



ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ
ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 - 2570)

วันจันทร์ที่ 12 กันยายน 2565

ห้องประชุมสมชาติ เลขาลาวัณย์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

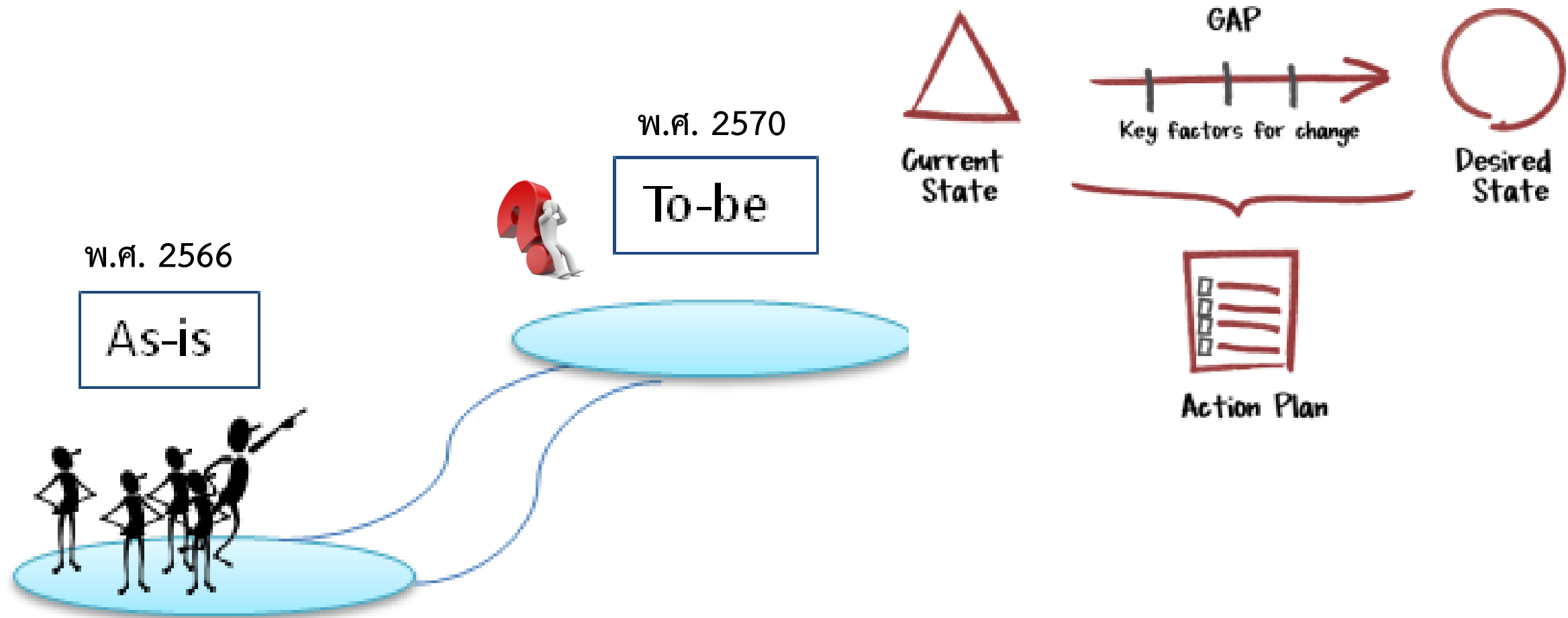
**ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ
ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)**

เวลา	กำหนดการ
10.00 – 10.15 น.	กล่าวต้อนรับและชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการ
10.15 – 11.00 น.	แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
11.00 -12.00 น.	รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)
12.00 น.	ปิดการประชุมรับฟังความคิดเห็น

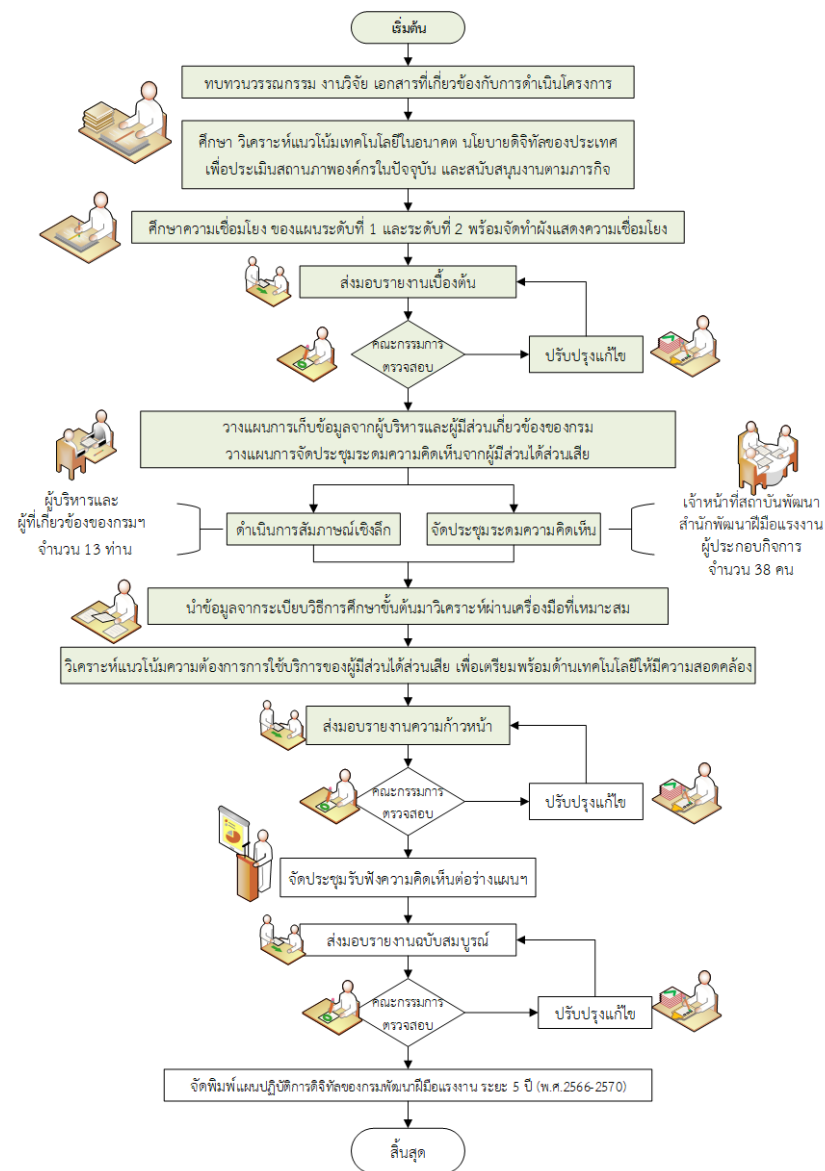
ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ
ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)



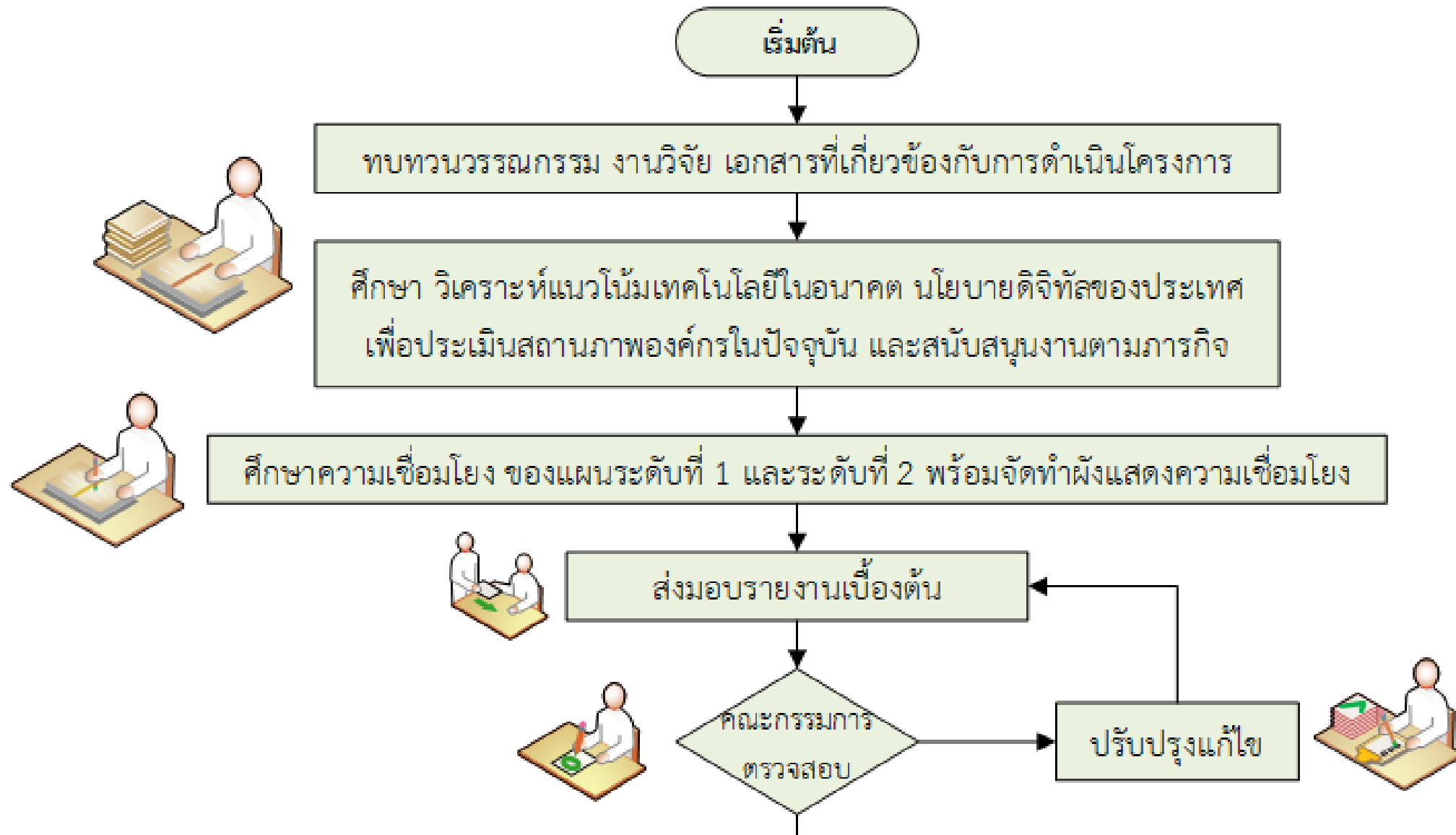
Gap Analysis



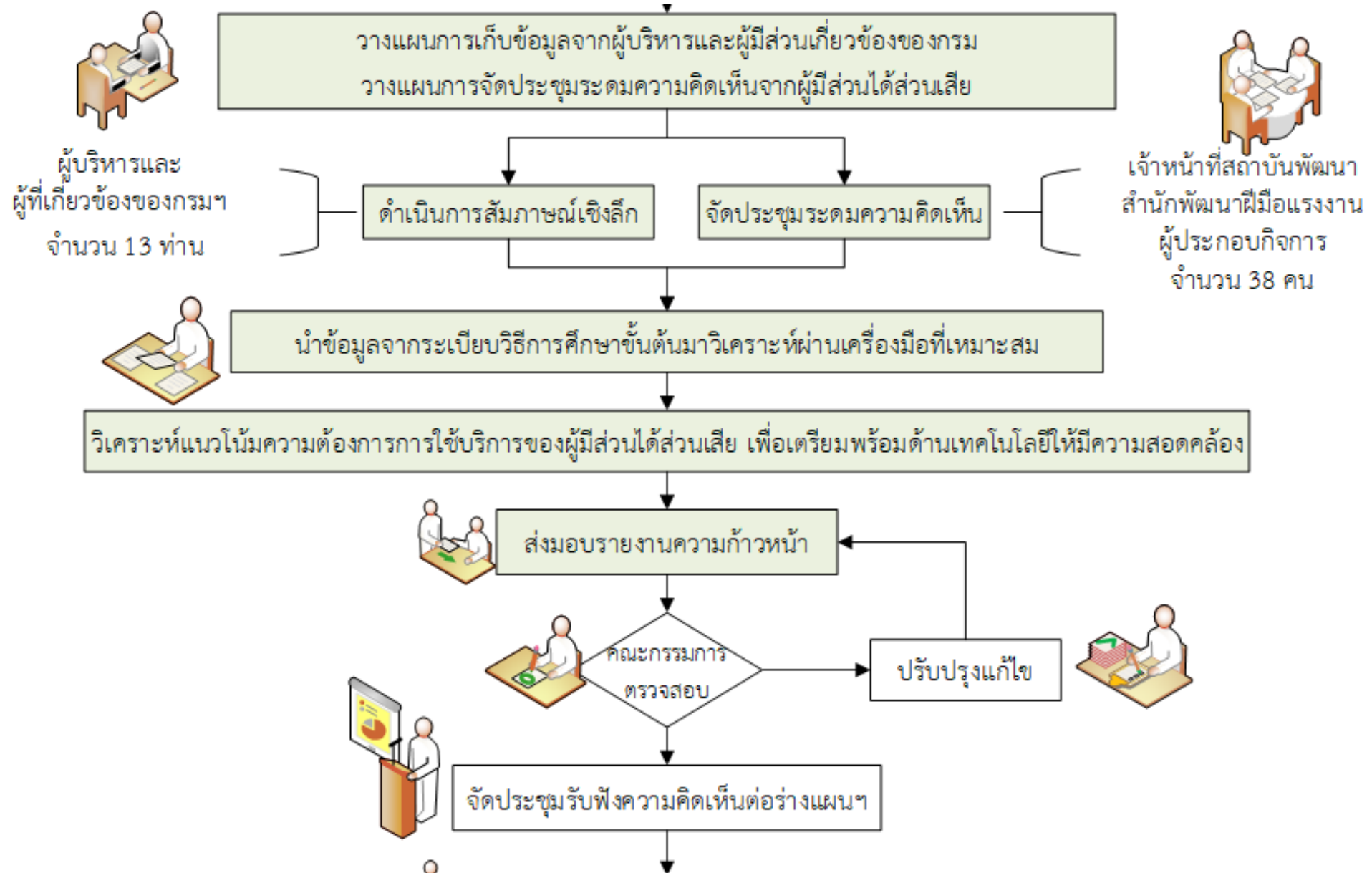
ขั้นตอนและ ขอบเขตการศึกษา โครงการ



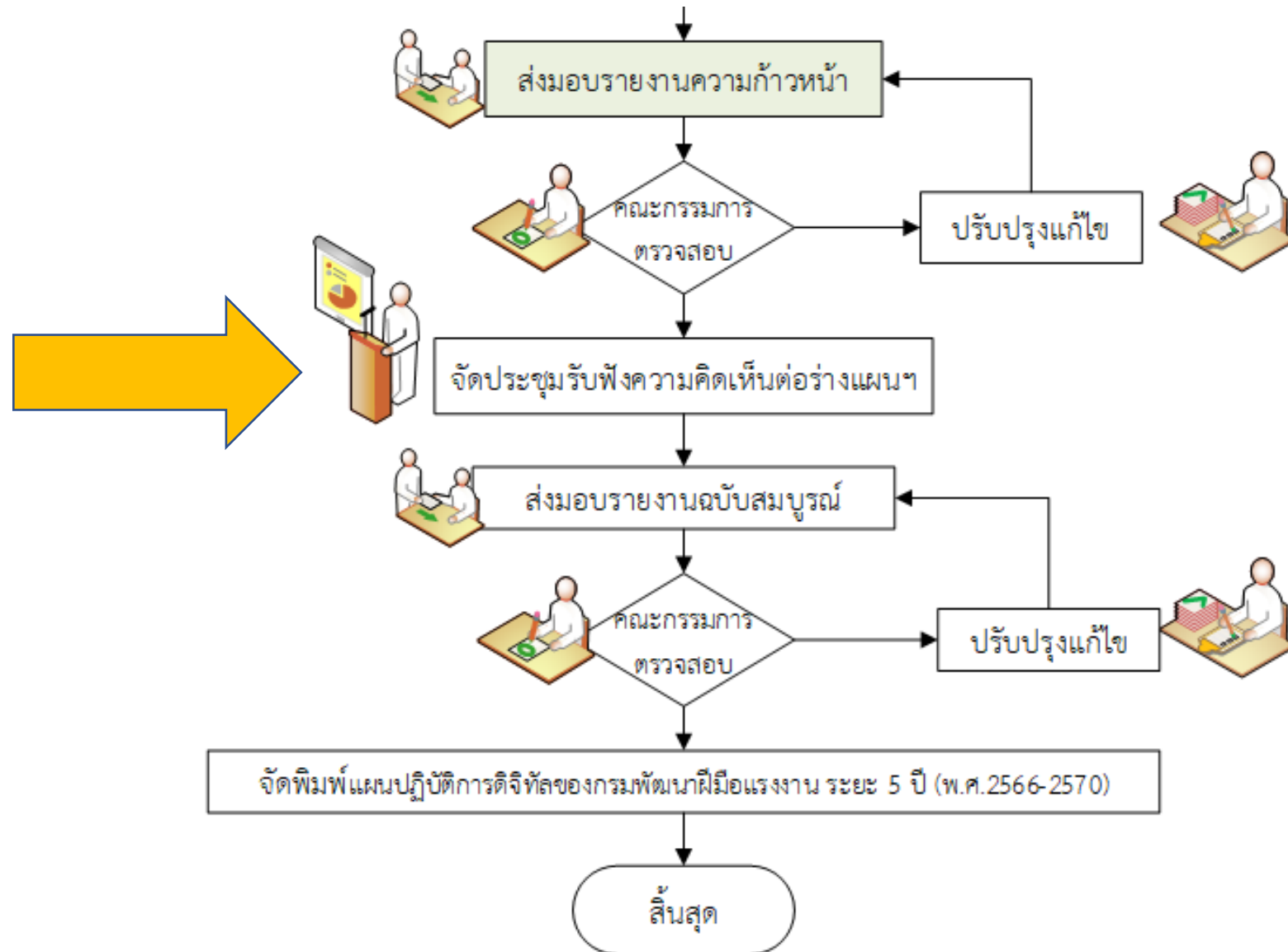
งวดงานที่ 1



งวดงานที่ 2



งานที่ 3

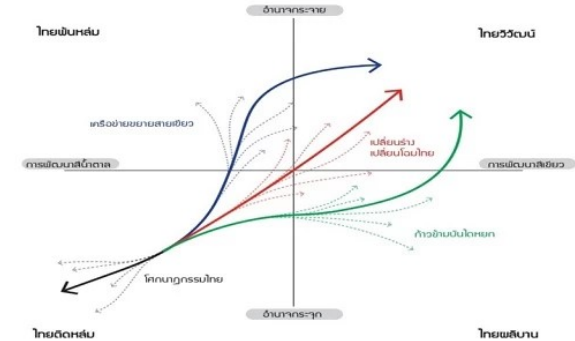


The diagram illustrates the relationship between different levels of planning and policy. At the top center is a box labeled "Gartner Strategic Tech Trends". Below it, on the left, is a box labeled "นโยบายดิจิทัลของประเทศ" (National Policy). To the right of the national policy box is a box labeled "แผนระดับ 3" (Plan Level 3). Above the national policy box is a box labeled "แผนระดับ 1,2" (Plan Level 1,2). Arrows indicate a flow from the national policy box to the Plan Level 3 box, and from the Plan Level 1,2 box to the Plan Level 3 box.

```

graph TD
    A[แผนระดับ 1,2] --> C[แผนระดับ 3]
    B[นโยบายดิจิทัลของประเทศ] --> C
    D[Gartner Strategic Tech Trends] --- B
  
