอนุญาตคนต่างด้าวเป็นฐานข้อมูลเดียวกัน<br>○ การเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายนอกกรมการจัดหางาน ยังไม่สามารถทำได้แบบอัตโนมัติ เช่น การตรวจสอบข้อมูลเลขบัตรประจำตัวบุคคล 13 หลักจากกรมการปกครอง |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| เครื่องมือ อาทิเช่น<br>- ความเพียงพอ<br>- ความทันสมัย/รวดเร็ว/ปลอดภัย | - มีอุปกรณ์เพียงพอ<br>- มีรถจัดหางานเคลื่อนที่<br>- มีสายด่วน 1694<br>- มีใช้ทุกหน่วยงาน,ทุกสำนักงาน<br>- มีระบบสำรองข้อมูล<br>- มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยที่ทันสมัย | - ความเพียงพอ<br>○ ระบบงานไม่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง จึงไม่สามารถบริการผู้รับบริการได้ทันท่วงที บางหน่วยานจึงมีการพัฒนาเครื่อมือเอง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและให้บริการของสำนักงานเพื่อลดปัญหาการบริการในพื้นที่<br>○ ไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร<br>○ ไม่มีครบทุกระบบ<br>- ความทันสมัย / รวดเร็ว / ปลอดภัย<br>○ ไม่ทันสมัย ไม่มีประสิทธิภาพ<br>○ ระบบเครือข่ายอินเตอร์เนต ค่อนข้างช้า<br>○ เมื่อมีการใช้งานระบบงานทั่วประเทศพร้อมกัน ระบบทำงานช้า และบางครั้งไม่สามารถใช้งานต่อได้ ส่งผลให้การบริการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ไม่ต่อเนื่อง<br>○ ระบบงานใช้เวลานานทำการประมวลผลเลขที่ใบอนุญาตทำงาน ส่งผลต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ณ จุดให้บริการให้บริการได้ช้า<br>○ ข่าว/กิจกรรม และข้อมูลของกรมการจัดหางานที่เผยแพร่บางส่วนยังไม่ให้บริการภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล |
| บุคลากร อาทิเช่น<br>- อัตรากำลัง | - มี service mind<br>- พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง<br>- บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในภารกิจ | - อบรมด้าน IT ไม่ทั่วถึง<br>- การอบรมไม่ตรงกับกลุมเป้าหมาย และอบรมเรื่องเดิมๆ<br>- มีนโยบายไม่ต่อเนื่อง |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| - ขีดความสามารถ | - บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ,มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน | - อัตรากำลังน้อย<br>- มีระบบหมุนเวียนทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง<br>- การอบรมควรคัดเลือกจากส่วนที่ให้บริการเป็นหลักก่อน<br>- จังหวัดมีบุคลากรน้อย นานๆ ถึงจะเจองาน สลต. ทำให้ขาดความชำนาญในการทำงาน<br>- ความรู้ความสามารถของบุคลากรยังน้อย<br>- บุคลากรในส่วนภูมิภาคไม่มีตำแหน่งด้าน IT ดังนั้นเมื่อมีปัญหาด้านเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และปัญหาการใช้งานด้านระบบงาน จะต้องติดต่อส่วนกลางตลอดเพื่อแก้ไข<br>- หน่วยงานส่วนภูมิภาค ไม่มีบุคลากรที่เป็นนิติกรหรือมีความรู้ด้านกฎหมายช่วยงานสำนักงาน ในขณะที่ส่วนภูมิภาคมีแนวโน้มปัญหาที่ต้องการผู้มีความรู้ทางกฎหมายมาช่วยงานมากขึ้น เช่น หลายหน่วยงานพบปัญหาการปลอมแปลงเอกสารประกอบการยื่นขอใบอนุญาต ต้องไปดำเนินการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด เป็นต้น<br>- ใช้บุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ |
| การบริหารจัดการ อาทิเช่น<br>- กฎหมาย/กฎระเบียบ/ข้อบังคับ<br>- นโยบาย<br>- ตัวชี้วัด | - มีกฎที่ส่งเสริมการใช้ IT ในการปฏิบัติงาน<br>- มีหน่วยเป็นตัวชี้วัด | - นโยบายกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำ<br>- (ร่าง) พรบ.ส่งเสริมการมีงานทำ<br>- กฎระเบียบข้อปฏิบัติของกรมการจัดหางาน บางกรณีมีผลต่อความสะดวกในการใช้บริการของผู้ติดต่อ เช่น<br>o กรณีการขอใบอนุญาตทำงานของนักแสดงและกองถ่ายทำภาพยนต์ ต้องรับเอกสาร ณ จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สะดวกกับผู้ขอใช้บริการ<br>o การแจ้งขอโควต้าของนายจ้าง ที่ไม่สามารถให้แจ้งขอโควต้า ณ จุดเดียว และเมื่อมีการแจ้งและออกเลขที่ใบอนุญาตทำงานแก่ต่างด้าวในพื้นที่ใด จึงทำการ Clearing ตัดโอนจำนวนโควต้าและการออกใบอนุญาตจริงในพื้นที่ได้ เป็นต้น |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|---|
| | | - อาชีพต้องห้ามสำหรับแรงงานต่างด้าว มีผลทำให้เกิดการบิดเบือนการแจ้งอาชีพการทำงานที่แท้จริงของแรงงาน และทำให้มีผลต่อการวางแผนการพัฒนากำลังแรงงานในประเทศ ดังนั้นจึงควรมีการทบทวนอาชีพต้องห้าม และลักษณะการทำงานในตำแหน่ง และอาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ในมาตรฐานอาชีพของประเทศไทย<br>- ไม่สามารถวินิจฉัยเบื้องต้นได้<br>- ตัวชี้วัดเปลี่ยนแปลงทุกปี ไม่ต่อเนื่อง ไม่ชัดเจน |

**1) สรุปความสำคัญของจุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านระบบงาน**

- จุดแข็งด้านระบบงาน

กรมการจัดหางาน ได้เริ่มนำระบบสารสนเทศ มาช่วยในการจัดการข้อมูลตั้งแต่ปี 41 และพัฒนาให้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยมีระบบงานที่สนับสนุนการทำงานในทุกภารกิจ และสามารถใช้ระบบงานได้ผ่านช่องทางอินทราเน็ตของกรมฯ และอินเตอร์เน็ตได้ อันเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

- จุดอ่อนด้านระบบงาน

ระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางานยังแยกกันไม่ได้เชื่อมต่อเป็นระบบเดียวกัน ทำให้ฐานข้อมูลไม่เชื่อมโยงกัน เกิดความซ้ำซ้อนและเพิ่มขั้นตอนในการทำงาน อีกทั้งยังไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานที่ต่อเนื่องและตรงต่อความต้องการของผู้ใช้งาน และการนิยามกระบวนการทำงานยังขาดความที่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาระบบไม่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานจริง ระบบงานที่มีอยู่ยังไม่สามารถรองรับภารกิจของกรมได้อย่างครบถ้วน และไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากใช้เทคโนโลยีเท่า ล้าสมัยในการพัฒนา และไม่ได้ถูกนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อ นอกจากนี้ ยังมีหลายระบบที่ถูกพัฒนาขึ้น แต่ไม่มีการใช้งานอย่างเป็นรูปธรรม

**2) สรุปความสำคัญของจุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านข้อมูล**

- จุดแข็งด้านข้อมูล

กรมการจัดหางานเป็นผู้กำหนดรหัสมาตรฐานอาชีพ/ตำแหน่งงาน โดยอิงมาตรฐานสากล (ILO) และรหัสมาตรฐานประเภทอุตสาหกรรม (TSIC) ทำให้มีข้อมูลที่ถูกจัดเก็บอย่างมีมาตรฐาน

- จุดอ่อนด้านข้อมูล

ข้อมูลที่ถูกจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลยังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ทำให้ต้องใช้คนเป็นผู้วิเคราะห์และพิจารณา อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรมได้อิงมาตรฐานสากล (ILO) และ TSIC ในการจัดเก็บข้อมูล แต่ข้อมูลบางรหัสก็ยังไม่ได้ถูกอ้างอิงด้วยมาตรฐานดังกล่าว ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพ กระบวนการในการปรับปรุงข้อมูลต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานทั้งภายในด้วยกันและเชื่อมโยงกับภายนอกก็ยังไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**3) สรุปความสำคัญของจุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านเครื่องมือ**

- จุดแข็งด้านเครื่องมือ

กรมการจัดหางานมีเครื่องมือที่สนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความปลอดภัย และเพียงพอต่อการใช้งาน

- จุดอ่อนด้านเครื่องมือ

ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ตของกรมการจัดหางานยังไม่ทันสมัยและล้าช้า โดยเฉพาะเมื่อมีการใช้งานระบบงานทั่วประเทศพร้อมกัน ทำให้การบริการของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ ได้มีการแก้ปัญหาโดยการพัฒนาเครื่องมือขึ้นมาใช้งานเองเพื่อลดปัญหาการให้บริการในพื้นที่ ในมุมมองด้านการให้บริการข้อมูลและข่าวสารกิจกรรมของกรมผ่านทางเว็บไซต์นั้น ยังไม่เป็นสากล มีบางส่วนที่ไม่มีภาษาอังกฤษ

**4) สรุปความสำคัญของจุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านบุคลากร**

- จุดแข็งด้านบุคลากร

เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานมี Service Mind และมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในภารกิจที่รับผิดชอบอยู่ โดยกรมฯ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

- จุดอ่อนด้านบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของกรมการจัดหางานด้าน IT ยังไม่ทั่วถึง และไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย การอบรมยังเป็นหัวข้อเดิมๆ ที่ได้เคยอบรมมาแล้ว จำนวนของบุคลากรที่มีทักษะทางด้าน IT มีน้อย และมีการหมุนเวียนบ่อย ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค ไม่มีตำแหน่งบุคลากรด้าน IT และนิติกรเลย ทำให้ต้องประสานงานกับส่วนกลาง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า

**5) สรุปความสำคัญของจุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านการบริหารจัดการ**

- จุดแข็งด้านการบริหารจัดการ

กรมการจัดหางานมีนโยบายในการใช้การบริหารจัดการเป็นตัวชี้วัดและส่งเสริมการใช้ IT ในการปฏิบัติงาน

- จุดอ่อนด้านการบริหารจัดการ

กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติของกรมการจัดหางาน บางข้อ ส่งผลต่อความสะดวกในการใช้บริการของผู้ติดต่อ และบางข้อ ส่งผลให้เกิดการบิดเบือนในการแจ้งข้อมูล ทำให้มีผลต่อการวางแผนพัฒนากำลังแรงงานในประเทศ

### 3.6.2 ผลการศึกษาด้านโอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Treate) ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

จากการศึกษา วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานสามารถสรุปโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านข้อมูล ด้านเครื่องมือ ด้านบุคลากร และบริหารจัดการ โดยแต่ละด้าน มีโอกาส และอุปสรรค ดังแสดงในตารางที่ 3-20

**ตารางที่ 3-20** โอกาสและอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|---|---|---|
| ด้านระบบงาน อาทิเช่น<br>- การรองรับภารกิจ<br>- การใช้งาน / คุณภาพ | - มีนโยบายของรัฐมนตรี ที่สนับสนุน<br>- มีศูนย์คอมฯ ที่สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ได้<br>- แผนแม่บทรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อาเซียน ค.ศ. 2020 พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของราชการ พ.ศ. 2558 และนโยบายรัฐบาลสู่การดำเนินการด้าน Digital Economy มีส่วนกำหนดให้ต้องมีการทบทวนและปฏิรูประบบงานตามภารกิจกรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนา และมีคุณภาพในการใช้งาน | - กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ IT ยังมีพรบ. ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลบางส่วนได้<br>- สถานการณ์เปลี่ยน ความต้องการไม่สอดคล้อง |
| ด้านข้อมูล อาทิเช่น<br>- ขอบเขตข้อมูล<br>- มาตรฐานข้อมูล | - มีเรื่องศูนย์ข้อมูลภาครัฐ โดยการใช้การเชื่อมโยงข้อมูล government data center<br>- แผนแม่บทรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อาเซียน ค.ศ. 2020 พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของราชการ พ.ศ. 2558 | - การบริหารงานภายใน<br>- พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร<br>- การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานภายนอก ต้องมีผู้รับผิดชอบร่วมกันในระดับกรม หรืออาจจะตั้งเป็นคณะทำงานร่วมระหว่างกรม |

| ประเด็น/ปัจจัยวิเคราะห์ | โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|---|---|---|
| - โครงสร้างข้อมูล<br>- การเชื่อมโยงข้อมูล | และนโยบายรัฐบาลสู่การดำเนินการด้าน Digital Economy ช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น | |
| เครื่องมือ อาทิเช่น<br>- ความเพียงพอ<br>- ความทันสมัย/รวดเร็ว/ปลอดภัย | - มีการจัดซื้อเพื่อทดแทนทุกๆ 5 ปี<br>- มีนโยบายภาครัฐ<br>- มีการสำรวจความต้องการใช้ | - ความไม่สอดคล้องเครื่องกับการใช้งาน<br>- งบประมาณไม่เพียงพอ |
| บุคลากร อาทิเช่น<br>- อัตรากำลัง<br>- ขีดความสามารถ | - มีความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ มากขึ้น เนื่องจากมีคนน้อย<br>- มี km | - นโยบายเรื่องการบริหารจัดการคน (ใช้คนไม่ถูกกับงาน)<br>- เรื่องการส่งต่องานระหว่างบุคลากร |
| การบริหารจัดการ อาทิเช่น<br>- กฎหมาย/กฎระเบียบ/ข้อบังคับ<br>- นโยบาย<br>- ตัวชี้วัด | - พรบ.อำนวยความสะดวก<br>- เจตนารมณ์ท้าย พ.ร.บ. มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณา ทบทวนความเหมาะสมว่าควรในการบูรณาการข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการและการดำเนินงานของกรมการจัดหางานได้<br>- มีการอบรมให้ความรู้ | - กฎระเบียบ ไม่มีคนศึกษาจริงจัง<br>- ตัวชี้วัด ไม่อยู่ในกรอบการทำงาน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้จริง<br>- มีการปลอมแปลงเอกสารประกอบการยื่นขอใบอนุญาต เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารหลังจากออกใบอนุญาตทำงานและแจ้งดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้อง ทำให้หน่วยงานที่ตรวจสอบพบต้องใช้เวลาในกระบวนการยุติธรรม เพิ่มจากงานตามภารกิจที่ต้องดำเนินการ<br>- งบประมาณไม่เพียงพอ |

**1) สรุปความสำคัญของโอกาส-อุปสรรค ด้านระบบงาน**

- โอกาสด้านระบบงาน

นโยบายการบริหารงานของรัฐมนตรี กระทรวงแรงงาน ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ให้การสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ แผนแม่บทรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อาเซียน ค.ศ. 2020 พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของราชการ พ.ศ. 2558 และนโยบายรัฐบาลสู่การดำเนินการด้าน Digital Economy มีส่วนกำหนดให้ต้องมีการทบทวนและปฏิรูประบบงานตามภารกิจกรม ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนา

- อุปสรรคด้านระบบงาน

กรมการจัดหางาน มีข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเผยแพร่สู่สาธารณะมากมาย แต่ไม่สามารถเปิดเผยหรือกระจายข้อมูลบางอย่างได้ เนื่องจากผิดต่อกฎหมายและ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องกับ IT ในด้านของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล

**2) สรุปความสำคัญของโอกาส-อุปสรรค ด้านข้อมูล**

- โอกาสด้านข้อมูล

รัฐบาลมีศูนข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐบาลได้ผ่านระบบเครือข่าย Government Information Network นอกจากนี้ แผนแม่บทรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อาเซียน ค.ศ. 2020 พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของราชการ พ.ศ. 2558 และนโยบายรัฐบาลสู่การดำเนินการด้าน Digital Economy มีส่วนกำหนดให้ต้องมีการทบทวนและปฏิรูประบบงานตามภารกิจกรม ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนา

- อุปสรรคด้านข้อมูล

กรมการจัดหางาน มีข้อมูลข่าวสารที่ต้องการเผยแพร่สู่สาธารณะมากมาย แต่ไม่สามารถเปิดเผยหรือกระจายข้อมูลบางอย่างได้ เนื่องจากผิดต่อกฎหมายและ พ.ร.บ. ที่เกี่ยวข้องกับ IT ในด้านของการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล

**3) สรุปความสำคัญของโอกาส-อุปสรรค ด้านเครื่องมือ**

- โอกาสด้านเครื่องมือ

รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้หน่วยงานรัฐบาลใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้กรมการจัดหางานได้รับงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารของกรมมาอย่างต่อเนื่อง โดยกรมการจัดหางานได้ตั้งงบประมาณด้าน IT

และจัดซื้อจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย เครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่าย และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทดแทนทุกๆ 5 ปี และมีการสำรวจความต้องการใช้งาน ทำให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทันสมัยและตรงตามความต้องการจริง

- อุปสรรคด้านเครื่องมือ

ด้วยอุปกรณ์และเครื่องมือด้าน IT มีราคาค่อนข้างสูง และล้าสมัยเร็ว การปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบ จะต้องใช้งบประมาณที่สูง ในขณะที่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ต้องปรับปรุงและพัฒนาที่ละส่วน ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนาได้ทั้งระบบพร้อมกัน

**4) สรุปความสำคัญของโอกาส-อุปสรรค ด้านบุคลากร**

- โอกาสด้านบุคลากร

กรมการจัดหางาน มีระบบจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่ช่วยให้บุคลากรด้าน IT สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- อุปสรรคด้านบุคลากร

นโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรของกรม ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

**5) สรุปความสำคัญของโอกาส-อุปสรรค ด้านการบริหารจัดการ**

- โอกาสด้านการบริหารจัดการ

เจตนารมณ์ท้าย พ.ร.บ. อำนวยความสะดวก มีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณา ทบทวนความเหมาะสมว่า ควรในการบูรณาการข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการและการดำเนินงานของกรมการจัดหางานได้ นอกจากนี้ กรมฯ ยังเห็นถึงความสำคัญของการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรด้วยการตั้งตัวชี้วัดเอาไว้

- อุปสรรคด้านการบริหารจัดการ

กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ มีอยู่มากมายแต่ไม่มีการบังคับไปใช้งานอย่างจริงจัง ทำให้ไม่ค่อยมีใครทราบ และตัวชี้วัดที่ตั้งขึ้น ไม่สามารถนำมาใช้วัดประสิทธิภาพได้จริง เนื่องจากมักไม่อยู่ในกรอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีงบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

# บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน

จากการศึกษา และวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมและทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานทั้งภายในและภายนอก ประกอบกับข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค จนนำไปสู่การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะ พ.ศ. 2558 – 2562 โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