```

แนวโน้มเทคโนโลยีในอนาคต
จากทัศนประเทศไทย



ผลการดำเนินงานกิจกรรมตามขอบเขตการจ้างงาน

ตำราพิชัยสงครามซุนจื่อ

"รู้เขารู้เรา รบร้อย มิพ่าย"

“หาก รู้เขา รู้เรา แม้รบกันตั้งร้อยครั้งก็ไม่มีอันตรายอันใด

ถ้าไม่รู้เขาแต่รู้เพียงตัวเรา แพ้ชนะย่อมกำกวมอยู่

หากไม่รู้ในตัวเขาตัวเราเสียเลย ก็ต้องพราชัยทุกครั้งที่มีการยุทธนั้นแล”



รู้เขา หาข้อมูล



รู้เรา ตรวจสอบสุขภาพตัวเอง



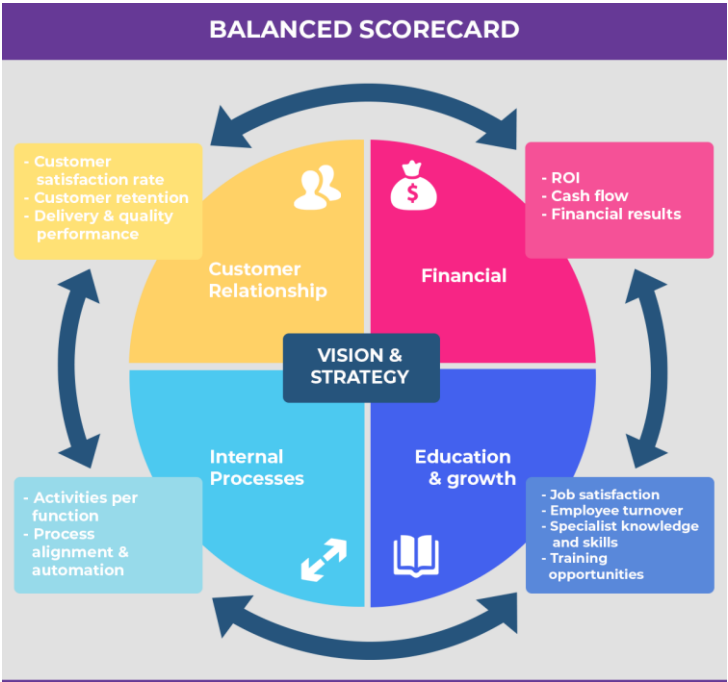
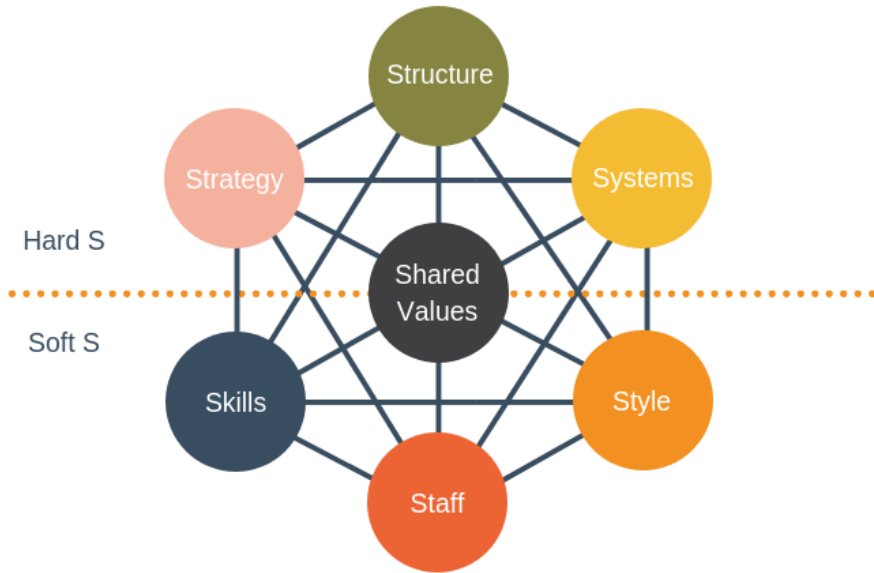
สภาพแวดล้อมภายใน

สภาพแวดล้อมภายนอก

เชิงบวก	เชิงลบ
S จุดแข็ง (Strengths)	W จุดอ่อน (Weaknesses)
O โอกาส (Opportunities)	T ภัยคุกคาม / อุปสรรค (Threats)



McKinsey 7S Framework

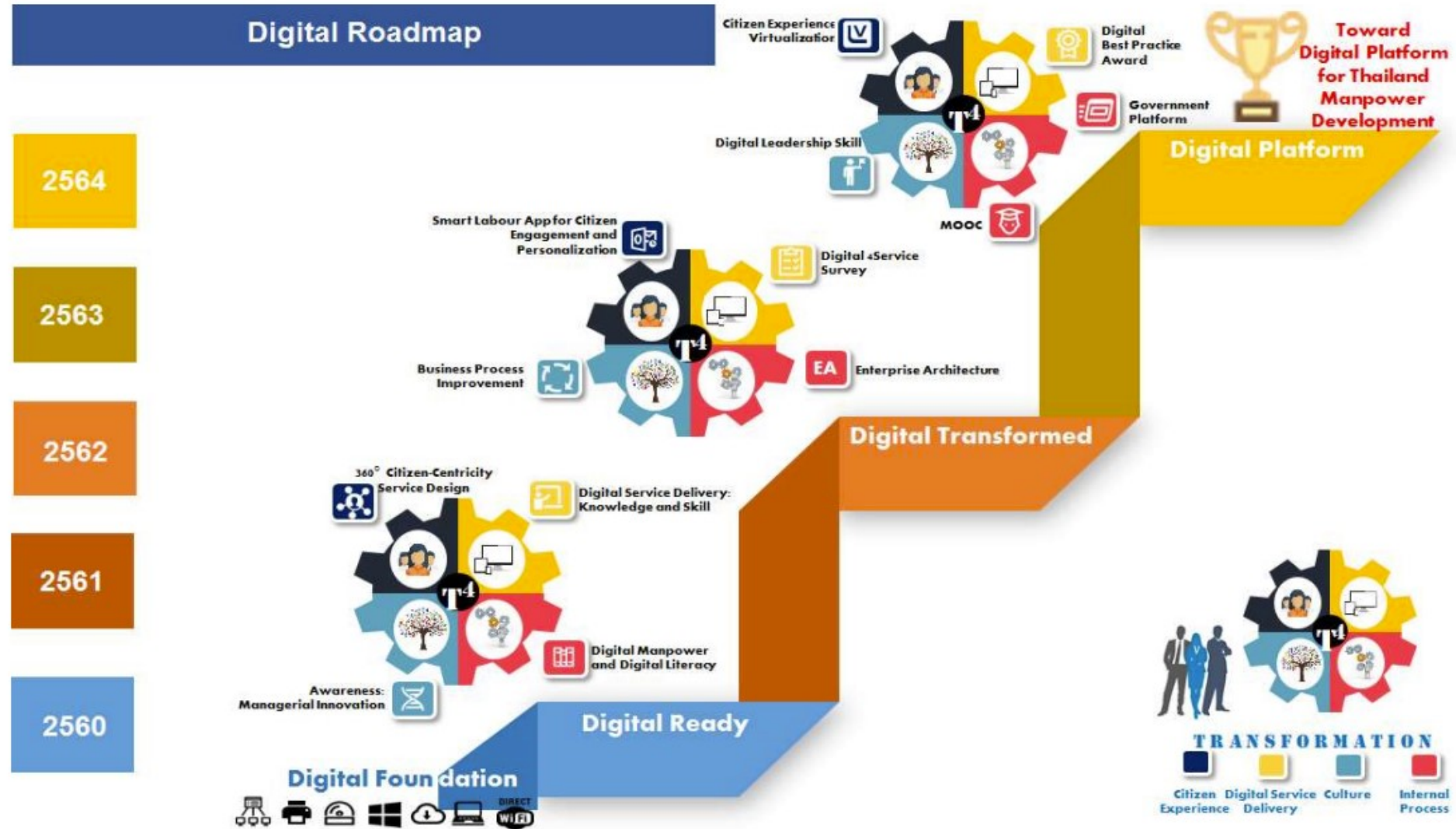


P	E	S	T	E	L
POLITICAL	ECONOMIC	SOCIAL	TECHNOLOGY	ENVIRONMENT	LEGAL
การเมือง	เศรษฐกิจ	สังคม	เทคโนโลยี	สภาพแวดล้อม	กฎหมาย
- ความมั่นคงและความมั่นคงของรัฐบาล - ปัญหาด้านการคอร์รัปชันต่างๆ - กฎหมายด้านภาษีต่างๆ - นโยบายต่างๆของรัฐบาล - ค่าปรับและค่าใช้จ่าย - กระบวนการและระยะเวลาในการทำงาน	- ดอกเบี้ย - เงินเฟ้อ - อัตราแลกเปลี่ยน - เครดิตต่างๆ - รายได้ของลูกค้า - ราคาสินค้าที่ผันแปร - ราคาคูณ	- จำนวนประชากร - อัตราการเจริญเติบโต - อัตราการเสียชีวิต - การแต่งงานและการหย่า - อายุขัยเฉลี่ย - การกระจายความมั่งคั่ง - ไลฟ์สไตล์ - มุมมองต่อรัฐบาล	- การวิจัยและพัฒนา - การเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี - นวัตกรรมต่างๆ - เทคโนโลยีด้านอินเทอร์เน็ต - เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร - อายุของเทคโนโลยีเก่าและใหม่	- สภาพอากาศ - นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม - ภัยพิบัติทางธรรมชาติ - มลพิษต่างๆ - การสนับสนุนพลังงานหมุนเวียน - เทรนด์รักษ์โลก	- กฎหมายต่อต้านการผูกขาด - กฎหมายการจ้างงาน - กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค - กฎหมายลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร - กฎหมายด้านสุขภาพและความปลอดภัย





ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล



สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)

หน่วยงานกลางของระบบรัฐบาลดิจิทัล ทำหน้าที่ในการให้บริการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล



การสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

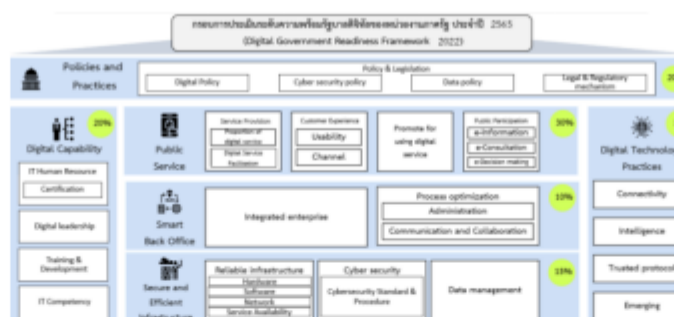


พระราชบัญญัติ

การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล

ឆ.ស. ២៥៦២

ตามมาตรา 10 (3) แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐ ผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.2562 ให้ สพร. สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัดดัชนีสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล



โครงการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาล
ดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐของประเทศ
ไทยเริ่มสำรวจตั้งแต่ พ.ศ. 2558
สอดคล้องตาม

- พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562
- แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563–2565
- ตัวชี้วัดและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**รางวัลรัฐบาลดิจิทัล
(Digital Government Awards)
เริ่มมอบตั้งแต่ พ.ศ. 2562**



การสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,876 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- หน่วยงานภาครัฐระดับกรมหรือเทียบเท่า จำนวน 324 หน่วยงาน
- หน่วยงานระดับกรมที่มีหน่วยงานใต้สังกัดตั้งอยู่ในจังหวัด รวมทั้งราชการส่วนภูมิภาค 21 กรม (ครอบคลุมการสำรวจหน่วยงานภาครัฐส่วนภูมิภาคจำนวน 1,550 หน่วยงาน)
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 หน่วยงาน

หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า

หน่วยงานใต้สังกัดที่ตั้งอยู่ในจังหวัดรวมทั้งราชการส่วนภูมิภาค ที่ทำการสำรวจฯ ประจำปี 2565

1. กรมการขนส่งทางบก

สำนักงานขนส่งจังหวัด

2. กรมการจัดหางาน

สำนักงานจัดหางานจังหวัด

3. กรมการปกครอง

ที่ทำการปกครองจังหวัด

4. กรมที่ดิน

สำนักงานที่ดินจังหวัด

5. กรมบัญชีกลาง

สำนักงานคลังจังหวัด

6. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด

7. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

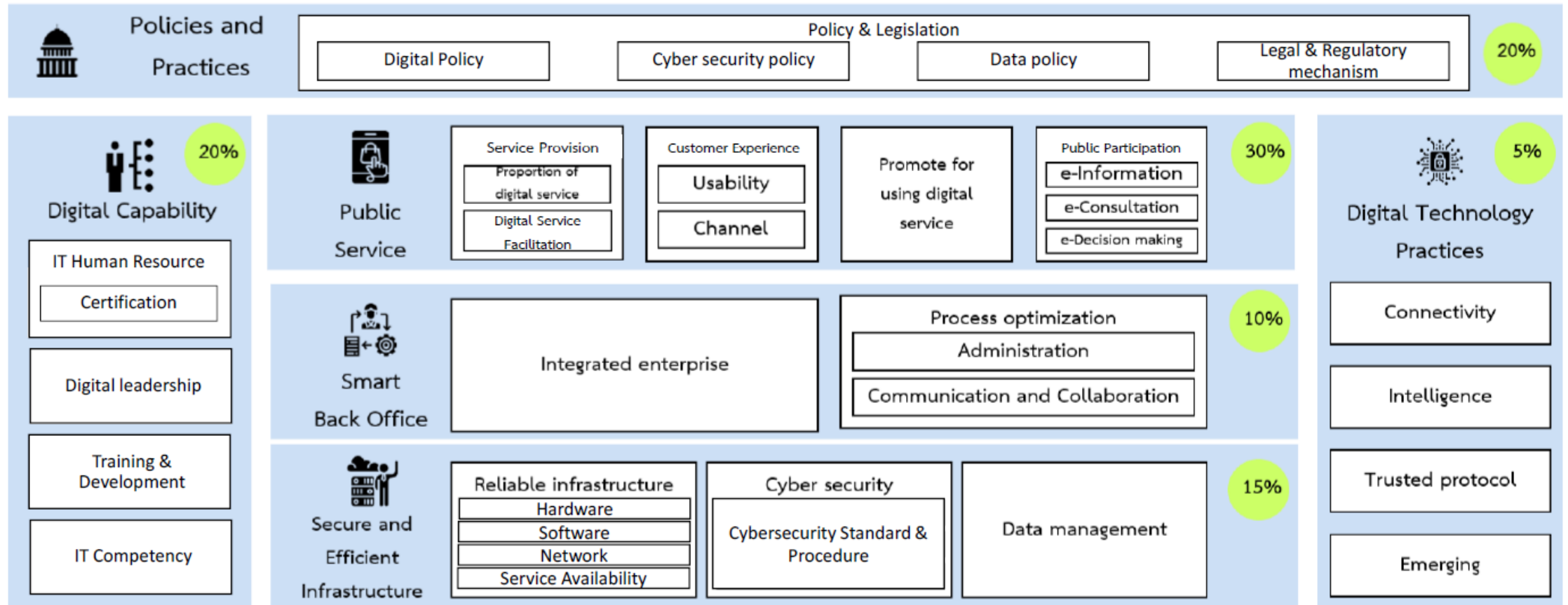
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

8. กรมส่งเสริมการเกษตร

สำนักงานเกษตรจังหวัด

กรอบการประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2565

กรอบการประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2565
(Digital Government Readiness Framework 2022)



ตัวชี้วัดที่ 1 นโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies & Practices) 20%

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
1.1 Policy and Legislation	
1.1.1 Digital Policy	วัดความสอดคล้องของนโยบายด้านดิจิทัลในมิติต่าง ๆ เช่น การเปิดเผยข้อมูล สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมของประชาชน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน
1.1.2 Data Policy	วัดการแบ่งปันข้อมูลและความสอดคล้องของนโยบายด้านข้อมูล
1.1.3 Cyber Security Policy	วัดการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
1.1.4 Legal & Regulatory Mechanism	วัดด้านกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีผลต่อการพัฒนาด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัดที่ 2 ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities) 20%

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
2.1 IT Human Resource	วัดการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการเพื่อให้เกิดระบบบริหารจัดการภายในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัล
2.1.1 Certification	วัดจำนวนใบประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.2 Digital Leadership	วัดบทบาทและความสามารถของผู้นำในการริเริ่มรัฐบาลดิจิทัล
2.3 Training and Development	วัดความสามารถในการอบรมและพัฒนาบุคลากร
2.4 IT Competency	วัดทักษะความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และความปลอดภัยทางไซเบอร์

ตัวชี้วัดที่ 3 บริการภาครัฐ (Public Services) 30%

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
3.1 Service Provision	
3.1.1 Proportion of Digital Services	วัดสัดส่วนจำนวนบริการดิจิทัลต่อการให้บริการหลักของหน่วยงานทั้งหมด
3.1.2 Digital Service Facilitation	วัดการดำเนินการตามกระบวนการให้บริการทางดิจิทัลของหน่วยงาน
3.2 Customer Experience	
3.2.1 Usability	วัดการออกแบบบริการดิจิทัลที่ง่ายต่อการใช้งานหรือเป็นมิตรกับผู้ใช้
3.2.2 Channel	วัดช่องทางการเข้าถึงบริการดิจิทัล
3.3 Promotion for using digital service	วัดการส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ ในการใช้บริการของหน่วยงานผ่านช่องทางดิจิทัล
3.4 Public Participation	
3.4.1 e-Information	วัดการมีส่วนร่วมตั้งแต่การเปิดเผยข้อมูล การจัดทำช่องทางการเข้าถึงข้อมูล
3.4.2 e-Consultation	วัดการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือการบริการจากทางภาครัฐของประชาชน
3.4.3 e-Decision making	วัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมเสนอทางเลือกหรือมีส่วนร่วมในการบริการต่าง ๆ ของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 4 การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office) 10%

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
4.1 Integrated Enterprise	วัดประสิทธิภาพในการนำเอาระบบดิจิทัลมาบริหารงานในหน่วยงาน
4.2 Process Optimization	
4.2.1 Administration	วัดกระบวนการทางด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับงานทั่วไป
4.2.2 Communication and Collaboration	วัดกระบวนการติดต่อสื่อสาร การทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร และข้ามองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 5 โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Secure And Efficient Infrastructure) 15 %

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
5.1 Reliable Infrastructure	วัดการมีและความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเน็ตเวิร์กไว้ใช้งาน
5.1.1 Hardware	วัดการมีและความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับฮาร์ดแวร์
5.1.2 Software	วัดการมีและความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์
5.1.3 Network	วัดการมีและความเพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเน็ตเวิร์ค
5.1.4 Service Availability	วัดระดับความพร้อมของการให้บริการของโครงสร้างพื้นฐานทางสารสนเทศ
5.2 Cyber Security	วัดระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
5.2.1 Cybersecurity Standard & Procedure	วัดมาตรฐานและกระบวนการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของหน่วยงาน
5.3 Data Management	วัดการจัดเตรียมข้อมูล การตรวจสอบ อัปเดตฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เก็บไว้

ตัวชี้วัดที่ 6 เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technological Practices) 5%