## 4.1 วิสัยทัศน์

***“กรมการจัดหางานมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ”***

## 4.2 พันธกิจ

**พันธกิจที่ 1** พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558

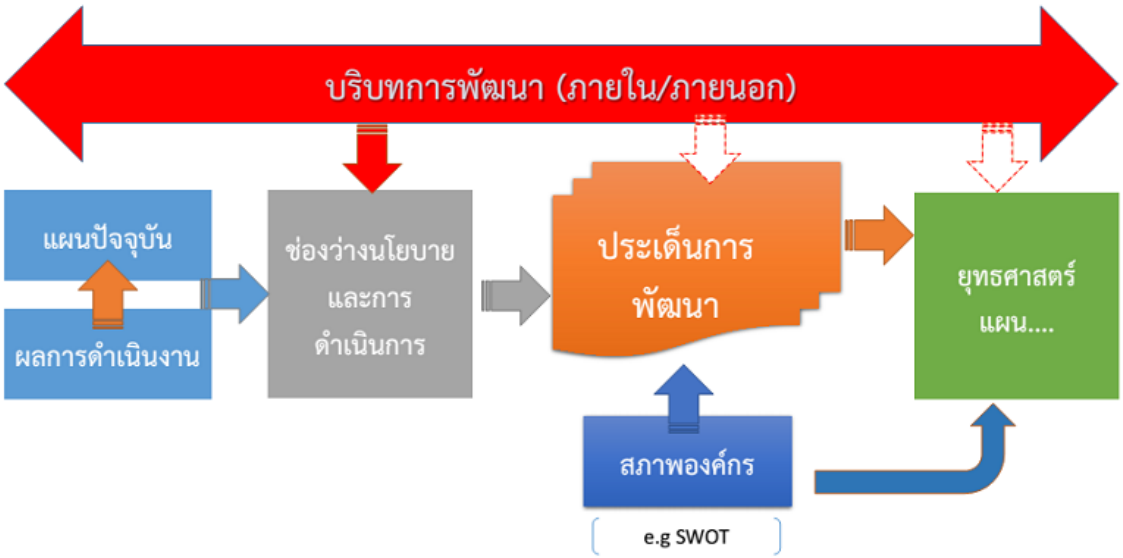
**พันธกิจที่ 2** พัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างครบวงจรตามมาตรฐานสากล และมีความมั่นคงปลอดภัย

**พันธกิจที่ 3** พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ เพื่อการบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ

**พันธกิจที่ 4** พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## 4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ในช่วงระยะ พ.ศ. 2558 - 2562 จะอาศัยข้อมูลจากการศึกษาและวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจากภายในและภายนอกกรมการจัดหางาน และความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Anlysis) ดังแสดงในรูปภาพที่ 4-1




ภาพที่ 4-1 แสดงภาพแนวทางการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

จากข้อมูลสรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของกรมการจัดหางานทั้งหมดที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 3 ซึ่งสามารถนำมาสรุปเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ได้ 5 ยุทธศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-1

**ตารางที่ 4-1 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562**

| ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO) | ยุทธศาสตร์เชิงรับ (ST) |
|---|---|
| การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างครบวงจรตามมาตรฐานสากล และมีความมั่นคงปลอดภัย | 1. การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558<br>2. การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร |
| **ยุทธศาสตร์เชิงทดแทน (WT)** | **ยุทธศาสตร์เชิงบรรเทา (WO)** |
| การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | การพัฒนาและยกระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในฐานะผู้ใช้งาน และผู้พัฒนาระบบ |

**หมายเหตุ**

1. **ยุทธศาสตร์เชิงรุก** เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง จุดแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity)
2. **ยุทธศาสตร์เชิงรับ** เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง จุดแข็ง (Strength) และอุปสรรค (Threat)
3. **ยุทธศาสตร์เชิงทดแทน** เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) และอุปสรรค (Threat)
4. **ยุทธศาสตร์เชิงบรรเทา** เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง จุดอ่อน (Weakness) และโอกาส (Opportunity)

จากยุทธศาสตร์ 5 ข้อดังแสดงในตารางที่ 4-1 จำเป็นต้องมีกำหนดกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ทำให้กรมการจัดหางานสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในช่วงระยะ พ.ศ. 2558 -2562 ดังต่อไปนี้

**<u>ยุทธศาสตร์ที่ 1</u> การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558**

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย

**<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u> การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างครบวงจร ตามมาตรฐานสากล และมีความมั่นคงปลอดภัย**

กลยุทธ์ ที่ 2.1 พัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลให้ทันสมัย และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

กลยุทธ์ ที่ 2.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing)

กลยุทธ์ ที่ 2.3 พัฒนาและขยายระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

กลยุทธ์ ที่ 2.4 พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์

กลยุทธ์ ที่ 2.5 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย

**<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u> การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ**

กลยุทธ์ ที่ 3.1 การแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพและการคุ้มครองคนหางาน

กลยุทธ์ ที่ 3.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย

**<u>ยุทธศาสตร์ที่ 4</u> การพัฒนาและยกระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในฐานะผู้ใช้งาน และผู้พัฒนาระบบ**

กลยุทธ์ ที่ 4.1 เตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ ที่ 4.2 ส่งเสริมบุคลากรด้านไอซีที (ICT) ให้ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ ที่ 4.3 สร้างองค์ความรู้ด้วยไอซีที (ICT)

**<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร**

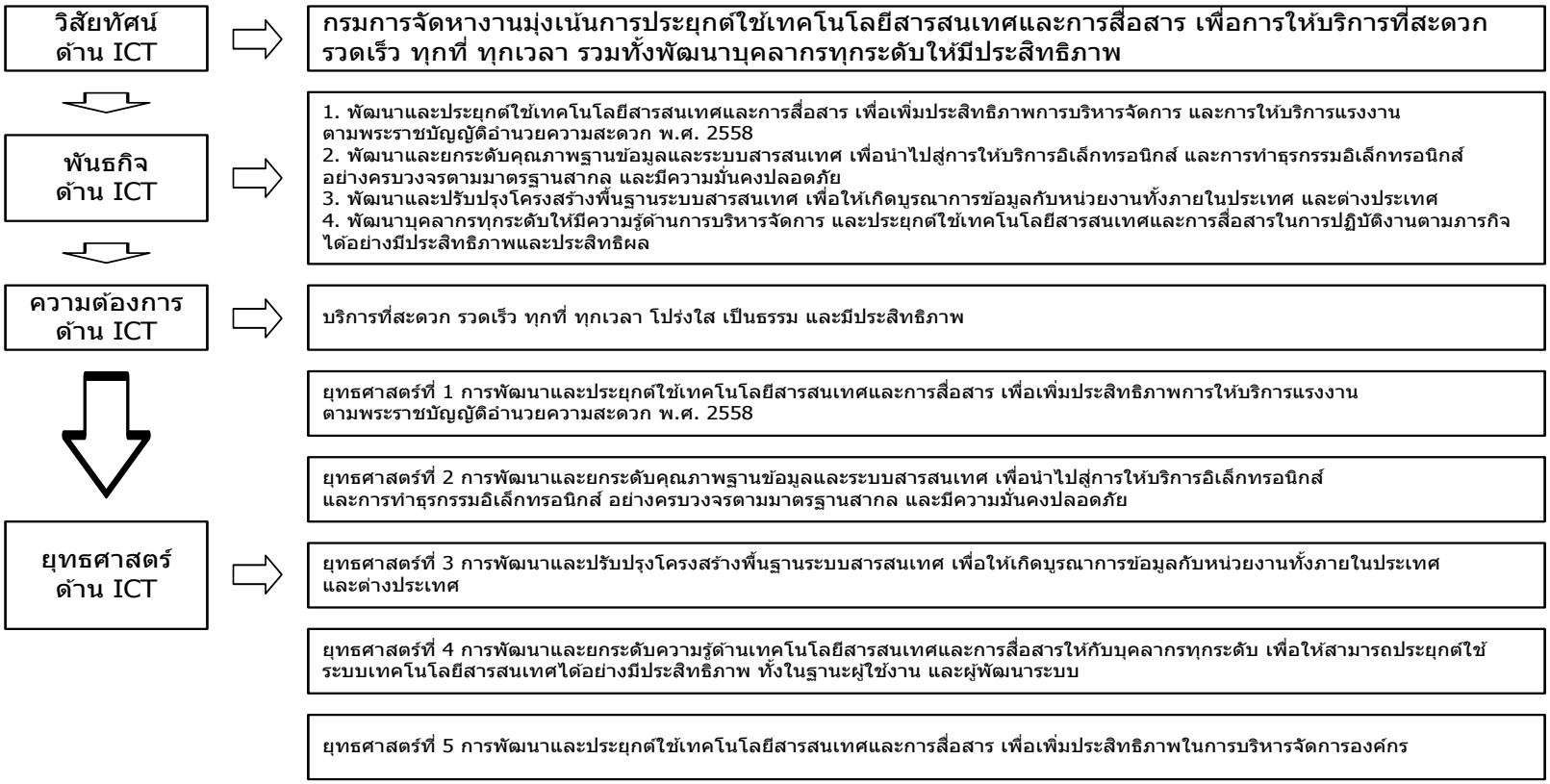
กลยุทธ์ ที่ 5.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการองค์กร เพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ที่ 5.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ไปสู่มาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)

กลยุทธ์ ที่ 5.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย

## 4.4 สรุปภาพรวมแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ สามารถนำมาเสนอในภาพรวมได้ดังแสดงในรูปภาพที่ 4-2




**หมายเหตุ ICT : Information and Communication Technology**

ภาพที่ 4-2 แสดงภาพรวมแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562

## 4.5 สรุปความสอดคล้องของยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางานกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

จากการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน สามารถนำมาสรุปความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่สำคัญทั้งระดับประเทศ กระทรวง และกรม อาทิเช่น (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2559-2561 และ (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4-2

**ตารางที่ 4-2 แสดงความสัมพันธ์ของยุทธศาสตร์แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2562 (ฉบับร่าง) กับยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้อง**

| แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2562 (ฉบับร่าง) | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 – 2561 | (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2560 | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 – 2563 | แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 | (ร่าง) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2561 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 | 3 ยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในแนวทางนวัตกรรมบริการ และมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค (Smart Government | 3 : ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขยายการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในภาคธุรกิจมากขึ้น | 1. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่พร้อมบูรณาการเข้าสู่รูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย (Application/Service Platform) | 5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ | 1. การพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน |
| 2. การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนมีความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |

| แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2562 (ฉบับร่าง) | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 – 2561 | (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2560 | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 – 2563 | แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 | (ร่าง) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2561 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิดบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงาน ทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ | 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่พอเพียง (Sufficient) และคุ้มค่า (Optimal Infrastructure) | 4. บูรณาการการให้บริการและการเชื่อมโยงข้อมูลของงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีเอกภาพ | 2. การพัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงเพื่อบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center) | 5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ | 2. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน |
| 4. การพัฒนาและยกระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในฐานะผู้ใช้งานและผู้พัฒนาระบบ | 1: พัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าถึงและรู้เท่าทัน ICT เพื่อการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอย่างพอเพียง ด้วยแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม มีส่วนร่วมในการพัฒนา และใช้ประโยชน์จากบริการ ICT (Participatory People | 7. ยกระดับศักยภาพขององค์กร บุคลากร และประชาชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ในยุคที่เปลี่ยนผ่านจากอนาล็อกเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ | 3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ยุคดิจิทัส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน<br>4. การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และการให้บริการแก่ประชาชน | | 1. การพัฒนาระบบบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน |
| 5. การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ | 3 ยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในแนวทางนวัตกรรม | 2. กำหนดโครงสร้างพื้นฐานที่เกื้อหนุน (Logical Infrastructure) ให้เกิด | 5. การส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการและควบคุมการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี | | 5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ |

| แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2562 (ฉบับร่าง) | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 3) ของประเทศไทย พ.ศ. 2557 – 2561 | (ร่าง) แผนแม่บทเกี่ยวกับธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2556 – 2560 | (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 – 2563 | แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2559 | (ร่าง) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกรมการจัดหางาน พ.ศ. 2558 – 2561 |
|---|---|---|---|---|---|
| บริหารจัดการองค์กร | บริการ และมีความมั่นคงปลอดภัยทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค (Smart Government | มาตรฐาน กฎ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ | สารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานให้มีมาตรฐานและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง | | |

**หมายเหตุ** หมายเลขข้อยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องอ้างอิงตามที่ยุทธศาสตร์ได้กำหนดไว้ โดยสามารถดูรายละเอียดได้จากบทที่ 2

## 4.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ในช่วงระยะ พ.ศ. 2558-2562 ข้างต้น สามารถนำไปสู่การระบุรายละเอียดของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-3 ถึงตารางที่ 4-7

**ตารางที่ 4-3 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 1**

| |
|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558** |
| **เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**<br>**1. อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ**<br>**2. ลดระยะเวลาในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ**<br>**3. ลดต้นทุนการให้บริการ**<br>**4. ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ** |
| **สนับสนุนพันธกิจข้อที่ 1 พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558** |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 | ร้อยละของจำนวนระบบบริการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม พระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | | | → | → | → | โครงการพัฒนาระบบบริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2. หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบบริการ |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.2 พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) | 1. จำนวนโครงการพัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service)<br>2. สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) | 1. อย่างน้อย 1 โครงการต่อปี<br>2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการช่องทางในการเข้าถึงบริการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) อยู่ในระดับดีมาก (มากกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) | | → | → | → | | 1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการ (Kios)<br>2. โครงการพัฒนาเว็บไซต์กรมการจัดหางานตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน<br>3. โครงการขยายศูนย์บริการจัดหางานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |
| 1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558 ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | | | | → | | โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

**ตารางที่ 4-4 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 2**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างครบวงจรตามมาตรฐานสากล และมีความมั่นคงปลอดภัย**

**เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

**1. การให้บริการแก่ผู้ใช้บริการมีความทันสมัย รวดเร็ว ทั่วถึง โปร่งใส และเป็นธรรม**

**2. เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการกรมการจัดหางานได้ทุกที่ ทุกเวลา**

**3. ยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศของกรมการจัดหางาน**

**4. ลดต้นทุนการใช้กระดาษ และรักษาสิ่งแวดล้อม**

**5. ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ**

**สนับสนุนพันธกิจข้อที่ 2 พัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อย่างครบวงจรตามมาตรฐานสากล และมีความมั่นคงปลอดภัย**

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 พัฒนาและยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน | ร้อยละของจำนวนฐานข้อมูลได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพตามแผนงาน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนฐานข้อมูลได้รับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพตามแผนงาน | | | → | | | โครงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพข้อมูลด้านจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2.หน่วยงานเจ้าของข้อมูล |
| 2.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุน | ร้อยละของจำนวนระบบสารสนเทศหลักและสนับสนุน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบสารสนเทศ | | | | → | → | โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบ | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) | เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | หลักและสนับสนุน เพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | | | | | | สารสนเทศหลักและสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การประมวลผลแบบคลาวด์คอมพิวติง (Cloud Computing) | 2. หน่วยงานเจ้าของระบบสารสนเทศ |
| 2.3 พัฒนาและขยายระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) | 1. ร้อยละของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ที่ได้รับการพัฒนาและขยายตามแผนงาน<br><br>2. ร้อยละของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ได้รับการพัฒนาและยกระดับสู่การบริการแบบ Mobile Paltform ตามแผนงาน | 1. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ได้รับการพัฒนาและขยายตามแผนงาน<br><br>2. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ได้รับการพัฒนาและยกระดับสู่การบริการแบบ Mobile Paltform ตามแผนงาน | | → | → | → | → | 1. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)<br>2. โครงการยกระดับบริการอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่การบริการแบบ Mobile Paltform | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2. หน่วยงานเจ้าของระบบสารสนเทศ |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.4 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | ร้อยละของจำนวนระบบสารสนเทศ เพื่อการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบสารสนเทศเพื่อการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาตามแผนงาน | | | | → | → | โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2. หน่วยงานเจ้าของระบบสารสนเทศ |
| 2.5 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และการทำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | | | → | → | → | โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายรวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

**ตารางที่ 4-5 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 3**

| |
|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ** |
| **เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**<br>**1. ข้อมูลด้านการจัดหางานมีความทันสมัย และเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพและแนะแนวอาชีพ**<br>**2. สร้างเครือข่ายพันธมิตรในการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล**<br>**3. ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ** |
| **สนับสนุนพันธกิจข้อที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ** |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.1 การแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน | 1. จำนวนโครงการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อบริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน<br>2. จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ | 1. อย่างน้อย 1 โครงการต่อปี<br>2. อย่างน้อย 1 หน่วยงานต่อปี | | | → | → | → | 1. โครงการบูรณาการข้อมูลด้านการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการคุ้มครองคนหางาน กับหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ<br>2. โครงการบูรณาการข้อมูลกับศูนย์ข้อมูลภาครัฐ (Government Data Center) | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2. หน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูล |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน | | | → | → | → | โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อบูรณาการข้อมูลรวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

**ตารางที่ 4-6 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 4**

| |
|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาและยกระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในฐานะผู้ใช้งาน และผู้พัฒนาระบบ** |
| **เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**<br>**1. บุคลากรทุกระดับมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน**<br>**2. บุคลากรสายอาชีพด้านไอซีทีได้รับการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพ**<br>**3. กรมการจัดหางานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)**<br>**4. บุคลากรมีความพึงพอใจ** |
| **สนับสนุนพันธกิจข้อที่ 4 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล** |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.1 เตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล | 1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับการฝึกอบรมด้านไอซีที (ICT)<br>2. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ | 1. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับการฝึกอบรมด้านไอซีที (ICT) ในแต่ละปี<br>2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับดีมาก (มากกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) | | | → | → | → | โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับเข้าสู่ยุคดิจิทัล | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.2 ส่งเสริมบุคลากรด้านไอซีที (ICT) ให้ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ | 1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายอาชีพด้านไอที ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ<br>2. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ที่เข้าร่วมโครงการ | 1. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรสายอาชีพไอที ที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ<br>2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับดีมาก (มากกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) | | | → | → | → | โครงการยกระดับความรู้บุคลากรสายอาชีพด้านไอซีที | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |
| 4.3 การสร้างองค์ความรู้ด้วยไอซีที (ICT) | จำนวนองค์ความรู้ที่เกิดจากการใช้ไอซีที (ICT) มาช่วยสนับสนุน | อย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี | | | → | → | → | โครงการพัฒนาไอซีทีเพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ | 1. ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์<br>2. หน่วยงานที่รับผิดชอบองค์ความรู้ |