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
6. Digital Technology Practices	
6.1 เทคโนโลยีการเชื่อมต่อ/การสื่อสาร (Connectivity)	วัดการใช้เทคโนโลยีการเชื่อมต่อหรือการสื่อสาร เช่น Mobile, IoT, QR Code เป็นต้น
6.2 เทคโนโลยีอัจฉริยะ (Intelligence)	วัดการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ เช่น AI, Big Data Analytic, Machine Learning, Deep Learning, Robotics
6.3 เทคโนโลยีด้านความมั่นคง (Trusted Protocol)	วัดการใช้เทคโนโลยีด้านความมั่นคง เช่น การเข้ารหัสข้อมูล
6.4 เทคโนโลยีเกิดใหม่ (Emerging Technology)	วัดการใช้เทคโนโลยีเกิดใหม่ เช่น Computing, AR, VR

ผลสำรวจ ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี 2562- 2564

208 หน่วยงานระดับกรม : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

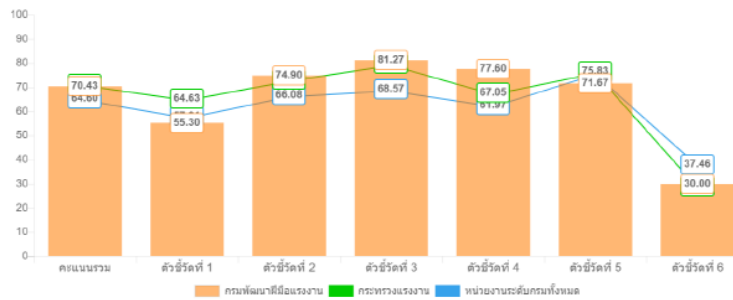
1

ผลการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ประจำปี 2562

หน่วยงานระดับกรม : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระทรวงแรงงาน

1. คะแนนรวมของหน่วยงานและคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัด เปรียบเทียบกับคะแนนการรวมของกระทรวงต้นสังกัด และคะแนนการรวมหน่วยงานระดับกรม



ตัวชี้วัดที่ 1 : นโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies / Practices)

ตัวชี้วัดที่ 2 : ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)

ตัวชี้วัดที่ 3 : บริการภาครัฐ (Public Services)

ตัวชี้วัดที่ 4 : การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office)

ตัวชี้วัดที่ 5 : โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure)

ตัวชี้วัดที่ 6 : เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technological Practices)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีคะแนนรวมต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยของหน่วยงานภายใต้สังกัด กระทรวงแรงงาน และ สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของ หน่วยงานระดับกรม โดย ตัวชี้วัดที่ โดดเด่นที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 3: บริการภาครัฐ (Public Services) รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ 4: การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office) ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6: เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technological Practices) โดยมีรายละเอียด แต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

รายงานผลสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

ประจำปี
2563

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สังกัด กระทรวงแรงงาน

ข้อมูลอัปเดต ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2563

DGA
Digital Government Development Agency



รายงานผลสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงาน

ภาครัฐของประเทศไทยประจำปี 2564

หน่วยงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

(กระทรวงแรงงาน)

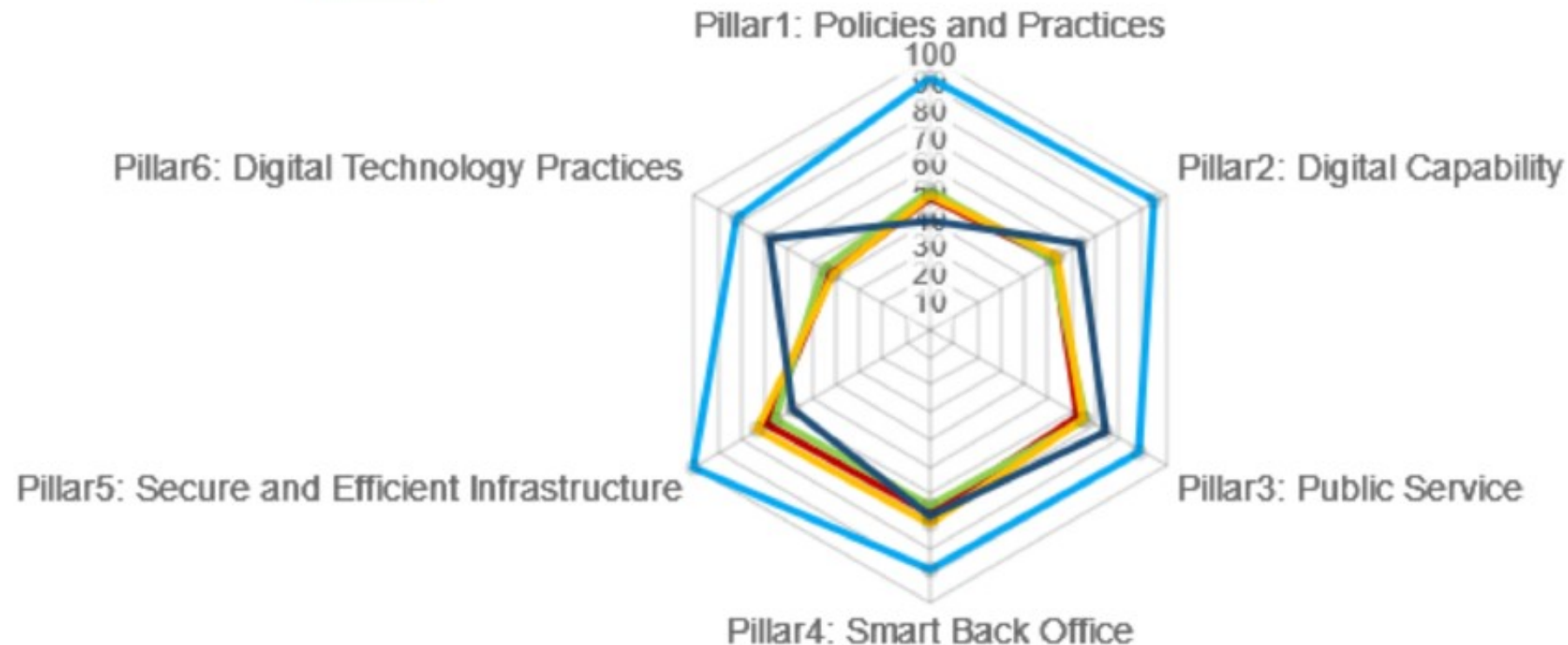
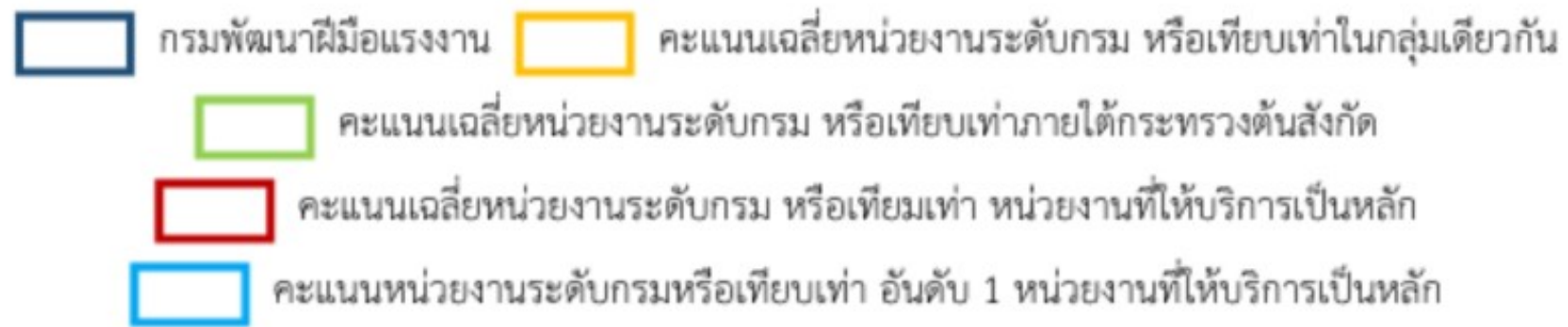
ข้อมูลอัปเดต ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2564



ผลสำรวจ ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงาน ภาครัฐของ ประเทศไทยประจำปี 2564

คะแนนรวม ของหน่วยงาน 62.19%	อันดับของของหน่วย งานระดับกรม หรือเทียบเท่า หน่วยงานที่ให้ บริการเป็นหลัก* 114 / 254	ระดับความพร้อม การพัฒนาด้านดิจิทัล 3 Defined 	จัดอยู่ในกลุ่ม High	คะแนนเฉลี่ยหน่วย งานระดับกรม หรือเทียบเท่า หน่วยงานที่ให้ บริการเป็นหลัก 58.36%	คะแนนรวมเฉลี่ยของ หน่วยงานภายใต้ กระทรวงต้นสังกัด 58.98%
-----------------------------------	---	--	------------------------	--	---

คะแนนในแต่ละตัวชี้วัดหลักของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



คะแนนรายตัวชี้วัดหลัก	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	คะแนนเฉลี่ยหน่วยงาน ระดับกรมหรือเทียบเท่า ในกลุ่มเดียวกัน	คะแนนเฉลี่ยหน่วยงาน ระดับกรมหรือเทียบเท่า ภายใต้กระทรวงต้นสังกัด	คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับ กรมหรือเทียบเท่า ที่ให้บริการเป็นหลัก*	คะแนนหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่า อันดับ 1 ที่ให้บริการเป็นหลัก*
Pillar1: Policies and Practices	40.42%	49.81%	51.62%	48.23%	92.70%
Pillar2: Digital Capability	63.86%	54.23%	51.93%	52.81%	94.83%
Pillar3: Public Service	74.93%	65.13%	65.82%	63.13%	89.00%
Pillar4: Smart Back Office	67.92%	70.76%	64.29%	66.90%	87.50%
Pillar5: Secure and Efficient Infrastructure	57.92%	72.86%	65.49%	69.50%	100.00%
Pillar6: Digital Technology Practices	67.50%	41.08%	45.42%	41.95%	82.50%

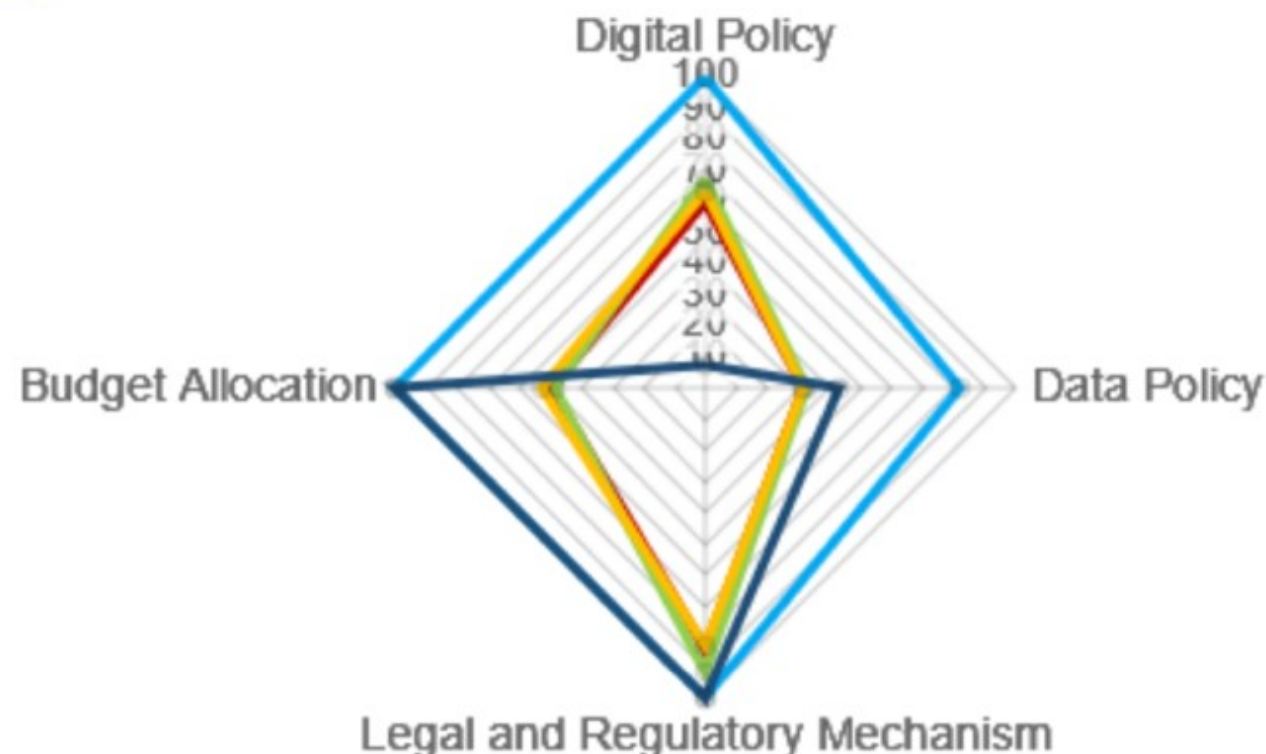
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีคะแนนรวมเมื่อเทียบกับหน่วยงานในระดับเดียวกันอยู่ในอันดับ 114 / 254 ซึ่ง สูงกว่า
คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หน่วยงานที่ให้บริการเป็นหลัก และ สูงกว่า คะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานภายใต้สังกัด กระทรวงแรงงาน
ในขณะที่ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ ระดับที่ 3 Defined ซึ่งถูกจัดอยู่ในกลุ่ม High
โดยตัวชี้วัดที่โดดเด่นที่สุด คือ Pillar 3 : Public Services ลำดับถัดมาคือ Pillar 4 : Smart Back Office ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ Pillar 1 : Policies and
Practices โดยมีรายละเอียดในแต่ละตัวชี้วัดสามารถศึกษาได้ในหน้าถัดไป

ตัวชี้วัด	ระดับความพร้อม การพัฒนาด้านดิจิทัล	ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของตัวชี้วัดย่อย				
Pillar 1: แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies and Practices)		Digital Policy 	Data Policy 		Legal & Regulatory Mechanism ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Budget Allocation ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model
Pillar 2: ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability)		Digital Leadership 	IT Competency 	Training and Development 	IT Human Resource ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	
Pillar 3: บริการภาครัฐ (Public Service)		Service Provision 	Promoting for Digital Service ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Public Participation 	Customer Experience 	
Pillar 4: การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office)		Integrated Enterprise 	Process Optimization 			
Pillar 5: โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคง ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure)		Reliable Infrastructure 	Cyber Security 	Data Management 		
Pillar 6: เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technology Practices)		Connectivity 	Intelligence 	Trusted Protocol 	Emerging ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	

ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล

ตัวชี้วัดที่ 1: Policies and Practices

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่าในกลุ่มเดียวกัน
- คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่าภายใต้กระทรวงต้นสังกัด
- คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่า หน่วยงานที่ให้บริการเป็นหลัก
- คะแนนหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า อันดับ 1 หน่วยงานที่ให้บริการเป็นหลัก

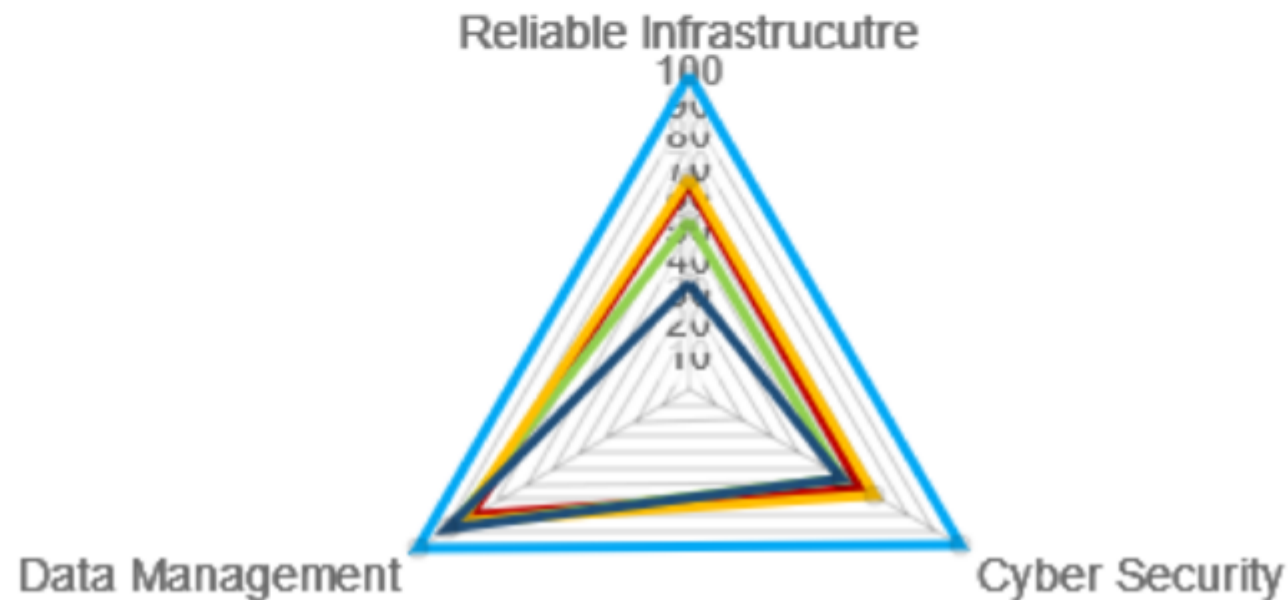


หมายเหตุ : ถ้าต้องการดูตัวเลขคะแนนในกราฟ ให้นำเมาส์ไปชี้ตรงเส้นกราฟ

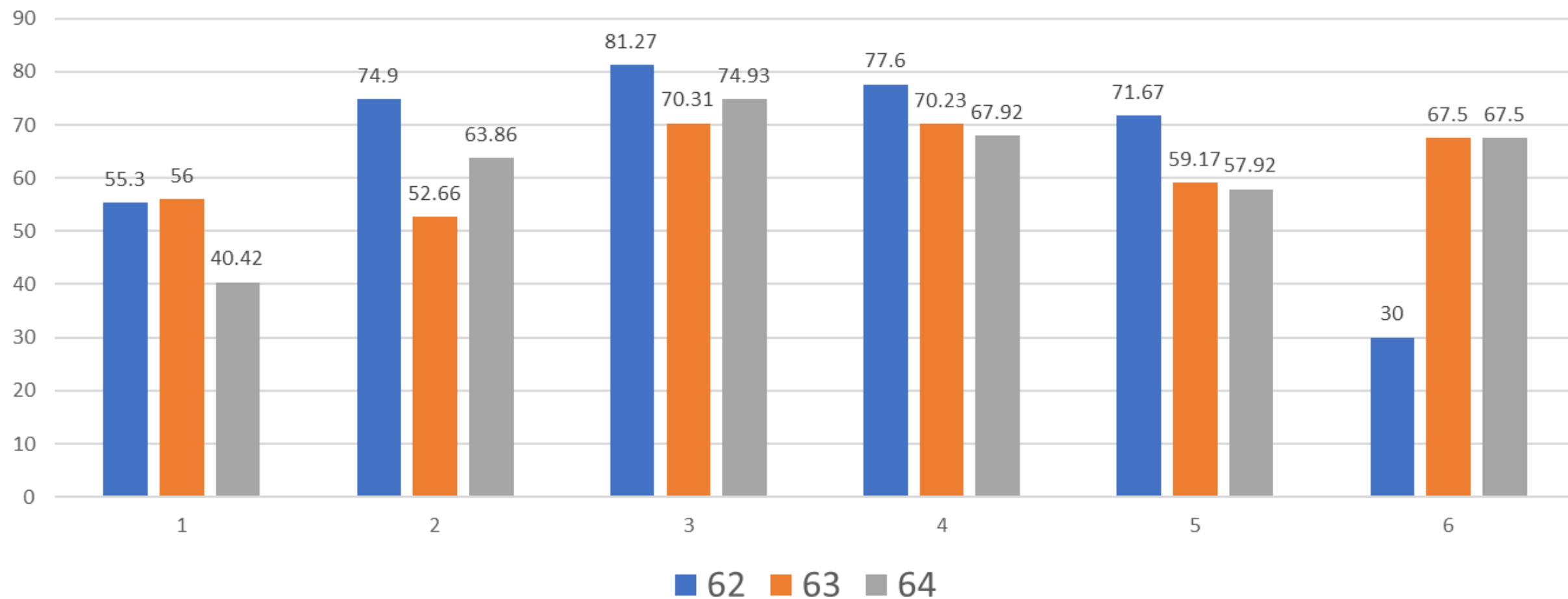
ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล

ตัวชี้วัดที่ 5 : Secure and Efficient Infrastructure

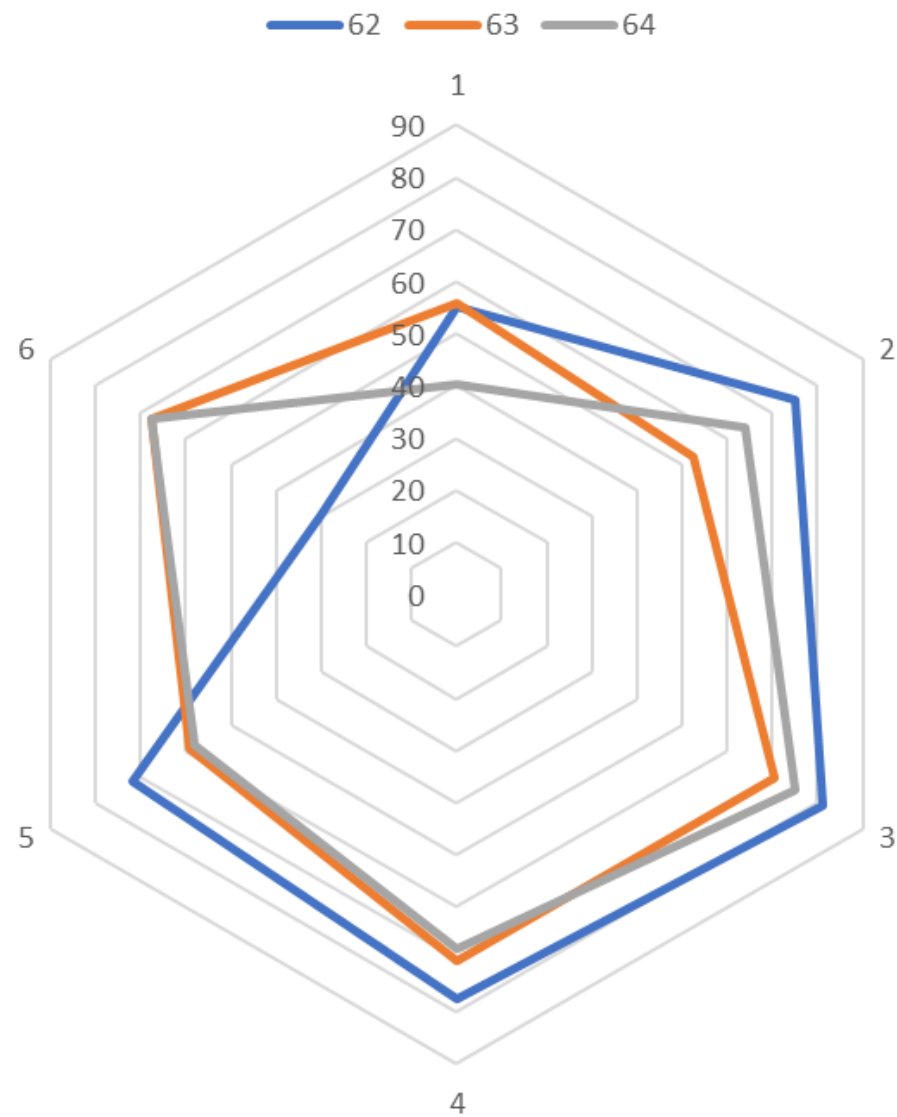
-  กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่าในกลุ่มเดียวกัน
-  คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่าภายใต้กระทรวงต้นสังกัด
-  คะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่า หน่วยงานที่ให้บริการเป็นหลัก
-  คะแนนหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า อันดับ 1 หน่วยงานที่ให้บริการเป็นหลัก



ผลสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ.2562-2564

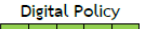
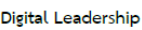
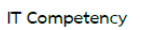
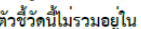
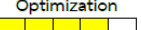
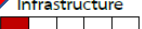
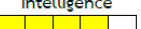


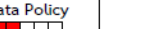
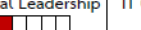
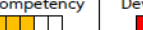
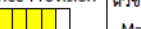
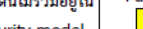
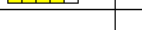
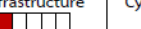
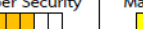
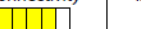
ผลสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี พ.ศ.2562-2564



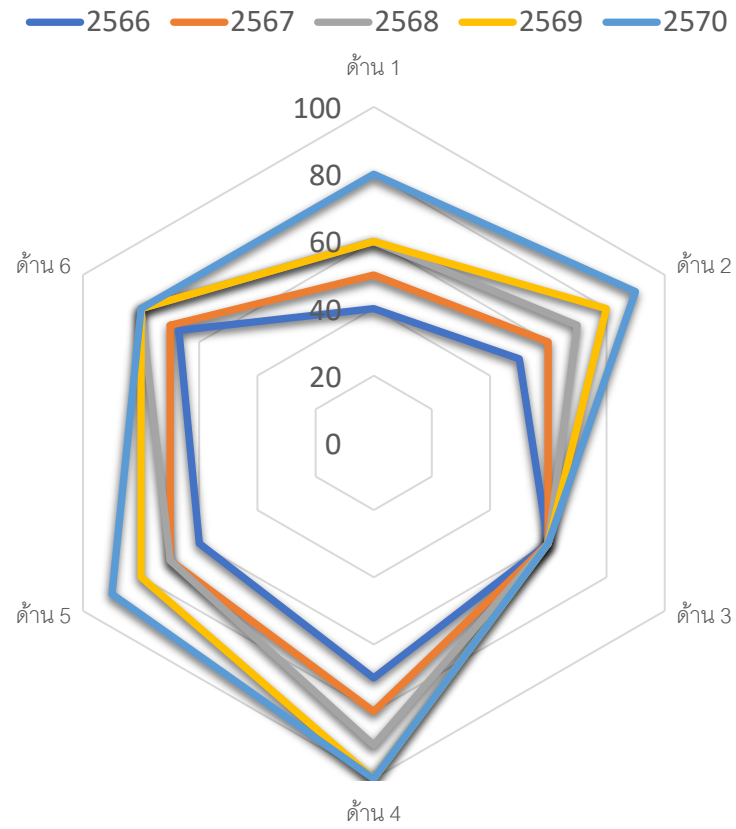
2562

ตัวชี้วัดที่ 1		Digital Government Policy	Data Governance	Cyber Security Policy	Budget Allocation
ตัวชี้วัดที่ 2		IT Professional	Digital Leadership	Digital Literacy	Data Literacy
ตัวชี้วัดที่ 3		Proportion of Digital Services	Usability	Customer Experience	Promote for Using Digital
ตัวชี้วัดที่ 4		Internal Integration	External Integration		
ตัวชี้วัดที่ 5		Reliability Infrastructure	Data Management		
ตัวชี้วัดที่ 6		Connectivity	Intelligence	Trusted Protocol	

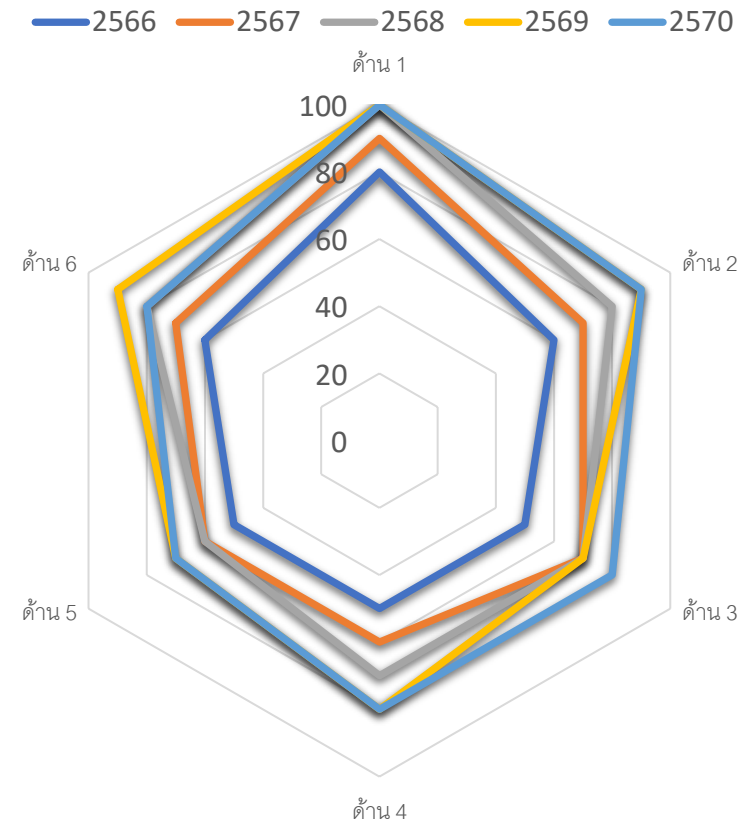
ตัวชี้วัด	ระดับความพร้อม การพัฒนาด้านดิจิทัล	2563	ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของตัวชี้วัดย่อย			
Pillar 1: แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies and Practices)				Cyber Security Policy ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Legal & Regulatory Mechanism ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Budget Allocation ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model
Pillar 2: ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)				Training and Development ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	IT Human Resource ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	
Pillar 3: บริการภาครัฐ (Public Service)				Promoting for Digital Service ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Public Participation ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Customer Experience ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model
Pillar 4: การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office)						
Pillar 5: โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure)		 		Data Management ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model		
Pillar 6: เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technology Practices)				Connectivity ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Intelligence ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Trusted Protocol ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model

ตัวชี้วัด	ระดับความพร้อม การพัฒนาด้านดิจิทัล	2564	ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของตัวชี้วัดย่อย			
Pillar 1: แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies and Practices)		 			Legal & Regulatory Mechanism ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Budget Allocation ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model
Pillar 2: ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability)				Training and Development ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	IT Human Resource ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	
Pillar 3: บริการภาครัฐ (Public Service)				Promoting for Digital Service ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Public Participation ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Customer Experience ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model
Pillar 4: การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office)						
Pillar 5: โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคง ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure)		 		Data Management ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model		
Pillar 6: เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technology Practices)				Connectivity ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Intelligence ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model	Trusted Protocol ตัวชี้วัดนี้ไม่รวมอยู่ใน Maturity model

แผนปฏิบัติการดิจิทัล 1

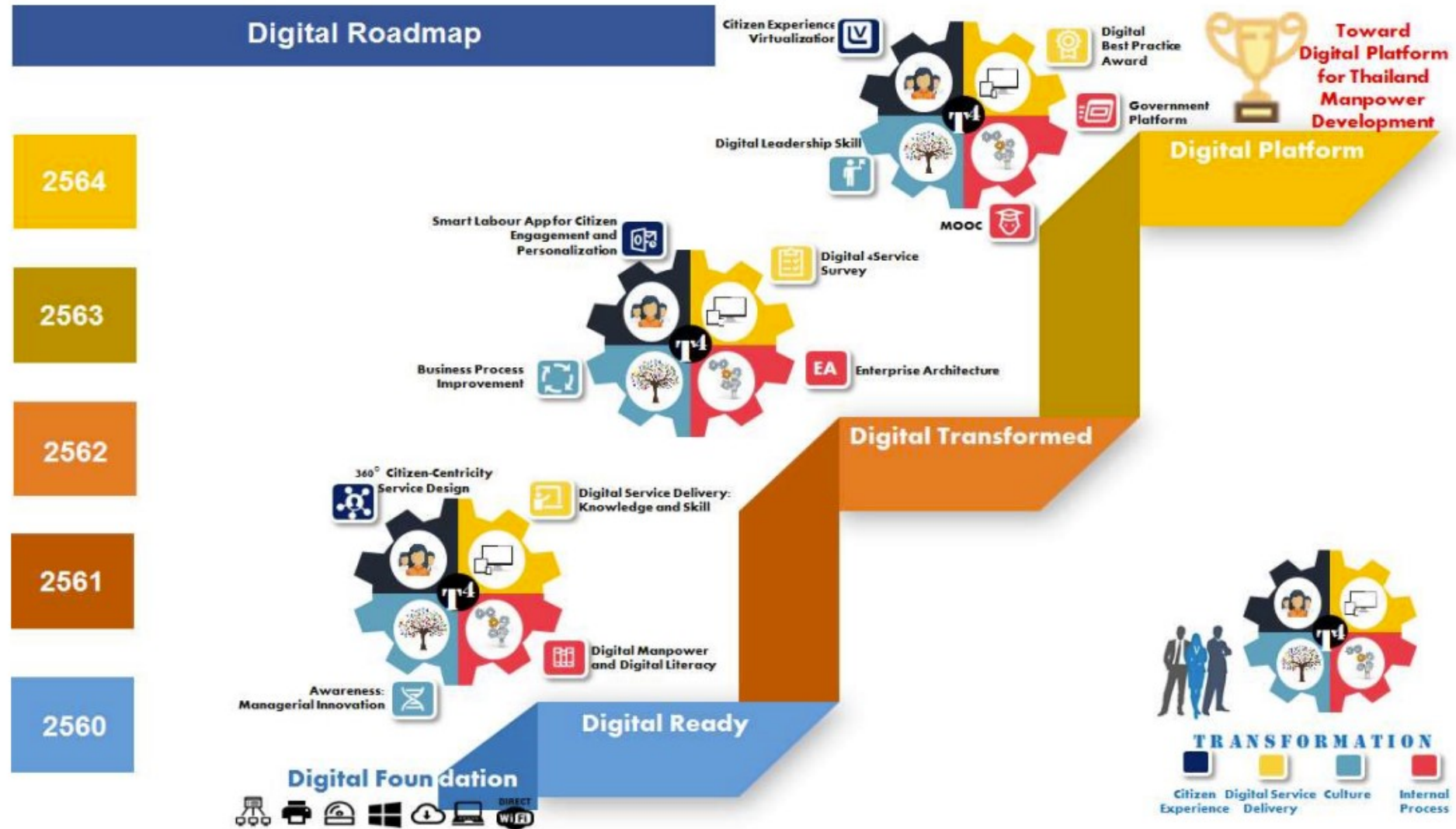


แผนปฏิบัติการดิจิทัล 2

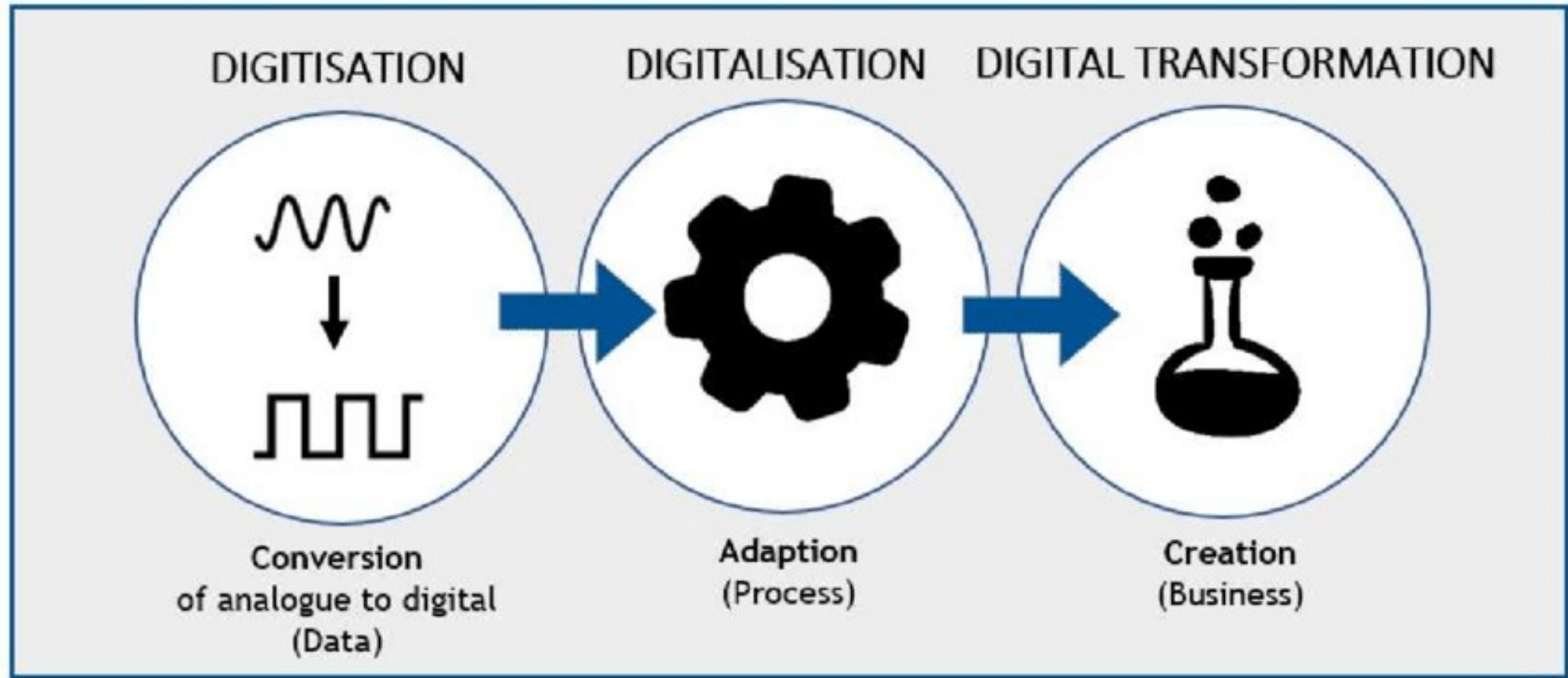


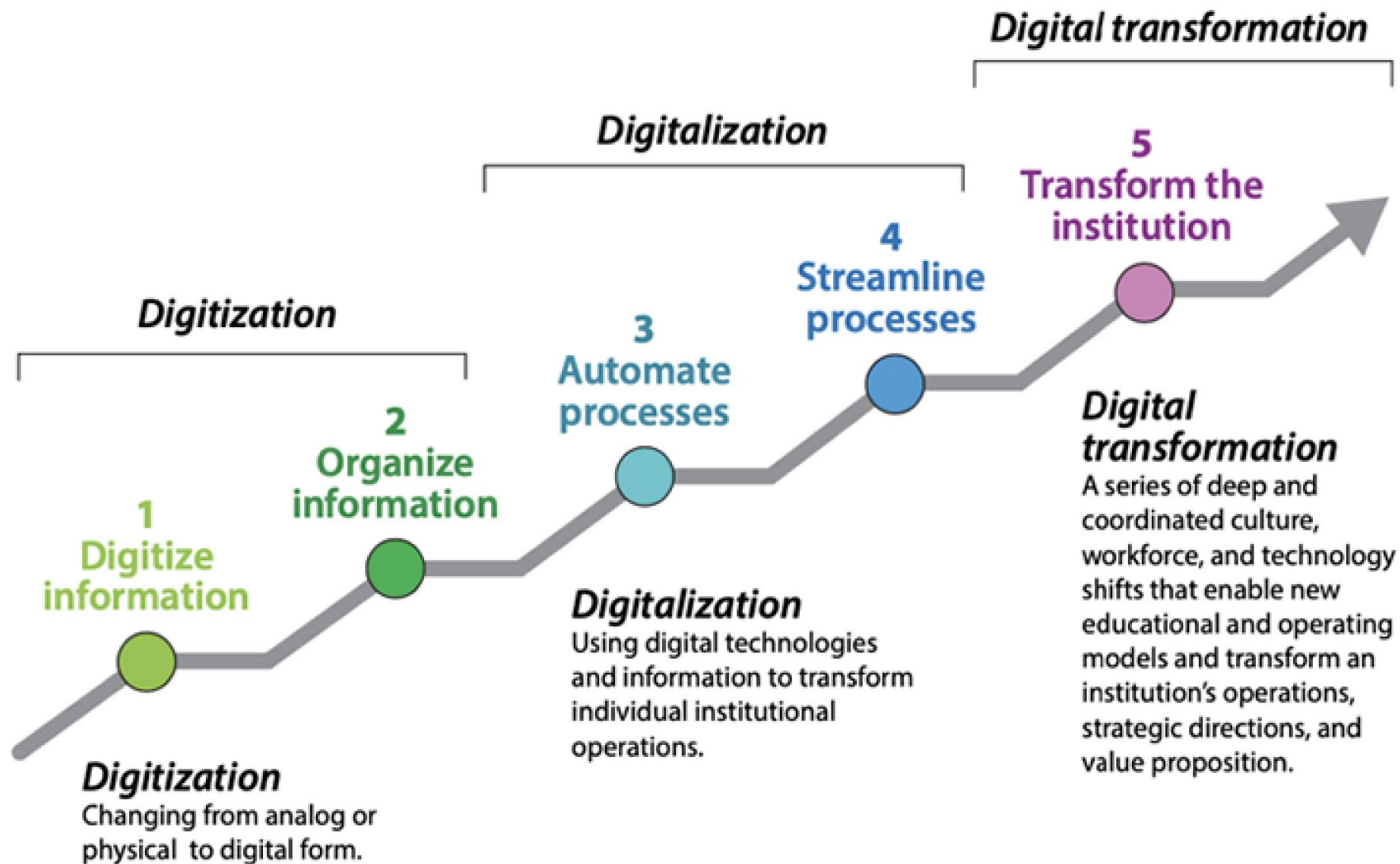


ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

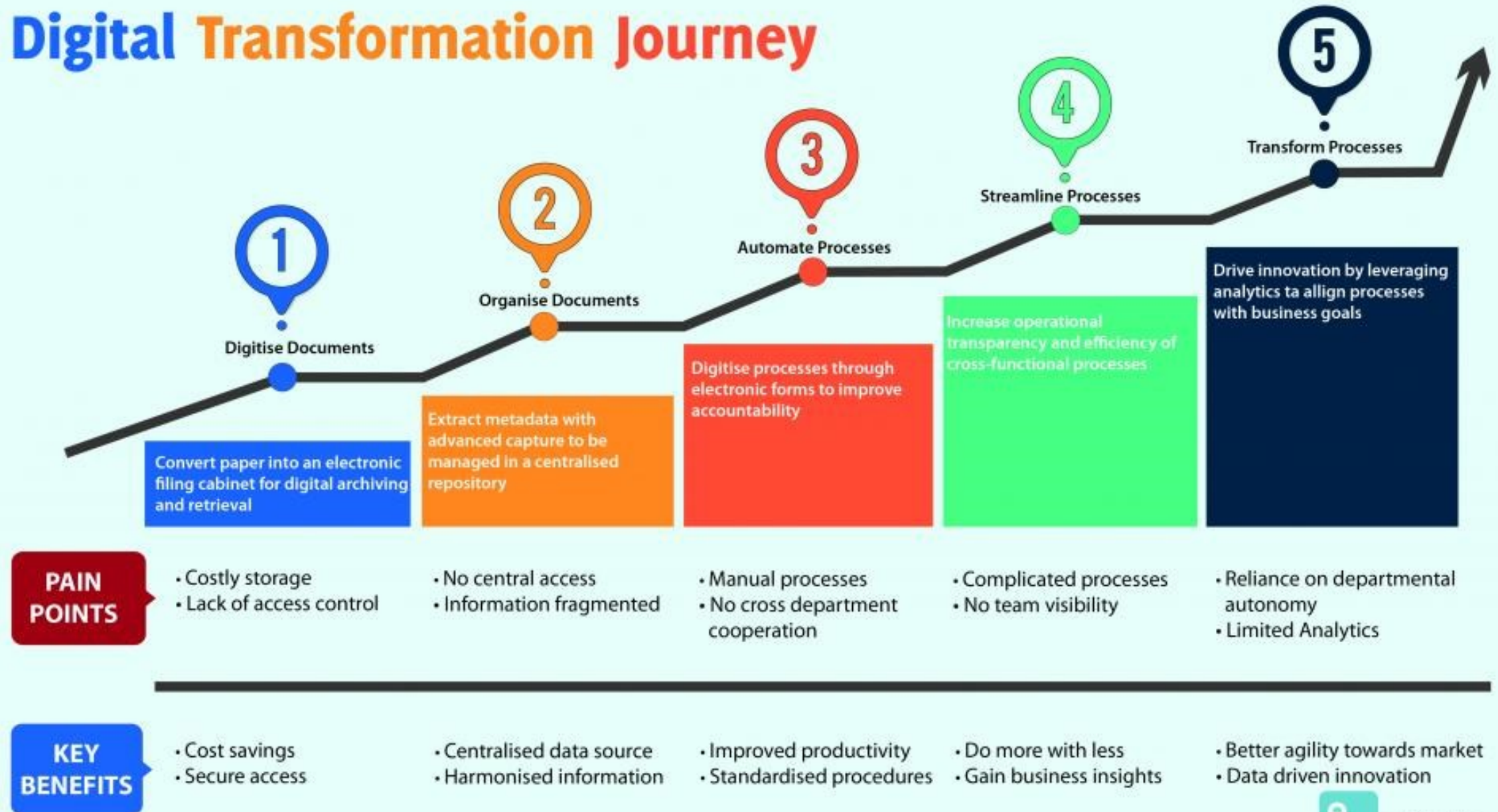


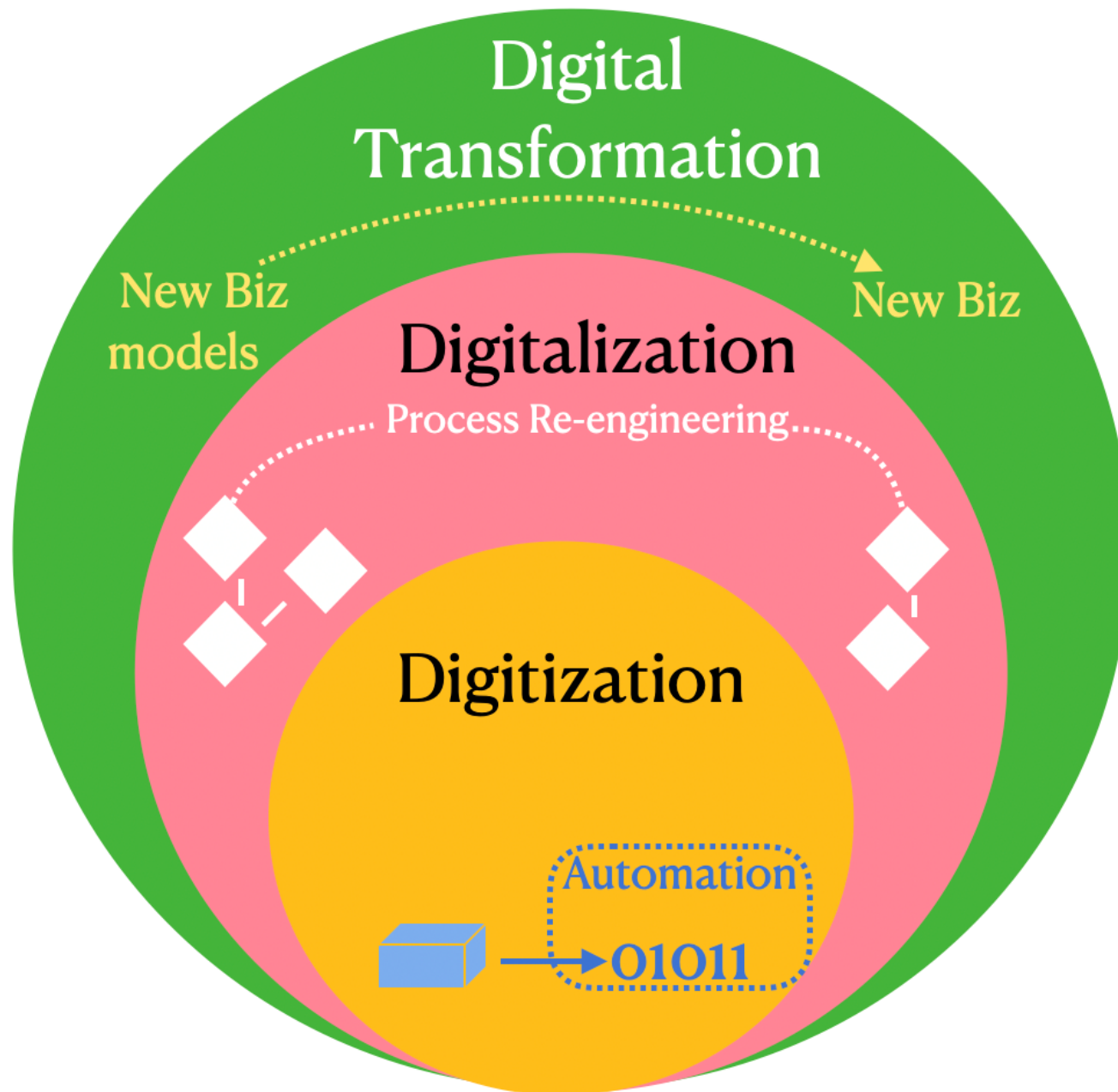
Digital Transformation





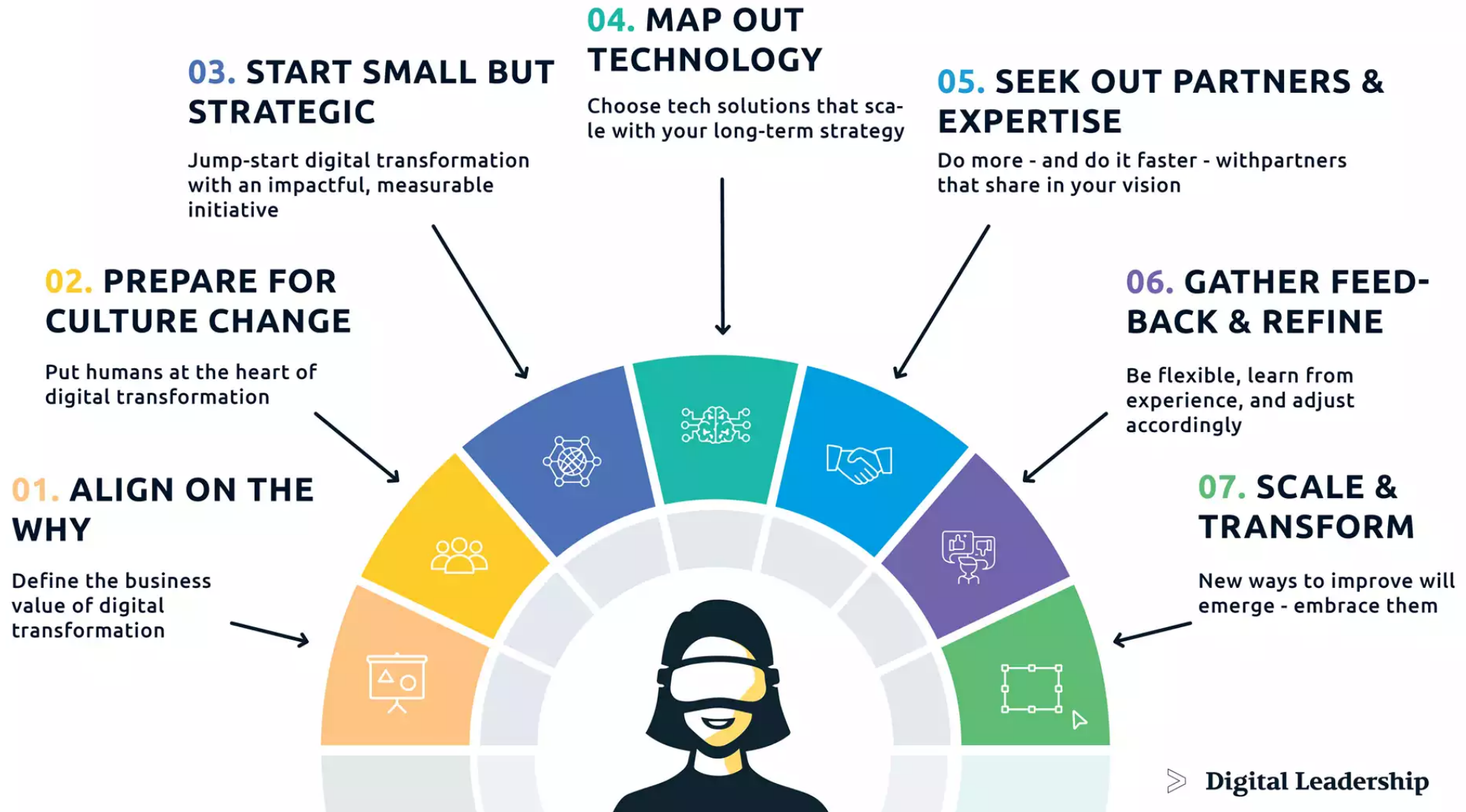
Digital Transformation Journey





DIGITAL TRANSFORMATION STRATEGY

7 Essential Steps to Drive DX Success in the Enterprise



DIGITAL TRANSFORMATION ROADMAP

CURRENT
STATE
ASSESSMENT

SYSTEMIC GAPS



FUTURE
VISION



DIGITAL TRANSFORMATION ROADMAP

PEOPLE TRACK

CURRENT
STATE
ASSESSMENT

PEOPLE GAPS



FUTURE
VISION

Customer Centric Culture

You may need to bridge organizational gaps to create a truly customer-centric culture.



Partner Enablement Programs

Supply chain and sales channels must be enabled to participate in your digital vision.



Personalized Buyer Engagement

Personalized buyer engagement will require contextualized process, technology and content.



Cross-Functional Collaboration

Every organizational function must be fully involved and integrated into your systems.



Superior
Customer
Experience

People

A superior customer experience will translate to loyal buyers and higher customer value.



DIGITAL TRANSFORMATION ROADMAP

PROCESS TRACK

CURRENT
STATE
ASSESSMENT

PROCESS GAPS



FUTURE
VISION

Advanced Business Intelligence

Utilize all relevant structured and unstructured data to drive customer-focused initiatives.



Total Operational Integration

Streamline organizational workflows and data flows and integrate with marketing campaigns.



Digital Marketing Campaigns

Create multichannel, contextualized, data-driven, and measurable digital marketing campaigns.



Customer Lifecycle Analysis

Perform a thorough analysis of the customer's digital journey for all 6 stages of the lifecycle.



Maximum
Organizational
Efficiency

Process

Digital transformation will
make your organization a
more scalable and
profitable business.



DIGITAL TRANSFORMATION ROADMAP

TECHNOLOGY TRACK

CURRENT
STATE
ASSESSMENT

TECHNOLOGY GAPS



FUTURE
VISION

Predictive Data Analytics

The best use of analytics is to predict customer preferences for purchasing products and services.



Integration of IM Platforms

Integrating platforms is essential for accelerating the clock speed of your organization.



Integration of Data Silos

Integrating data silos is critical to achieving 360 degree views of your customers and their journey.



Contextual Information Architecture

An information architecture (IA) is the foundation for a successful digital transformation initiative.



Integrated
Information
Infrastructure

Technology

An integrated information infrastructure will be an engine to drive growth for your digital business.



DIGITAL TRANSFORMATION ROADMAP

CONTENT TRACK

CURRENT
STATE
ASSESSMENT

CONTENT GAPS



FUTURE
VISION

Digital Asset Management

Large, unstructured digital assets must be tagged and organized for instant access by users.



Product Information Management

High volume product data must be easily on-boarded, maintained and presented to customers.



Enterprise & Site Search Optimization

Internal and external sites should be optimized for easy, fast and relevant search operations.



Data Quality & Governance

All enterprise information should be cleansed, contextualized and controlled by quality standards.