**ตารางที่ 4-7 แสดงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด เป้าหมาย โครงการ และหน่วยงานรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ 5**

| |
|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร** |
| **เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**<br>**1. การบริหารจัดการองค์กรมีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ**<br>**2. การบริการจัดการด้านไอซีทีมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ประโยชน์ และเป็นมาตรฐานสากล**<br>**3. บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความพึงพอใจ** |
| **สนับสนุนพันธกิจข้อที่ 1 พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการให้บริการแรงงาน ตามพระราชบัญญัติอำนวยความสะดวก พ.ศ. 2558** |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.1 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ | จำนวนโครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการองค์กร | อย่างน้อย 1 โครงการต่อปี | | | → | → | → | 1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |
| 5.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ไปสู่มาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) | 1. ร้อยละของจำนวนระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน<br>2. สำรวจความพึงพอใจของ | 1. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตามแผนงาน<br>2. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ | → | → | → | → | → | 1. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) ตามมาตรฐานสากล | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ผู้ใช้บริการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับดีมาก (มากกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) | | | | | | 2. โครงการศึกษาและจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน | |
| 5.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านไอซีที (ICT) รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย | 1. ร้อยละของจำนวนอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเครือข่ายที่ติดตั้งและใช้งานได้ตามแผนงาน<br>2. ร้อยละของจำนวนระบบคอมพิวเตอร์อและเครือข่าย ซอฟต์แวร์ และเระบบสารสนเทศที่มีการบำรุงรักษาได้ตามแผนงาน<br>3. ร้อยละของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยที่มีการติดตั้งได้ตามแผนงาน | 1. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงที่ติดตั้งและใช้งานได้ตามแผนงาน<br>2. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายที่มีการบำรุงรักษาได้ตามแผนงาน<br>3. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยที่มีการติดตั้งได้ตามแผนงาน | → | | | | | 1. โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และระบบครือข่ายให้เพียงพอ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ<br>2. โครงการจัดซื้อจัดหาครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์และเระบบครือข่ายทดแทนครุภัณฑ์เดิมที่เสื่อมสภาพ<br>3. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ | ศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์ |

| กลยุทธ์ที่ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย | 2558 | 2559 | 2560 | 2561 | 2562 | โครงการ/กิจกรรม | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | และเครือข่าย ซอฟต์แวร์และระบบสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง<br>4. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบด้านความมั่นคงปลอดภัย | |

# บทที่ 5 การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน

## 5.1 แนวทางการบริหารจัดการแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การบริหารจัดการแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง การนำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementstion) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1) ขั้นตอนการนำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ** ประกอบด้วย

1.1) การสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ ได้แก่

- การประชุมชี้แจงและทำความเข้าใจในแผนยุทธ์ศาสตร์/กลยุทธ์ให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นในยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ร่วมกัน และให้เกิดการมีส่วนร่วมกันในยุทธศาสตร์/กลยุทธขององค์กร
- สร้างองค์ความรู้ในการบริหารให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและจูงใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่กำหนดไว้

1.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan)

การจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยจะมีการระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด งบประมาณ และผู้ที่รับผิดชอบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ

ซึ่งเป็นไปได้ควรจะเริ่มจากการกำหนดโครงการ/กิจกรรมของภารกิจหลักแล้วตามด้วยภารกิจสนับสนุน เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3) การปฏิบัติการ (Take Action)

การปฏิบัติการเป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนงาน และโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยในขั้นตอนนี้อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานพร้อมที่จะนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติสำเร็จ ซึ่งการปรับเปลี่ยนสิ่งใดจะอาศัยหลักการวิเคราะห์

และประเมินองค์กรตามแบบจำลองของ McKinsey's 7Ss Framework ดังแสงดงในรูปภาพที่ 5-1 กล่าวคือการปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ 9 ประการ คือ 7S + 2s โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร

2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม

3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

4) รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การูงใจ และการสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ

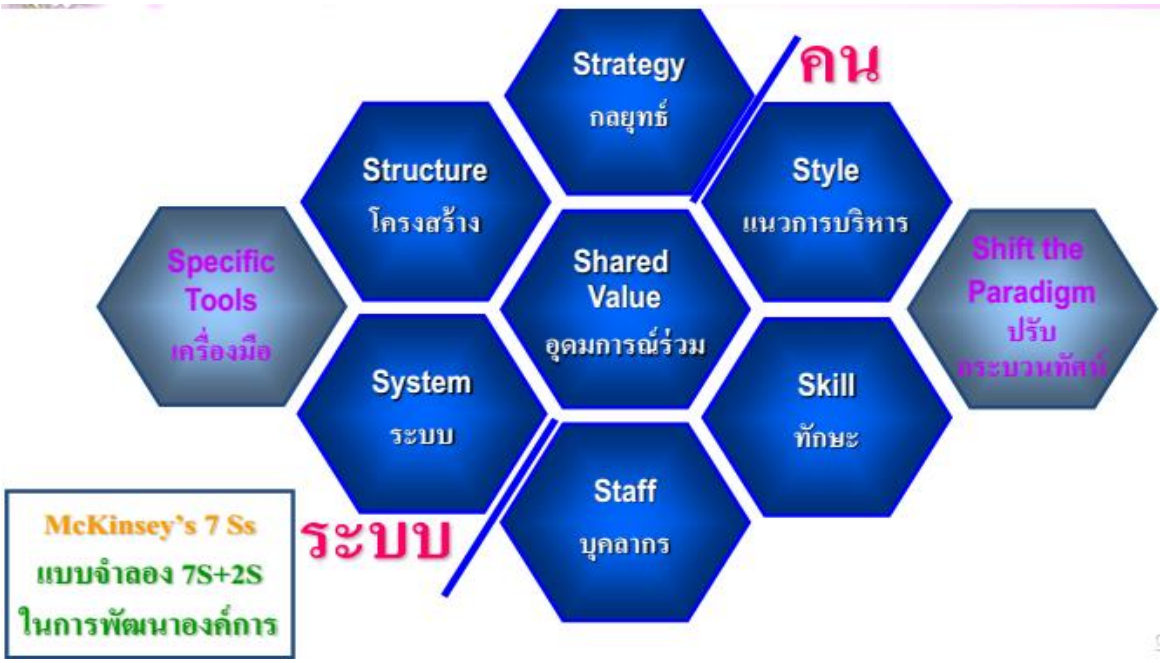
5) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ และการพัฒนาบุคคลกรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

6) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

7) ค่านิยมร่วม ( Shared value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

8) เครื่องมือ (specific Tools) หมายถึง การประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อาทิเช่น ระบบงาน ระบบข้อมูล ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย เป็นต้น

9) ปรับกระบวนทัศน์ (shift Paradigm) หมายถึง การปรับกระบวนคิดวิเคราะห์วิธีคิด หรือนำวิธีปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาทบทวนใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น และที่จะเกิดขึ้นในอนาคต




ที่มาข้อมูล จารุวรรณ ศรีพงษ์พันธ์กุล

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

และ http://www.geocities.com/cyberdol007/McKinsey.htm

ภาพที่ 5-1 แสดงแบบจำลอง 7S+2S ในการพัฒนาองค์กรของ McKinsey's 7Ss

1.4) การสร้างระบบการติดตามประเมินผล ได้แก่

- กำหนดกลไกการติดตามประเมินผลให้เป็นระบบและมีเอกภาพ
- พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน
- สรุปรายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ

สำหรับการบริหารจัดการการติดตามประเมินผล จะมีอยู่ 2 แนวทาง คือ

1) แนวทางการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน โดยพิจารณาจากกระบวนการ (Process-Oriented Management or P-Criteria) ซึ่งให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลกลุ่มตัวชี้วัดที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร (Drive KPIs or Lead KPIs) ซึ่งได้แก่ตัวชี้วัดในขั้นตอนทรัพยากรที่จำเป็น (Input Indicators) ตัวชี้วัดในขั้นตอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ตัวชี้วัดทรัพยากรที่จำเป็น (Input KPI)
ขั้นตอนที่ 2 ตัวชี้วัดกิจกรรม หรือกระบวนการทำงาน (Process KPI)
ขั้นตอนที่ 3 ตัวชี้วัดผลผลิต (Output KPI)

ขั้นตอนที่ 4 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators)

2) แนวทางการติดตามประเมินผลการบริหารจัดการยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงแรงงาน โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ (Results-Oriented Management or R-Criteria) เน้นที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ หรือการประเมินที่ผลลัพธ์ หรือประเมินที่ตัวชี้วัดที่เป็นผล (Results or Lag Indicators)

ในทางปฏิบัติ แนวทางการติดตามประเมินผลทั้ง 2 แนวทาง มีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยแนวทางการติดตามประเมินผลที่เน้นกระบวนการ (Process-Oriented Management or P-Criteria) มีข้อดี คือสามารถประกันการบริหารจัดการยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ตามตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ว่าจะเป็นไปโดยมีข้อผิดพลาดน้อย แต่ข้อเสีย คือมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และผู้บริหารต้องทุ่มเทเวลาให้กับรายละเอียดของงานมากขึ้น

ส่วนแนวทางการติดตามประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ มีข้อดี คือผู้บริหารมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ตามตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและบรรยากาศในองค์กรจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่นกว่า แต่ข้อเสีย คือหากผู้บริหารไม่ใส่ใจรายละเอียดบางรายการในขั้นตอนกระบวนการที่มีความสำคัญ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

**2) สิ่งที่ควรคำนึงเมื่อต้องนำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ** ดังแสดงในตารางที่ 6-1

**ตารางที่ 5-1 แสดงสิ่งควรคำนึงเมื่อต้องนำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ**

| ลำดับที่ | การนำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ | คำอธิบายเรื่องที่ควรคำนึงถึง |
|---|---|---|
| 1 | การนำแผนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ | ควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ต้องคำนึงในการนำยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ อาทิเช่น บุคลากร กระบวนงาน ระบบงาน ระบบข้อมูล และโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ เป็นต้น |
| 2 | การจัดทำข้อเสนอโครงการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ | การสร้างความเชื่อมั่นว่ายุทธศาสตร์/กลยุทธ์จะสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยโครงการที่นำเสนอ |
| 3 | การคัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของโครงการ | เพื่อคัดเลือกโครงการที่ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์/กลยุทธ์โดยตรงโดยเฉพาะโครงการ |
| 4 | การติดตามโครงการ | เพื่อติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานและสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์ |
| 5 | การประเมินผลโครงการ | เพื่อประเมินว่าโครงการนำไปสู่ Output/Outcome ที่ต้องการบรรลุตามยุทธศาสตร์หรือไม่ |