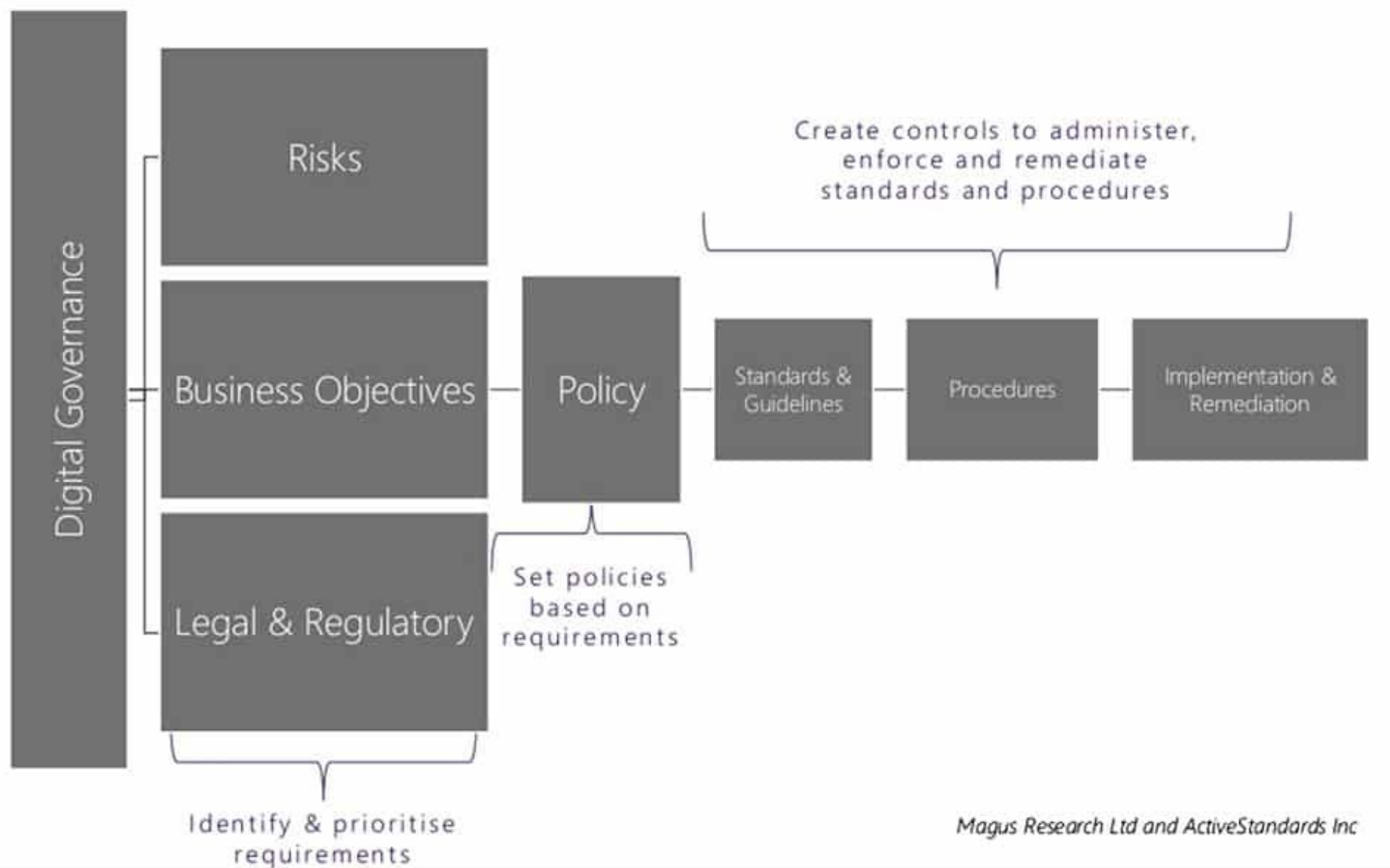


Optimized
Content
Management

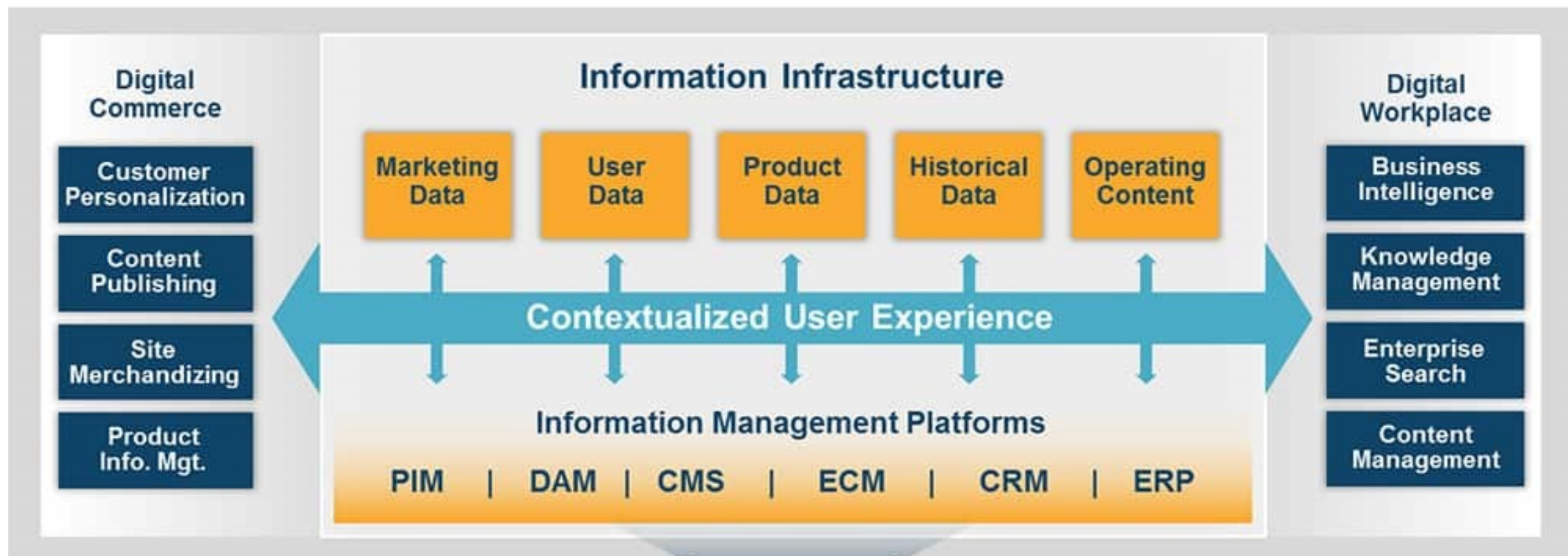
Content

All internal & customer-facing content should be accurate, easily accessed and user-personalized.



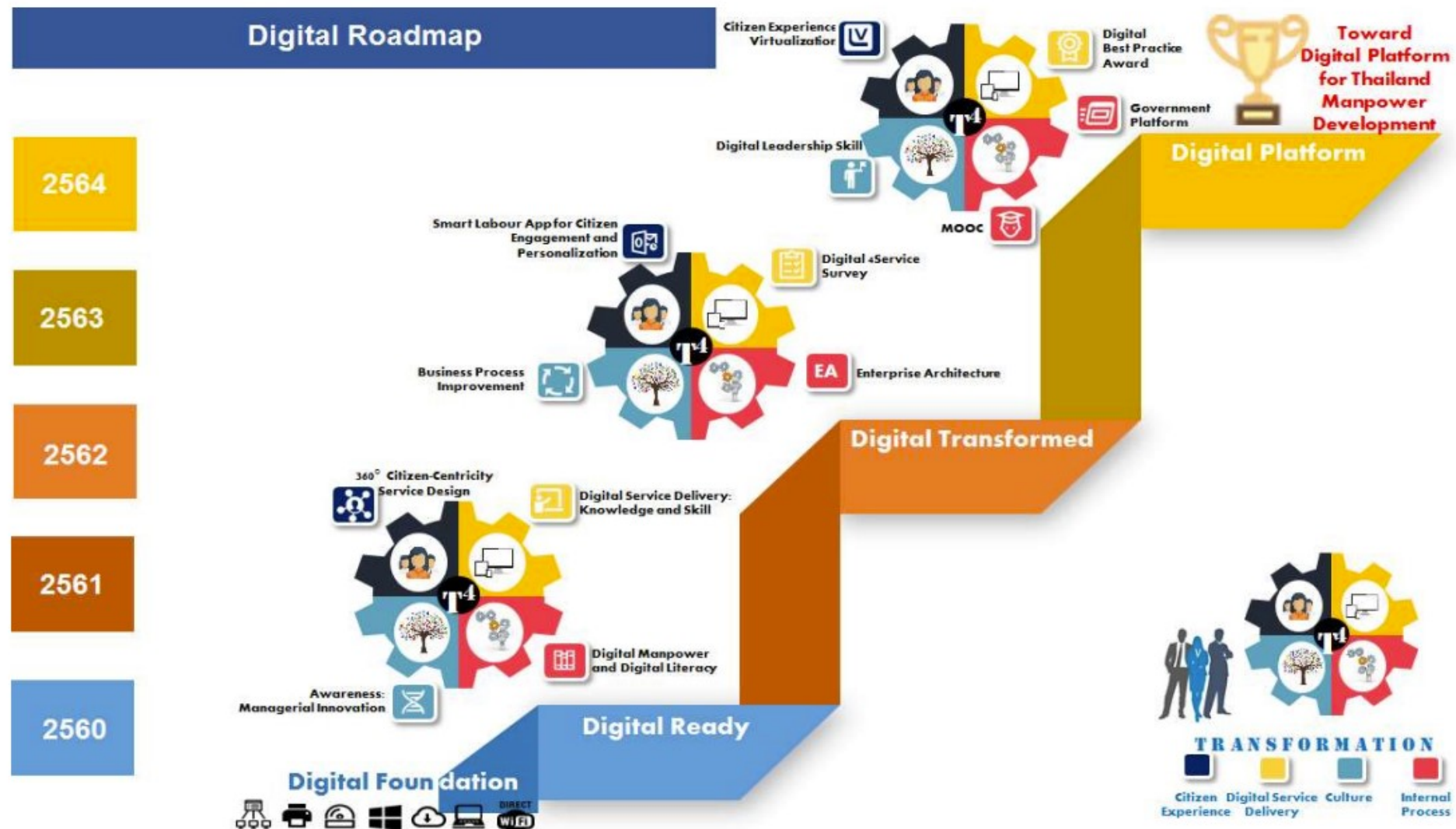


Context-Aware Information Infrastructure





ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล



ประเภทโครงการ



โครงการที่ได้รับนโยบายหรือมอบหมายจากหน่วยงานอื่น มายังกระทรวงแรงงาน หรือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



โครงการที่กระทรวงแรงงาน มอบนโยบายหรือมอบหมายให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบดำเนินการ

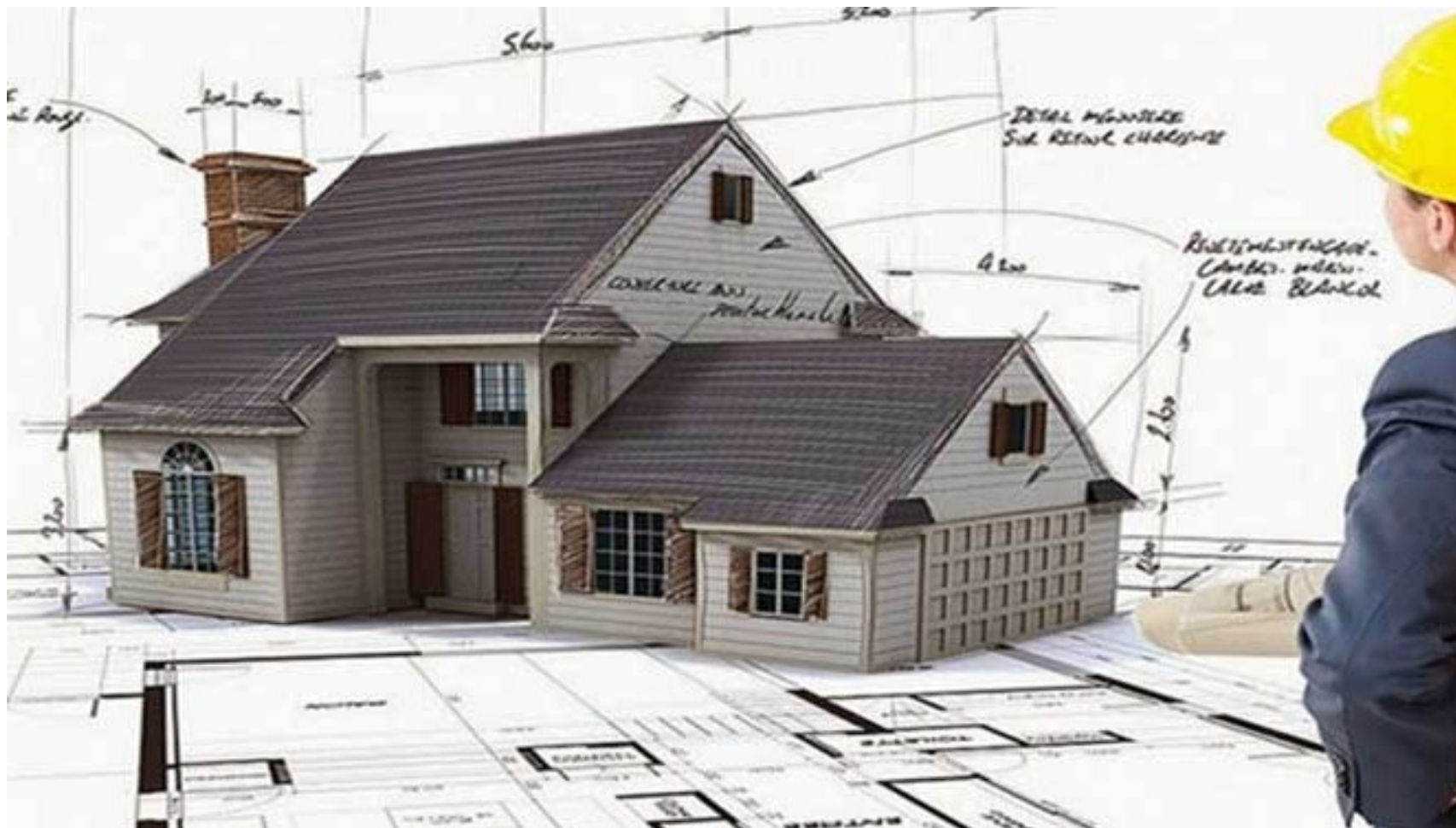


โครงการที่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้สนับสนุนหรือดำเนินการ



โครงการที่หน่วยงานมีนโยบายดำเนินการ

Enterprise Architecture ของกระทรวงแรงงาน





ข้อมูลพื้นฐานโครงการ

ชื่อโครงการ	โครงการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของกระทรวงแรงงาน				
รายละเอียด โดยสังเขป	การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) เพื่อกำหนดแผนการเปลี่ยนผ่าน (Transformation) และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ที่ให้กระทรวงแรงงานบรรลุถึงสถานะอนาคตของสถาปัตยกรรมองค์กร (To Be Enterprise Architecture) ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการบริหารโครงการและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเป็นแนวปฏิบัติสำหรับโครงการการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงานต่อไปในอนาคต				
ผลลัพธ์	กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน				
การติดตาม ประเมินผล (ตัวชี้วัด)	- สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2562 - มาตรฐานการบริหารโครงการและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2562 - สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายในปี 2564 - กทจ. และ สปส. ดำเนินการในปี 2563 - กพร., กสร. และ สสปท. ดำเนินการในปี 2564				
ปีงบประมาณ ดำเนินการ	2560	2561	2562	2563	2564
			✓	✓	✓

กิจกรรม	ระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563 - 2564											
		เดือนที่											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<u>ขั้นตอนเตรียมการ (Initiative)</u>													
- วางแผน / จัดทำรายละเอียดโครงการ													
- เสนออนุมัติโครงการ													
<u>ขั้นตอนจัดทำรายละเอียด ความต้องการ</u>													
<u>ขอบเขตการดำเนินงาน</u>													
- เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน (TOR)													
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำ TOR เพื่อจัดทำข้อกำหนดความต้องการ ขอบเขตการดำเนินงาน													
<u>ขั้นตอนสรรหา / คัดเลือกผู้ดำเนินการ</u>													
- เสนอ / แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือก													
- ประกาศสาธารณะ เพื่อจัดหาผู้รับจ้างดำเนินการ และ/หรือ รับฟังความคิดเห็นในวงกว้าง (ถ้ามี)													
- สรรหา / คัดเลือก ผู้รับจ้างดำเนินการ													
- ประกาศผล													
- การจัดทำสัญญาจ้าง													
<u>ขั้นตอนดำเนินโครงการ</u>													
- จัดตั้ง คณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนกระทรวงแรงงาน (Steering Committee)													



กิจกรรม \nระยะเวลา	ปีงบประมาณ 2563 - 2564											
	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- ดำเนินโครงการ - ติดตาม ประเมินผล ระหว่างดำเนินงานโครงการ												
<u>ขั้นตอนผลักดันสู่การปฏิบัติ / การใช้งาน</u> - ประชาสัมพันธ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน - ติดตาม ประเมินผล พร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ - จัดทำแนวทางการยกระดับ ขยายผลการดำเนินงานในอนาคต												

TOGAF®

Reference-model Guidance

Information Availability

Process Completeness

Time to value

TOGAF

Zachman

Taxonomy completeness

Information Availability

Time to value



ZACHMAN INTERNATIONAL
ENTERPRISE ARCHITECTURE

**Federal Enterprise Architecture
Framework**

Governance Guidance

Prescriptive Catalog

Partitioning Guidance

Reference-model Guidance

FEAF

Gartner

Gartner

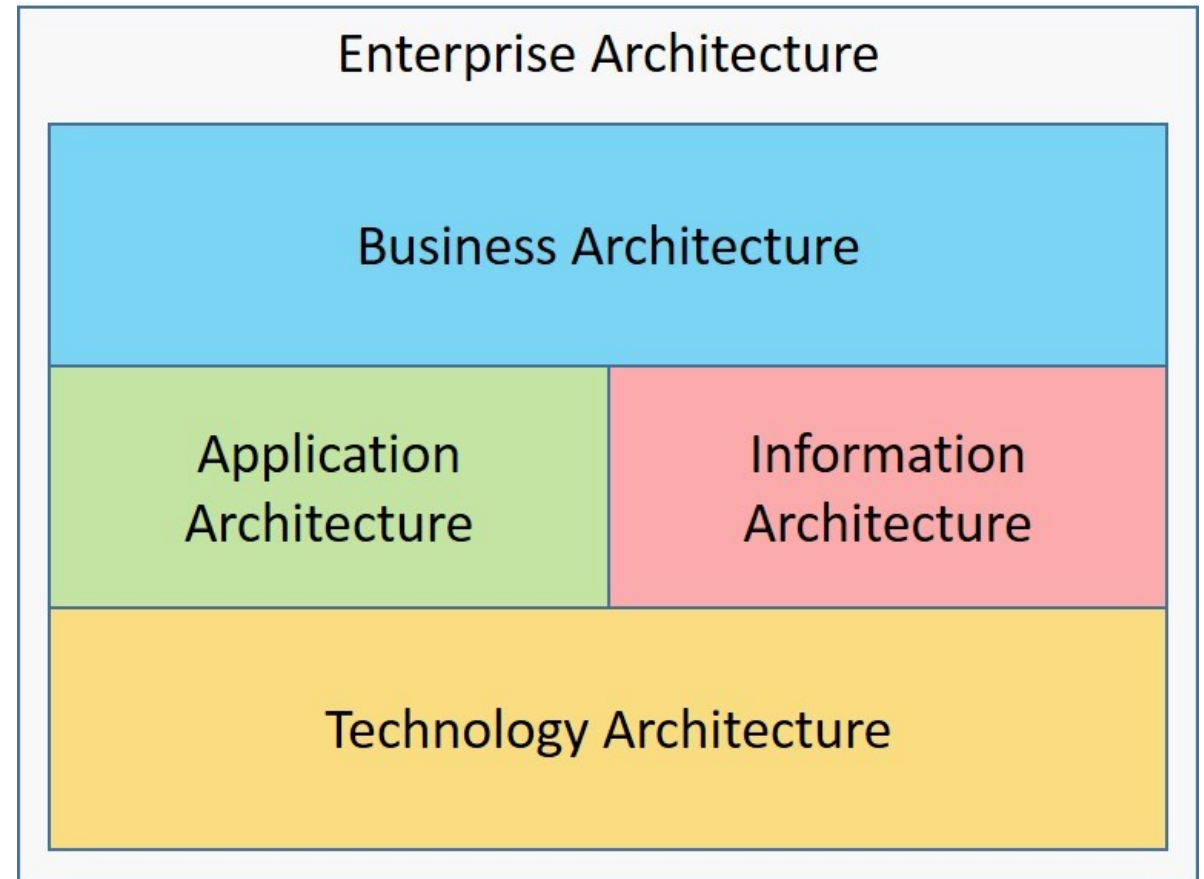
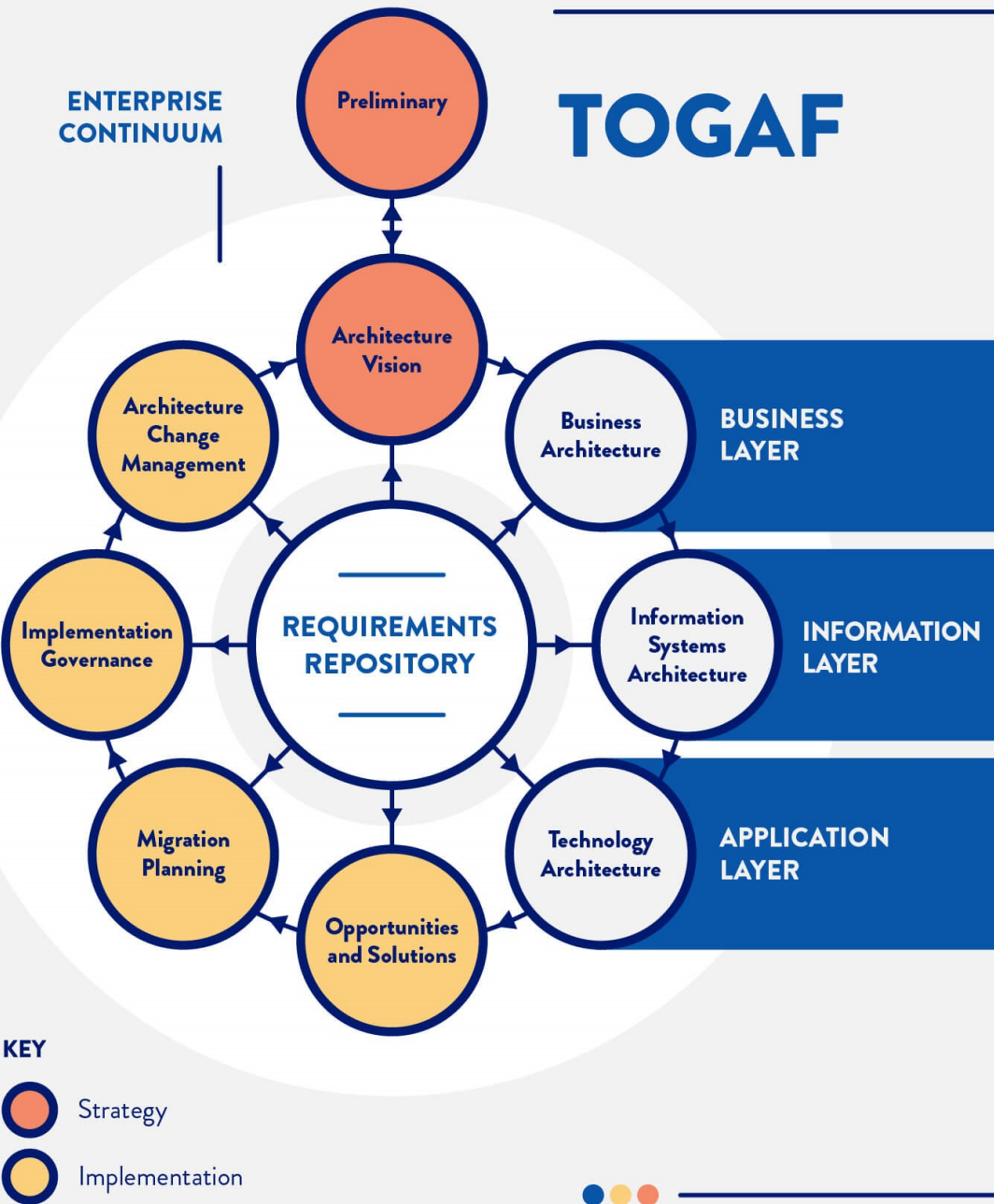
Time to value