**ที่มาข้อมูล** จารุวรรณ ศรีพงษ์พันธ์กุล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## 5.2 แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การติดตามประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการติดตามประเมินผลในระดับโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศฯ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย และตัวชี้วัดของแต่ละยุทธศาสตร์ได้อย่างถูกต้อง สำหรับแนวทางการติดตามประเมินผลแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับโครงการ/กิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

**1) การกำหนดรูปแบบ และประเด็นการประเมินผล**

การประเมินโครงการ/กิจกรรมในแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศฯ จะมีการใช้รูปแบบการประเมินแบบซิปป์ (Context Input Process Evaluation Model: CIPP) โดยมีรายละเอียดประเด็นการประเมินดังต่อไปนี้

1.1) การประเมินด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินบริบทโครงการ เพื่อต้องการทราบว่าเป้าหมายของโครงการ (Goal) เป็นอย่างไร อาทิเช่น

- โครงการมีความเหมาะสมหรือไม่ (Appropriate :A)
- โครงการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหรือไม่ (Relevant: R)

1.2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation :I) เป็นการประเมินแผนงาน (Plan) เพื่อต้องการทราบว่าการวางแผนโครงการเป็นอย่างไร อาทิเช่น

- ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการมีความเพียงพอหรือไม่ (Adequacy : A)
- โครงการมีความเป็นไปได้หรือไม่ (Feasible :F)

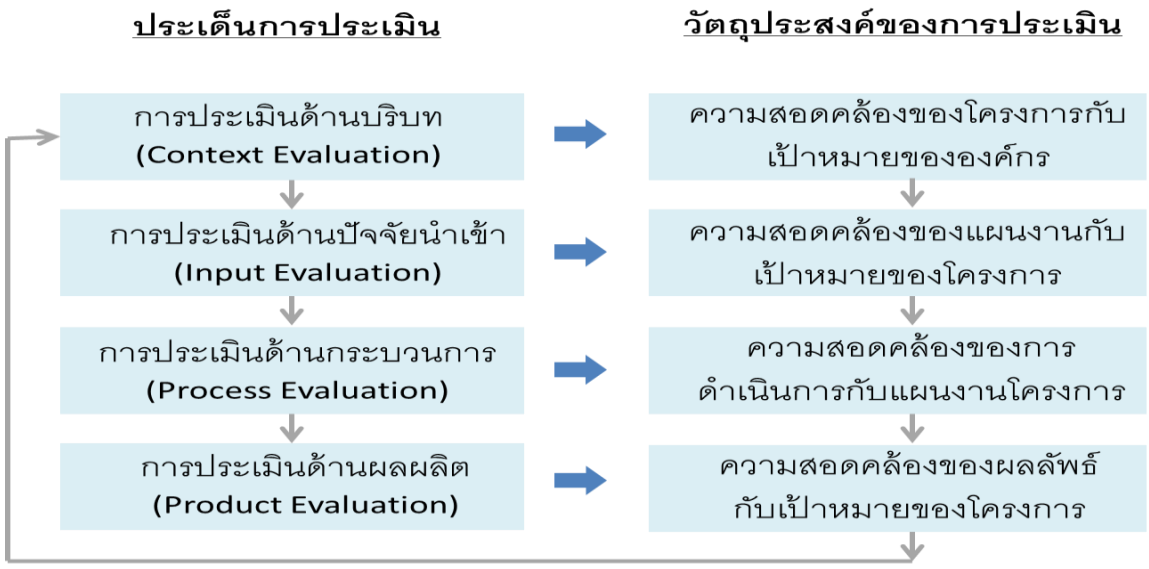
1.3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เป็นการประเมินการทำงาน เพื่อต้องการทราบข้อบกพร่องระหว่างการดำเนินโครงการเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น อาทิเช่น

- การดำเนินการของบริษัทผู้รับจ้างตามขอบเขตงาน (TOR)
- การมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ (Integration :I)

1.4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) สิ่งที่ต้องการคือ

- ผลผลิต (Output: KPIs) ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัดตามแผนงานทั้ง 8 ขอบข่ายงานย่อย และการดำเนินการตามขอบเขตงาน (TOR) รวมถึงระดับความพึงพอใจของผลผลิต
- ผลลัพธ์ (Outcome: O) ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิภาพและคุณประโยชน์ต่อการใช้งาน อาทิเช่น ระยะเวลาในการได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ข้อมูลมีความถูกต้อง ข้อมูลมีความทันกาล ข้อมูลมีความปลอดภัยและเป็นความลับและความคุ้มค่า

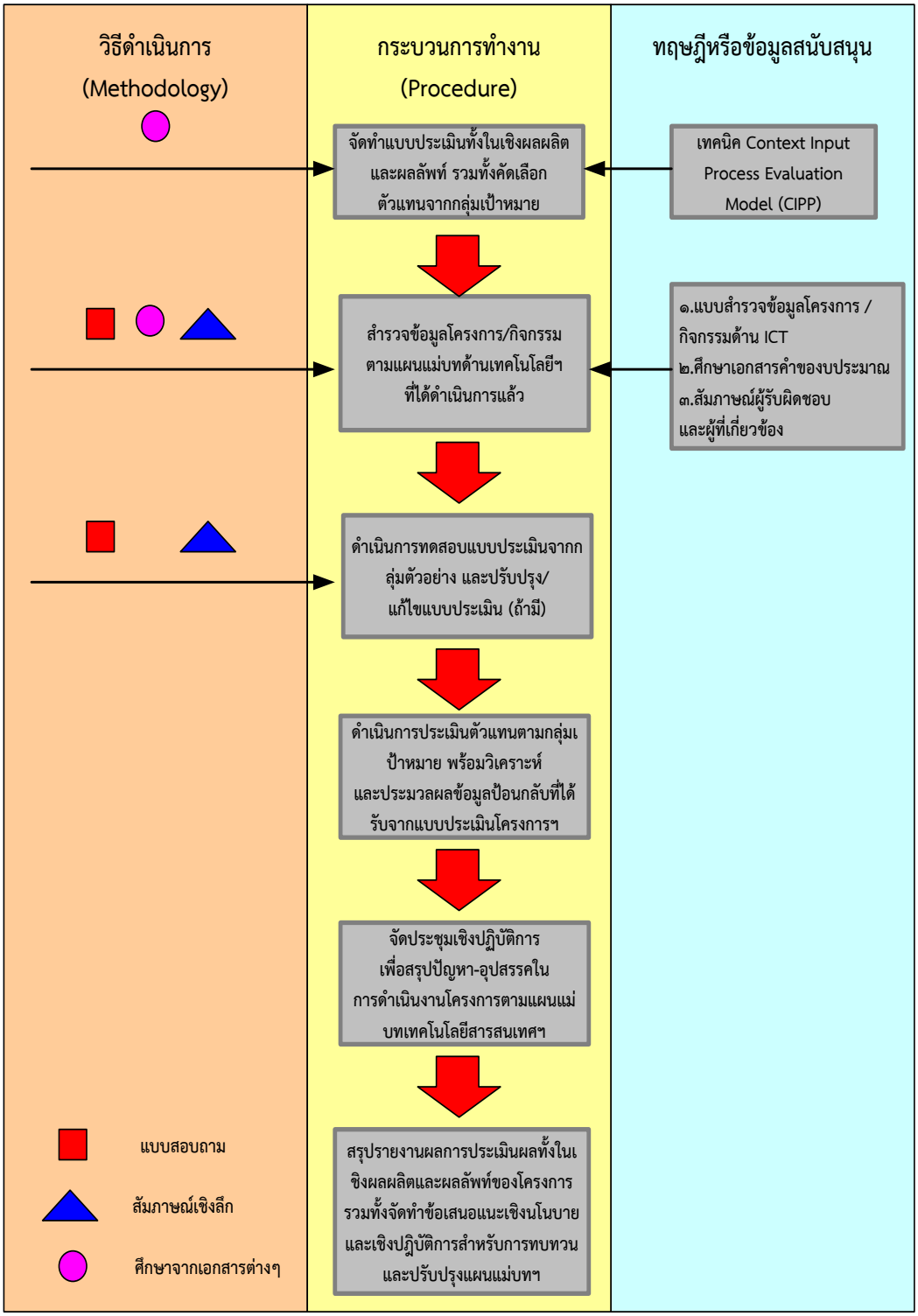
จากรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นการประเมินดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในรูปภาพที่ 5-4




ภาพที่ 5-2 แสดงภาพความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นการประเมินกับวัตถุประสงค์การประเมินโครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศฯ

**2) กรรมวิธีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมมตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ**

สำหรับกรรมวิธีการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 5-5




ภาพที่ 5-3 แสดงภาพกรรมวิธีการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บท ICT

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# สถานภาพด้านมาตรฐานข้อมูล โครงสร้างข้อมูล และฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