Business Focus

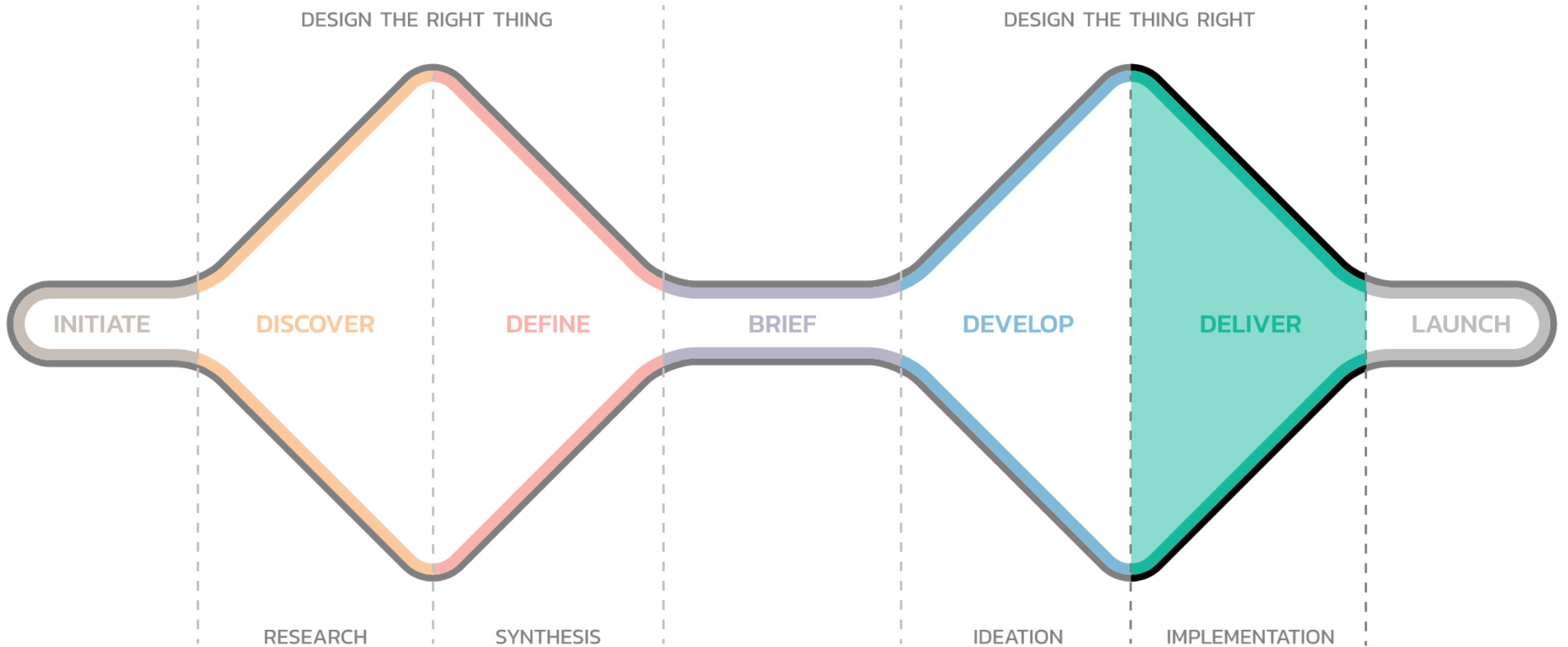
Practice Guidance

Partitioning Guidance

Process Completeness

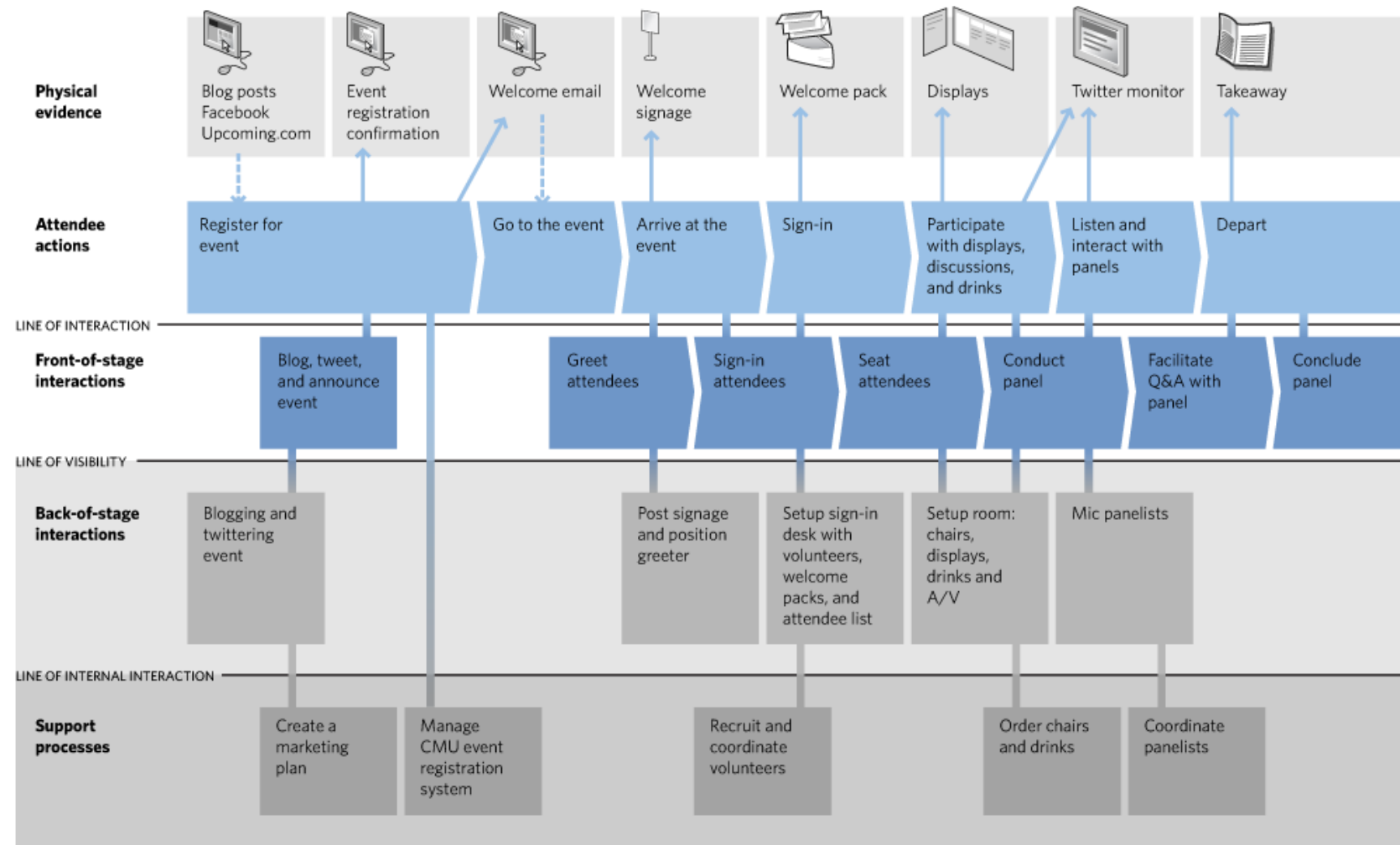


Service Design



Service Blueprint for Seeing Tomorrow's Services Panel

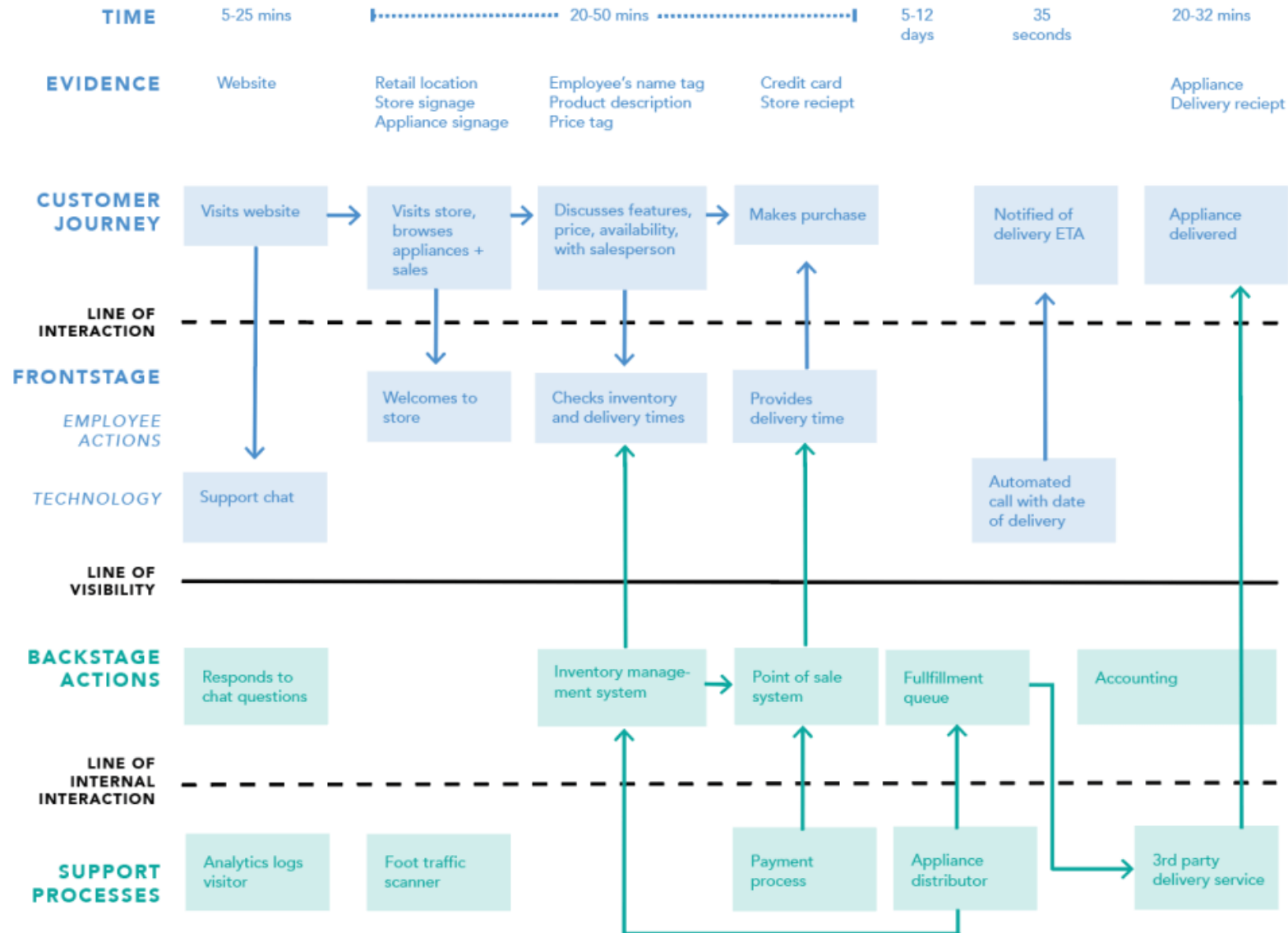
find out more: <http://upcoming.yahoo.com/event/1768041>



Brandon Schauer, Adaptive Path

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 United States License

SERVICE BLUEPRINT *Example*





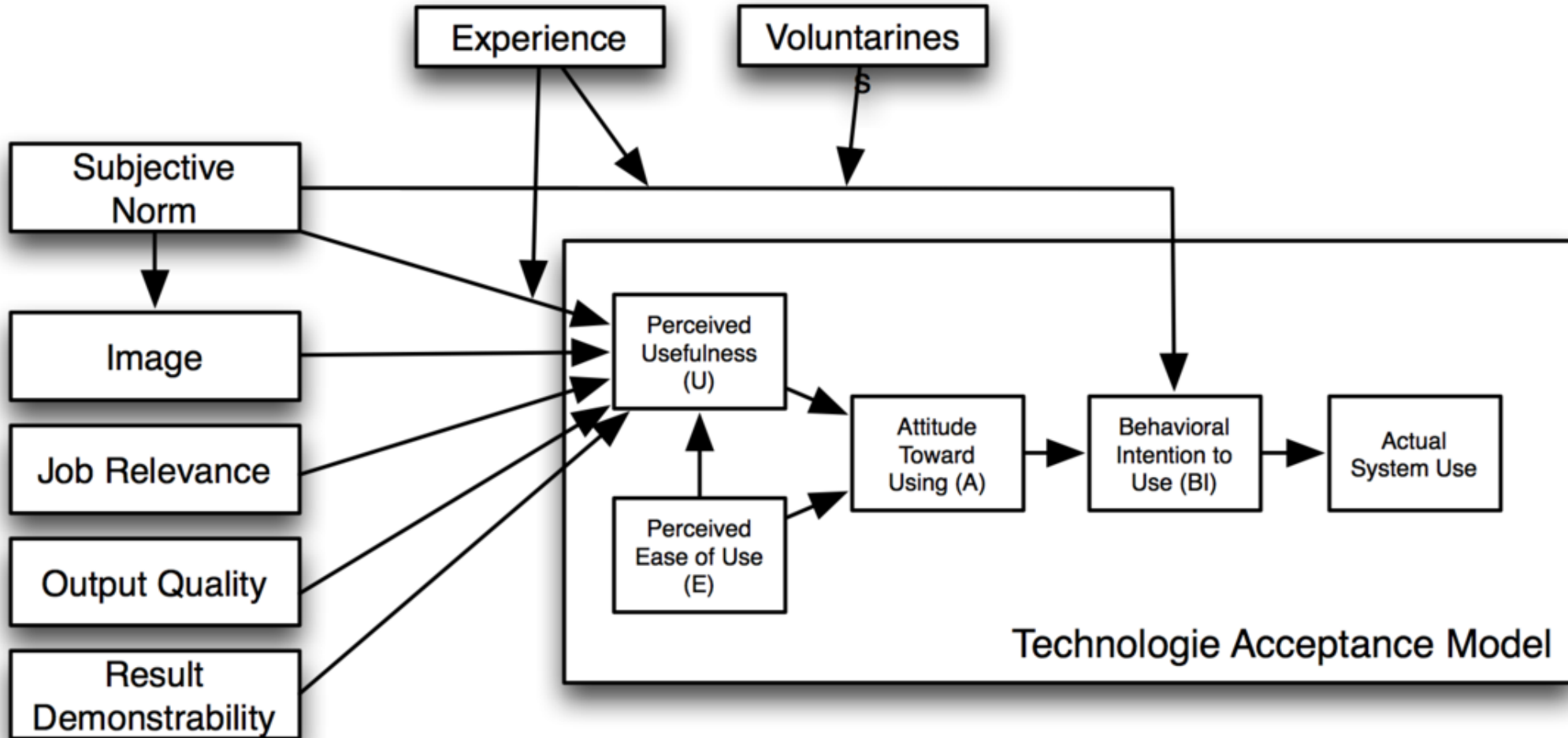
แผนผังงานบริการ SERVICE BLUEPRINT

การลงรายละเอียดในแต่ละด้านของระบบบริการอย่างครอบคลุม ช่วยให้เห็นภาพรวม
ในหลายมุมมอง ช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ วิจัย และปรับปรุงแนวคิดให้รอบด้าน รวมถึง
การวางแผนการดำเนินงานในรายละเอียดของแต่ละส่วนของการบริการก่อนนำไปประยุกต์ใช้จริง

SERVICE
DESIGN
THAILAND 

การปฏิสัมพันธ์		การดึงดูด ให้มาใช้บริการ	การเข้ามา ใช้บริการ	ขณะใช้ ต่อเนื่อง	เมื่อเลิก ใช้บริการ	การบอกต่อ มาใช้ซ้ำ
	A. สิ่งที่ปรากฏต่อสายตาผู้ใช้บริการ					
ผู้ใช้บริการและ ส่วนบริการลูกค้า	B. กิจกรรมของผู้ใช้บริการ					
ส่วนบริการลูกค้าและ ส่วนผู้ให้บริการเบื้องหลัง	C. ส่วนงานบริการลูกค้า					
ผู้ให้บริการเบื้องหลังและ ส่วนสนับสนุนองค์กร	D. ส่วนจัดเตรียมของผู้ให้บริการ					
	E. ข้อกำหนดการทำงานของแต่ละส่วน					