1. สถานภาพด้านมาตรฐานข้อมูล โครงสร้างข้อมุล และฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์โครงสร้างข้อมูล และมาตรฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน โดยนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของกระทรวงแรงงาน ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ดังแสดงในตารางที่ 4-1 และ 4-2 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงโครงสร้างข้อมูลจำแนกตามฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| **มาตรฐานข้อมูลคน** | | | | | | | |
| 1 | เลขประจำตัวประชาชน | กรมการปกครอง | | | | | |
| 2 | แหล่งข้อมูลเลขประจำตัวประชาชน | กรมการปกครอง /กรมการจัดหางาน | X | X | X | X | X |
| 3 | เลขที่หนังสือเดินทาง | กรมการจัดหางาน | | X | | X | X |
| 4 | คำนำหน้าชื่อ | กรมการปกครอง | | | X | X | X |
| 5 | ชื่อ | กรมการปกครอง | X | X | X | X | X |
| 6 | ชื่อภาษาอังกฤษ | ทุกหน่วยงาน /กรมการปกครอง | | | | X | X |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| 7 | นามสกุล | กรมการปกครอง | X | X | X | X | X |
| 8 | นามสกุลภาษาอังกฤษ | ทุกหน่วยงาน /กรมการปกครอง | | | | X | X |
| 9 | เพศ | กรมการปกครอง | X | | X | X | X |
| 10 | สถานภาพสมรส | กรมการปกครอง | X | X | X | | X |
| 11 | ศาสนา | กรมการปกครอง | X | X | X | | |
| 12 | สัญชาติ | กรมการปกครอง | | | X | X | X |
| 13 | เชื่อชาติ | กรมการปกครอง | | | | | |
| 14 | วัน เดือน ปีเกิด | กรมการปกครอง | X | X | X | X | X |
| 15 | ที่อยู่ | ทุกหน่วยงาน /กรมการปกครอง | X | X | X | X | X |
| 16 | โทรศัพท์ | ทุกหน่วยงาน | X | X | X | X | X |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 17 | โทรสาร | ทุกหน่วยงาน | X | X | X | X | X |
| 18 | E-mail Address | ทุกหน่วยงาน | X | X | X | X | X |
| 19 | ประเทศ | กรมการปกครอง | X | X | X | X | X |
| 20 | ปีที่เข้าทำงาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 21 | ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 22 | สถานภาพทางทหาร | กรมการจัดหางาน | X | | X | | |
| 23 | สถานภาพแรงงาน | อ้างอิงบางส่วนจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ | | | | | |
| 24 | สถานภาพการทำงาน | สำนักงานสถิติแห่งชาติ | | | | | |
| 25 | กลุ่มเป้าหมายให้บริการของหน่วยงานในสังกัด | ทุกหน่วยงาน | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| 26 | เลขที่ใบอนุญาตทำงาน | กรมการจัดหางาน | | | | X | X |
| 27 | วันที่ออกใบอนุญาต | กรมการจัดหางาน | | | | X | X |
| 28 | วันที่ใบอนุญาตหมดอายุ | กรมการจัดหางาน | | | | X | X |
| 29 | ประเภทลูกจ้าง/การจ้าง | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | | | | | |
| 30 | อัตราค่าจ้าง | กรมการจัดหางาน | X | | X | | |
| 31 | อาชีพ | กรมการจัดหางาน | X | | X | X | |
| 32 | ประเภทอุตสาหกรรม | กรมการจัดหางาน | | | | X | |
| 33 | สถานภาพการได้งานทำ | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 34 | สถานะผู้ประกันตน | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| 35 | ประเภทความพิการ | กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| 36 | สาเหตุการประสบอันตราย | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| 37 | อวัยวะที่ประสบอันตราย | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| 38 | ความรุนแรง | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| 39 | กลุ่มสาขาอาชีพ | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 40 | หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 41 | กิจกรรมการฝึก | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 42 | สาเหตุที่ไม่จบการฝึก | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 43 | เหตุผลการสมัครเข้ารับการฝึก | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 44 | ประเภทการทดสอบฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 45 | เหตุผลการสมัครเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 46 | สาขาอาชีพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 47 | ระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 48 | ผลการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 49 | สาเหตุไม่ผ่านการทดสอบ | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 50 | ระดับการแข่งขันฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 51 | สาขาอาชีพการแข่งขันฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 52 | ประเภทการแข่งขันฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 53 | รางวัลที่ได้รับจากการแข่งขันฝีมือแรงงาน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 54 | สาเหตุการออกจากงาน | กรมการจัดหางาน/ สำนักงานประกันสังคม | X | | | | |
| 55 | เขตรับผิดชอบ | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| 56 | ประเภทเรื่องร้องทุกข์ (ในประเทศ) | ศูนย์บริการประชาชนกระทรวงแรงงานสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | |
| 57 | ประเภทเรื่องร้องทุกข์ต่างประเทศ | กลุ่มงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | |
| 58 | สถานภาพการเป็นอาสาสมัครแรงงาน | กลุ่มสนับสนุนเครือข่ายและประสานภูมิภาค สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | |
| 59 | สถานภาพการเป็นผู้ประสานพลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะ | กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์ สำนักนโยบาย | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| | ยาเสพย์ติด | และ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน | | | | | |
| 60 | ผลการจัดหางานกรณีประกันการว่างงาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 61 | การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | กรมการจัดหางาน / กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 62 | การปฏิเสธการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 63 | ผลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | กรมการจัดหางาน / กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 64 | ระยะเวลาที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | กรมการจัดหางาน / กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| 65 | การปฏิเสธงาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 66 | การไม่ได้รับเข้าบรรจุงาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 67 | ระยะเวลาที่รอการบรรจุ | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 68 | ระยะเวลาที่ว่างงาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 69 | ระยะเวลาการหางาน | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| มาตรฐานข้อมูลสถานประกอบการ | | | | | | | |
| 1 | เลขทะเบียนนิติบุคคล / นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาไม่ได้จดทะเบียนพาณิชย์ | กรมการปกครอง /กระทรวงพาณิชย์ | X | X | X | X | X |
| 2 | ลำดับที่สาขา | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| 3 | ลำดับที่หน่วยงาน (บริหารบุคคล) | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 4 | คำนำหน้าชื่อสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 5 | ชื่อสถานประกอบการ | สำนักงานประกันสังคม | X | X | X | X | X |
| 6 | ชื่อสถานประกอบการภาษาอังกฤษ | | | X | | | |
| 7 | ชื่อ – นามสกุล (นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ) | กรมการปกครอง | | X | X | | X |
| 8 | ชื่อ – นามสกุล (นายจ้าง / เจ้าของสถานประกอบการ) เป็นภาษาอังกฤษ | ทุกหน่วยงาน / กรมการปกครอง | | X | X | | X |
| 9 | ที่อยู่สถานประกอบการ | ทุกหน่วยงาน/ กรมการปกครอง | | X | X | X | X |
| 10 | โทรศัพท์ | ทุกหน่วยงาน | | X | X | X | X |
| 11 | โทรสาร | ทุกหน่วยงาน | | X | X | X | X |
| 12 | E-mail Address | ทุกหน่วยงาน | | X | X | X | X |
| 13 | รหัสนายจ้างต่างประเทศ | กรมการจัดหางาน | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 14 | รหัสบริษัทจัดหางานไปต่างประเทศ | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| 15 | รหัสหน่วยงาน | สำนักงบประมาณ | | | | | |
| 16 | วันที่รับแจ้ง | กรมการปกครอง | | | | | |
| 17 | วันที่บันทึกข้อมูล | กรมการปกครอง | | | | | |
| 18 | วันที่แก้ไข | กรมการปกครอง | | | | | |
| 19 | วันที่ออกใบอนุญาต | กรมการปกครอง | | | | | |
| 20 | ประเทศ | กรมการปกครอง | | | | | |
| 21 | ประเภทอุตสาหกรรม | กรมการจัดหางาน | X | X | X | X | |
| 22 | ลักษณะสถานประกอบกิจการ | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | | | | | |
| 23 | ประเภทสำนักงาน | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | | | | | |

| ลำดับ | รายการข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติและ MOU |
| 24 | ลักษณะการลงทุน | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | | | | | |
| 25 | จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ | ทุกหน่วยงานในสังกัด | | | X | X | |
| 26 | ขนาดของสถานประกอบการ | ทุกหน่วยงานในสังกัด | | | | | |
| 27 | สถานะการดำเนินกิจการ | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |

ตารางที่ 2 แสดงรหัสมาตรฐานข้อมูลจำแนกตามฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน สรุปข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2558

| ลำดับ | มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน | | | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชื่อรายการข้อมูล | ชนิดของข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลบุคลากรอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| 1 | คำนำหน้าชื่อ | | กรมการปกครอง | | | | | |
| | 1.1 รหัสคำนำหน้า | AN3 | | | | | | |
| | 1.2 ชื่อคำนำหน้า | A50 | | X | X | X | X | X |
| 2 | สัญชาติ | | กรมการปกครอง | | X | | X | X |
| | 2.1 รหัสสัญชาติ | AN3 | | | | X | X | X |
| | 2.2 ชื่อสัญชาติ | A50 | | X | X | X | X | X |
| 3 | รหัสจังหวัด อำเภอ ตำบล | AN6 | กรมการปกครอง | X | X | X | X | X |
| | 3.1 รหัสจังหวัด | AN2 | | | | | | |
| | 3.2 ชื่อจังหวัด | A50 | | | | | | |
| | 3.3 รหัสอำเภอ | AN2 | | | | | | |
| | 3.4 ชื่ออำเภอ | A50 | | | | | | |
| | 3.5 รหัสตำบล | AN2 | | | | | | |
| | 3.6 ชื่อตำบล | A50 | | | | | | |
| 4 | ประเทศ | | กรมการปกครอง | | | | | |

| ลำดับ | มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน | | | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชื่อรายการข้อมูล | ชนิดของข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| | 4.1 รหัสประเทศ | AN3 | | X | X | X | X | X |
| | 4.2 ชื่อประเทศ | A50 | | X | X | X | X | X |
| 5 | ระดับการศึกษาและวุฒิการศึกษา<br>รหัสเลขหลักที่ 1 – 2 (XX) หมายถึง ระดับการศึกษา<br>รหัสเลขหลักที่ 3 – 4 (XX) หมายถึง กลุ่มย่อยในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาเอก<br>รหัสเลขหลักที่ 5 – 6 (XX) หมายถึง ชื่อสาขาวิชาเอก | AN6 | กรมการจัดหางาน | X | X | X | X | X |
| | 5.1 รหัสระดับการศึกษา | AN2 | | | | | | |
| | 5.2 ชื่อระดับการศึกษา | A50 | | | | | | |
| | 5.3 รหัสวุฒิการศึกษา | AN2 | | | | | | |
| | 5.4 ชื่อวุฒิการศึกษา | A50 | | | | | | |
| | 5.5 รหัสสาขาวิชาเอก | AN2 | | | | | | |
| | 5.6 ชื่อสาขาวิชาเอก | A50 | | | | | | |
| 6 | สาเหตุการประสบอันตราย | | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| | 6.1 รหัสสาเหตุการประสบอันตราย | AN2 | | | | | | |
| | 6.2 ชื่อสาเหตุการประสบอันตราย | A50 | | | | | | |

| ลำดับ | มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน | | | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชื่อรายการข้อมูล | ชนิดของข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| 7 | อวัยวะที่ประสบอันตราย | | สำนักงานประกันสังคม | | | | | |
| | 7.1 รหัสอวัยวะที่ประสบอันตราย | AN2 | | | | | | |
| | 7.2 ชื่ออวัยวะที่ประสบอันตราย | A50 | | | | | | |
| 8 | หลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| | 8.1 รหัสหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน | AN13 | | | | | | |
| | 8.2 ชื่อหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน | A100 | | | | | | |
| | 8.3 รหัสหลักสูตรยกระดับฝีมือ | AN13 | | | | | | |
| | 8.4 ชื่อหลักสูตรยกระดับฝีมือ | A100 | | | | | | |
| | 8.5 รหัสหลักสูตรฝึกอาชีพเสริม | AN13 | | | | | | |
| | 8.6 ชื่อหลักสูตรฝึกอาชีพเสริม | A100 | | | | | | |
| 9 | สาขาอาชีพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| | 9.1 รหัสสาขาอาชีพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(รูปแบบอังกฤษ) | AN11 | | | | | | |
| | 9.2 รหัสสาขาอาชีพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ(รูปแบบไทย) | AN11 | | | | | | |
| | 9.3 ชื่อสาขาอาชีพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน | A100 | | | | | | |

| ลำดับ | มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน | | | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชื่อรายการข้อมูล | ชนิดของข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| 10 | การทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| | 10.1 รหัสสาขาอาชีพการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ(รูปแบบอังกฤษ) | AN11 | | | | | | |
| | 10.2 รหัสสาขาอาชีพการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ (รูปแบบไทย) | AN11 | | | | | | |
| | 10.3 ชื่อสาขาอาชีพการทดสอบฝีมือคนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ | A100 | | | | | | |
| 11 | การทดสอบฝีมือแรงงาน ตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |
| | 11.1 รหัสสาขาอาชีพการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ (รูปแบบอังกฤษ) | AN11 | | | | | | |
| | 11.2 รหัสสาขาอาชีพการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ (รูปแบบไทย) | AN11 | | | | | | |
| | 11.3 ชื่อสาขาอาชีพการทดสอบฝีมือแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ | A100 | | | | | | |
| 12 | สาขาอาชีพการแข่งขันฝีมือแรงงาน | | กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | | | | | |

| ลำดับ | มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน | | | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชื่อรายการข้อมูล | ชนิดของข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| | 12.1 รหัสสาขาอาชีพการแข่งขันฝีมือแรงงาน(อังกฤษ) | AN11 | | | | | | |
| | 12.2 รหัสสาขาอาชีพการแข่งขันฝีมือแรงงาน (ไทย) | AN11 | | | | | | |
| | 12.3 ชื่อสาขาอาชีพการแข่งขันฝีมือแรงงาน | A100 | | | | | | |
| 13 | เขตรับผิดชอบ | | | | | | | |
| | 13.1 รหัสจังหวัด | AN4 | | | | | | |
| | 13.2 ชื่อจังหวัด | A50 | | | | | | |
| | 13.3 รหัสเขตพื้นที่รับผิดชอบ | AN4 | | | | | | |
| | 13.4 ชื่อเขตพื้นที่รับผิดชอบ | A50 | | | | | | |
| 14 | เลขทะเบียนนิติบุคคล | | | | | | | |
| | 14.1 เลขทะเบียนนิติบุคคลกรณีนายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาใช้เลขประจำตัว 13 หลัก กรมการปกครอง | AN13 | กรมการปกครอง กระทรวงพาณิชย์ | | | X | X | |
| | 14.2 ชื่อนิติบุคคล | A100 | | | | | | |
| 15 | รหัสหน่วยงาน ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ | | สำนักงบประมาณ | | | | | |
| | 15.1 รหัสหน่วยงาน | AN5 | | | | | | |
| | 15.2 ชื่อส่วนราชการ – รัฐวิสาหกิจ | A50 | | | | | | |
| 16 | สภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ | | กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | | | | | |

| ลำดับ | มาตรฐานข้อมูลกระทรวงแรงงาน | | | โครงสร้างข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลของกรมการจัดหางาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ชื่อรายการข้อมูล | ชนิดของข้อมูล | หน่วยงานเจ้าของข้อมูล | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในประเทศ | ฐานข้อมูลแรงงานไทยในต่างประเทศ | ฐานข้อมูลผลการสำรวจตลาดแรงงาน (LMI2) | ฐานข้อมูลการอนุญาตต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย | ฐานข้อมูลต่างด้าว 3 สัญชาติ และ MOU |
| | 16.1 รหัสสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ | AN5 | | | | | | |
| | 16.2 ชื่อสภาพการจ้างและสิทธิประโยชน์ | A50 | | | | | | |
| 17 | รหัสอาชีพ | | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| | 17.1 รหัสอาชีพ | AN6 | | | | | | |
| | 17.2 ชื่ออาชีพภาษาไทย | A100 | | | | | | |
| | 17.3 ชื่ออาชีพภาษาอังกฤษ | A100 | | | | | | |
| | 17.4 คำอธิบายลักษณะอาชีพ | A5000 | | | | | | |
| 18 | รหัสประเภทอุตสาหกรรม | | กรมการจัดหางาน | | | | | |
| | 18.1 รหัสประเภทอุตสาหกรรม | AN5 | | | | | | |
| | 18.2 ชื่อประเภทอุตสาหกรรม | AN200 | | | | | | |

หมายเหตุ ข้อมูลควรคำนึงถึงมาตรฐานที่จำเป็น และสอดคล้องกับการใช้งาน เพื่อประโยชน์ในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ทั้งภายในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และภายนอกกระทรวง

# ภาคผนวก ข
# ประมวลภาพกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากร ในการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนทเศและการสื่อสาร ของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562

## 1. ประมวลภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน

ภาพที่ ข-1การสัมภาษณ์ นายสุเมธ มโหสถ
อธิบดีกรมการจัดหางาน
เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2558

ภาพที่ ข-2 การสัมภาษณ์ นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์
รองอธิบดี และผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมการจัดหางาน
เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2558

ภาพที่ ข-3 การสัมภาษณ์ นายอนุรักษ์ ทศรัตน์
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2558

ภาพที่ ข-4 การสัมภาษณ์ นายธีรพล ขุนเมือง
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2558

ภาพที่ ข-5 การสัมภาษณ์ นายสมมาตร อนันต์ธราทรัพย์
ผู้อำนวยการศูนย์บริหารคอมพิวเตอร์
เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2558

**2. ประมวลภาพการจัดประชุมเพื่อรับทราบนโยบายและความต้องการจากผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในสังกัดกรมการจัดหางาน** จัดขึ้นเมื่อวันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ณ ห้องประชุม Sapphire โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 57 คน

ภาพที่ ข-6 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (1)

ภาพที่ ข-7 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (2)

ภาพที่ ข-8 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (3)

ภาพที่ ข-9 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (4)

ภาพที่ ข-10 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (5)

ภาพที่ ข-11 การสัมมนาเพื่อรับทราบนโยบายและทิศทางจากผู้บริหารระดับสูงของกรมการจัดหางาน (6)

3. **ประมวลภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562** จัดขึ้นเมื่อวันอังคารที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558 ระหว่างเวลา 08.30 – 17.00 น. ณ ห้อง Infinity1 โรงแรม Pullman Bangkok King Power กรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 59 คน

ภาพที่ ข-12 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (1)

ภาพที่ ข-13 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (2)

ภาพที่ ข-14 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (3)

ภาพที่ ข-15 รูปภาพการสัมมนาระดมความคิดเห็นเรื่อง “การจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมการจัดหางาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 - 2562” (4)

4. **ประมวลภาพการสัมมนาเพื่อประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562** จัดขึ้นเมื่อวันศุกร์ที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ระหว่างเวลา 08.30 – 17.00 น. ณ ห้อง Sarocha โรงแรมสวิสโซเทล กรุงเทพฯ มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 53 คน

ภาพที่ ข-16 รูปภาพการสัมมนาเพื่อประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 (1)

ภาพที่ ข-17 รูปภาพการสัมมนาเพื่อประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 (2)

ภาพที่ ข-18 รูปภาพการสัมมนาเพื่อประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 (3)

5. **ประมวลภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนงาน/โครงการ สำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562** จัดขึ้นระหว่างวันอังคารที่ 1 - 3 กันยายน พ.ศ. 2558 ระหว่างเวลา 08.30 – 17.00 น. ณ โรงแรมอมารี พัทยา ชลบุรี มีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 32 คน

ภาพที่ ข-19 รูปภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนงาน/โครงการ สำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 (1)

ภาพที่ ข-20 รูปภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนงาน/โครงการ สำหรับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ กรมการจัดหางานฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 – 2562 (2)