Technology Acceptance Model



สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน

ความคาดหวังในประสิทธิภาพ

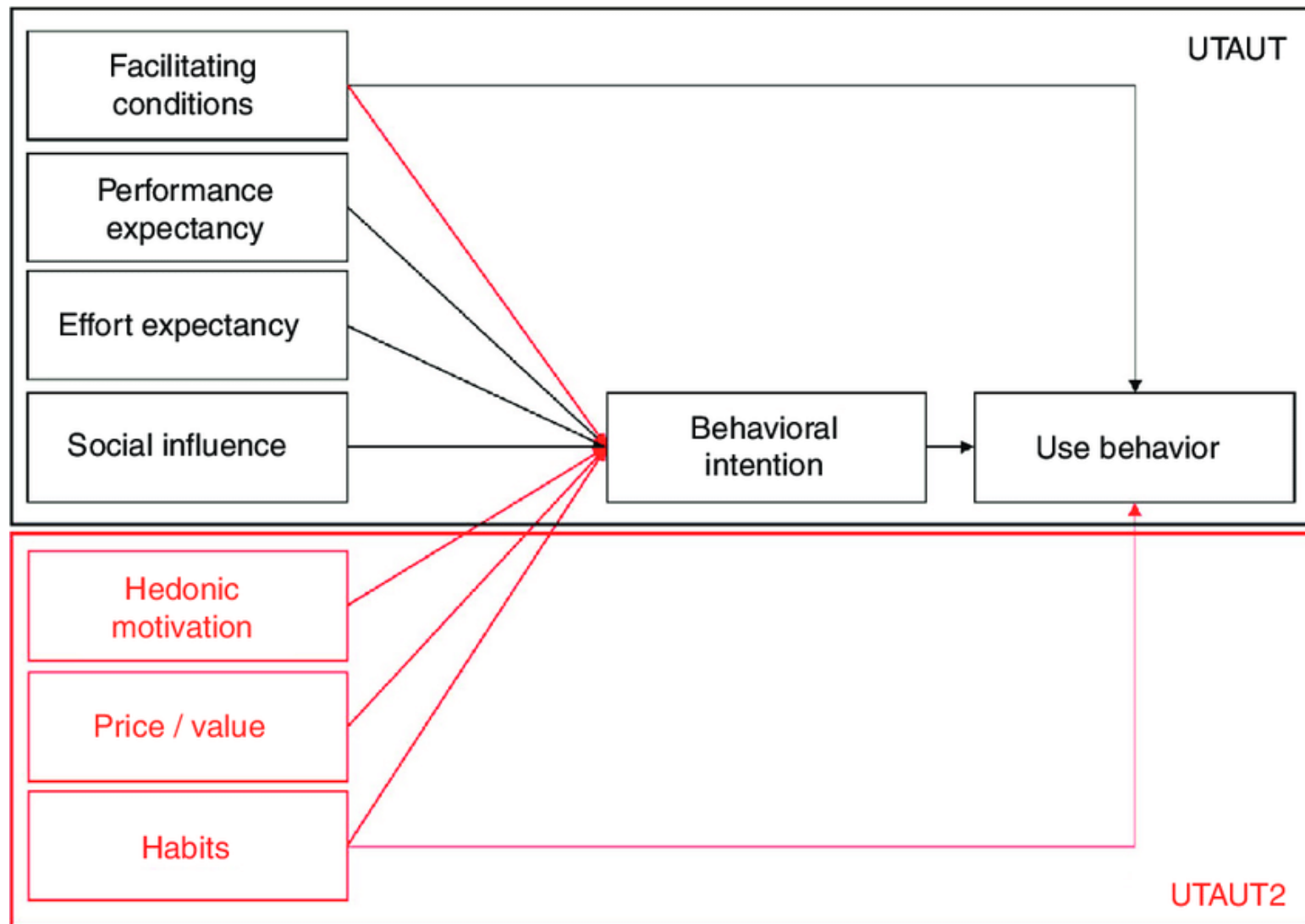
ความคาดหวังในความพยายาม

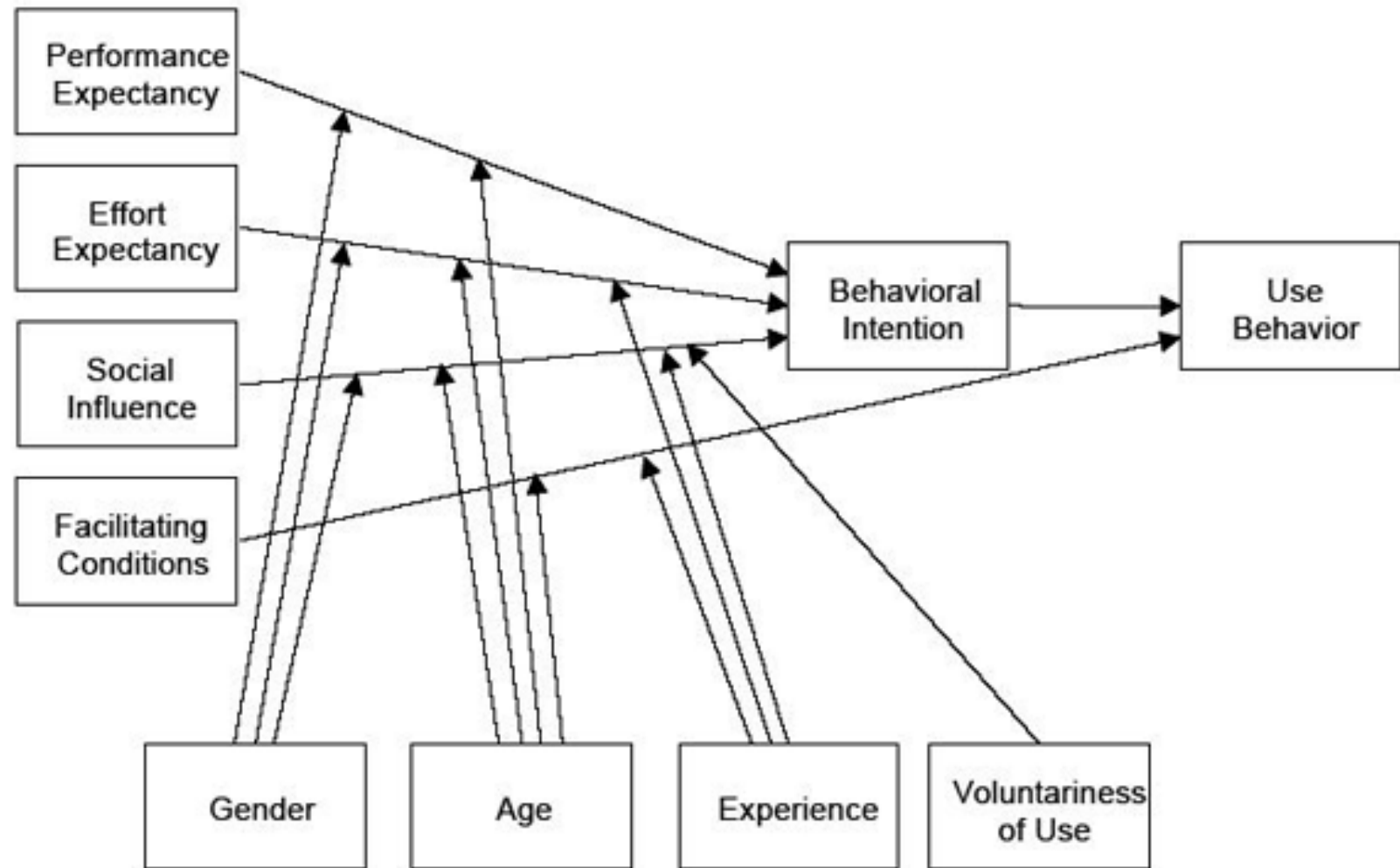
อิทธิพลของสังคม

แรงจูงใจด้านความบันเทิง

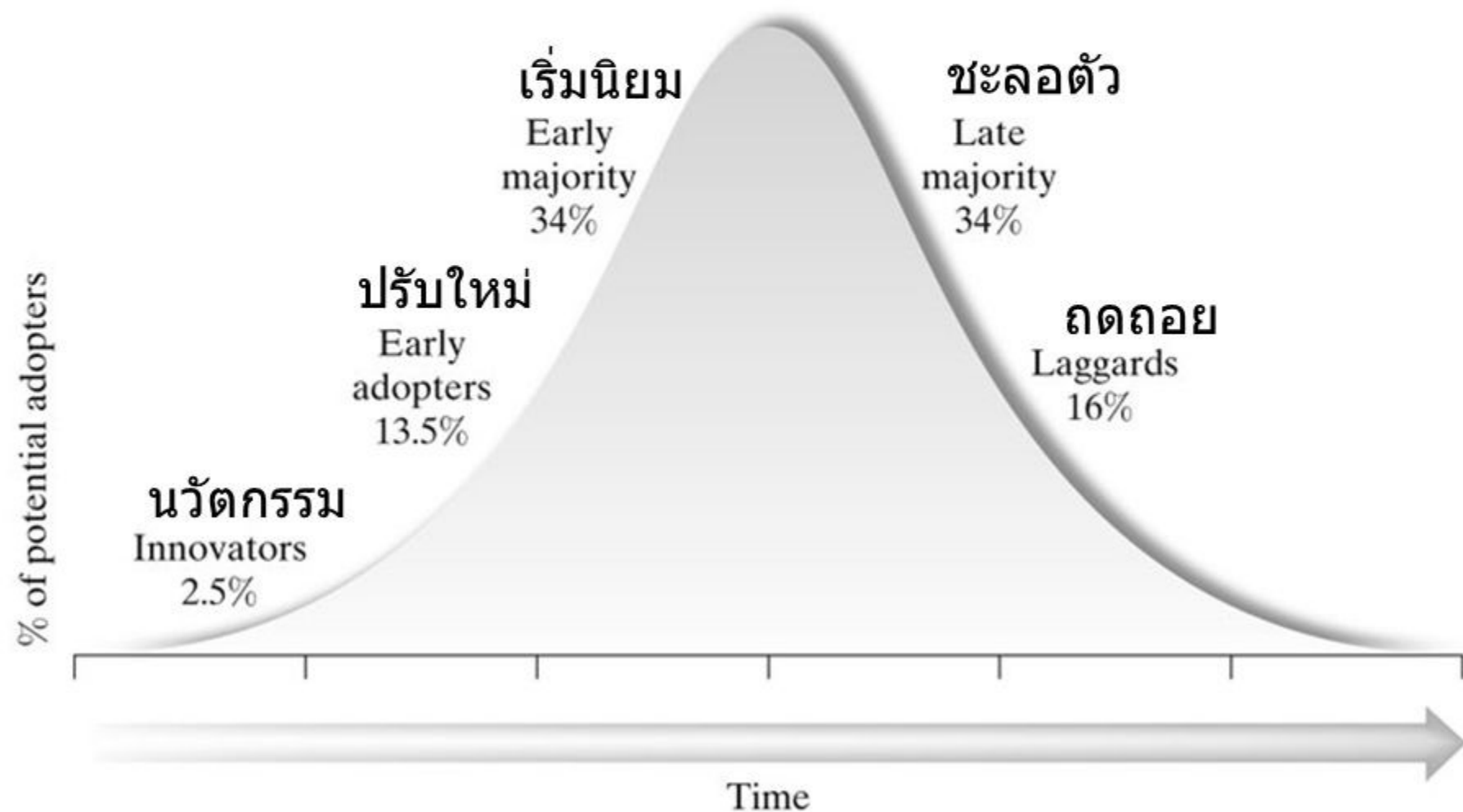
มูลค่าราคา

ความเคยชิน





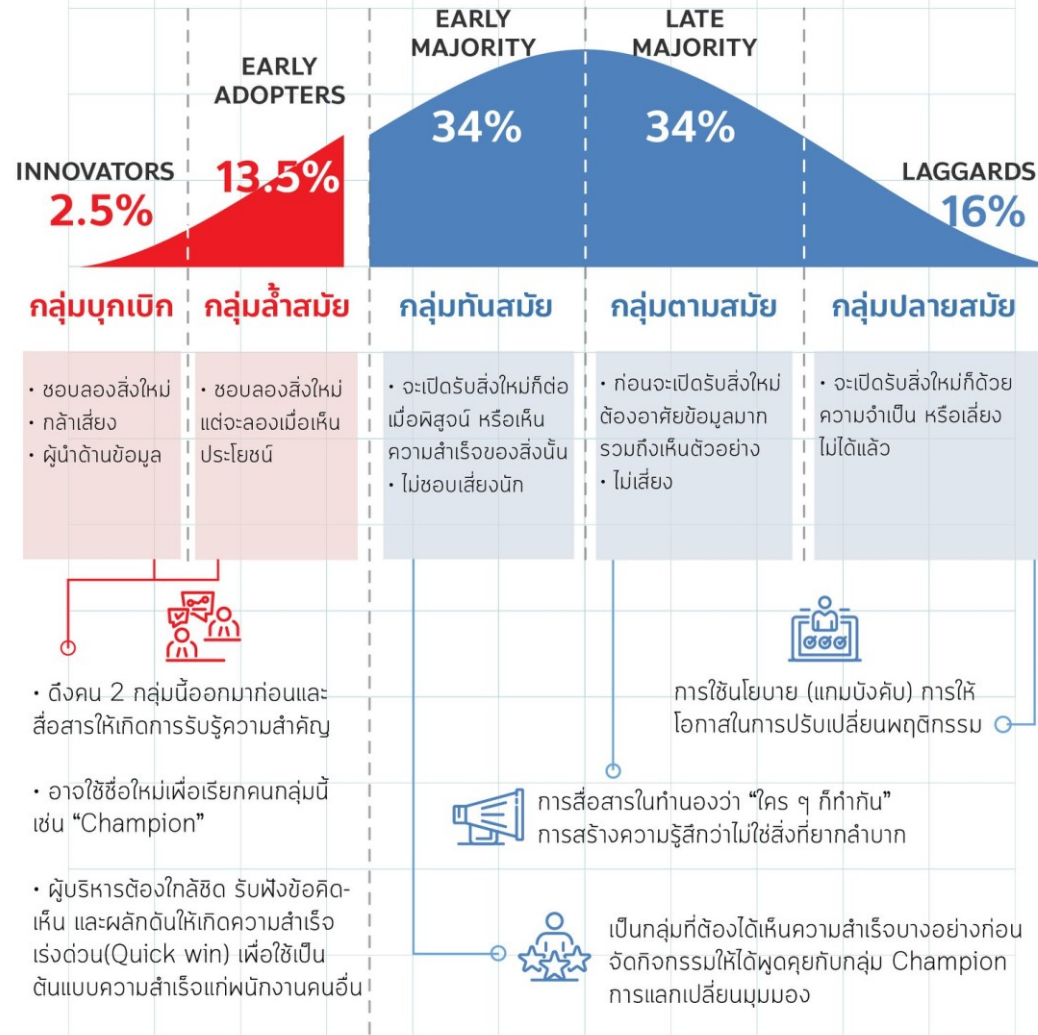
วงจรชีวิตการปรับตัวของเทคโนโลยี (Technology adoption lifecycle)



แนวทางประยุกต์ใช้

Innovation Adoption Curve

ในการเปลี่ยนแปลง “คน” ในองค์กร



๓.๓ ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๓.๓.๑ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

หัวข้อ : การดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ฯ

รายละเอียด : การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียกับภารกิจ และการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคณะที่ปรึกษาได้ดำเนินงาน ดังนี้

กรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

มิติที่ 1 : นโยบายเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มิติที่ 2 : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชนและสถานประกอบการ

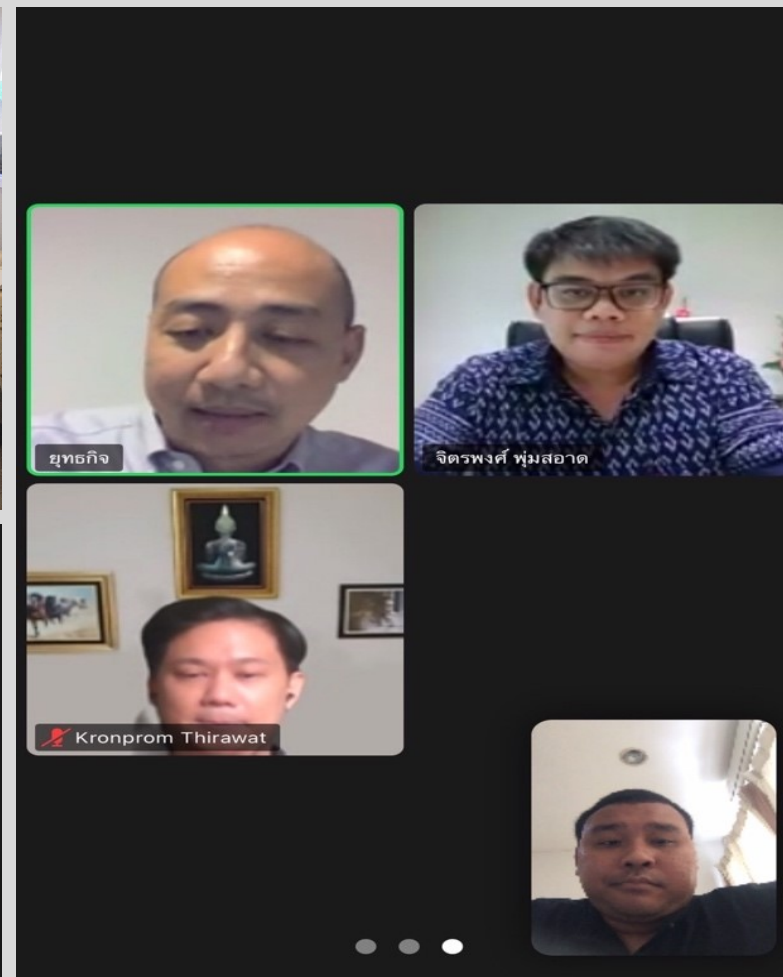
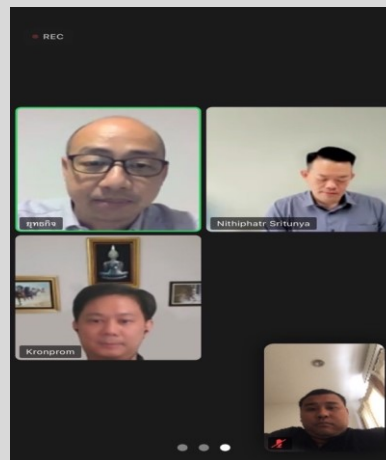
มิติที่ 3 : ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร และการเชื่อมโยงเครือข่ายดิจิทัลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

มิติที่ 4 : การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

มิติที่ 5 : การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์

คณะที่ปรึกษาได้ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการลงพื้นที่ ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และช่องทางออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการซูม (Zoom) ระหว่าง วันที่ 20 – 25 กรกฎาคม 2565 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับ	ผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	ข้อกำหนดตาม TOR	วันที่สัมภาษณ์	รูปแบบการสัมภาษณ์
1.	นายนิธิภัทร ศรีธัญญา	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล	ผู้บริหารกรมฯ	20 กรกฎาคม 2565	ออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการชุม
2.	นายจิตรพงษ์ พุ่มสอาด	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ผู้บริหารกรมฯ	20 กรกฎาคม 2565	ออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการชุม
3.	นายเฉลิมพงษ์ บุญรอด	รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	21 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
4.	นายไกรวิทย์ เอกธรรมสุทธิ	ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ผู้บริหารกรมฯ	22 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
5.	นางพะเยาว์ ทองศรี	ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร	ผู้บริหารกรมฯ	22 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
6.	นายคุรุศักดิ์ สมตน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ผู้บริหารกรมฯ	22 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
7.	นางอุษา ศิริสนธิวรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ผู้บริหารกรมฯ	22 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
8.	นายสุกิติ ทองคำ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน	ผู้บริหารกรม	22 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
9.	นายธานินทร์ พาณิชยนุกุล	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน	22 กรกฎาคม 2565	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
10.	นางสาวอุไรวรรณ หันตรา	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน	22 กรกฎาคม 2565	ออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการชุม
11.	นางณัฐวิไลย์ น้ำทอง	นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ	ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน	22 กรกฎาคม 2565	ออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการชุม
12.	นายสรรชัย ชอบพิมาย	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก	ผู้บริหารกรม	25 กรกฎาคม 2565	ออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการชุม
13.	นายประเสริฐ เด่นขจรเกียรติ	ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	ผู้บริหารกรม	25 กรกฎาคม 2565	ออนไลน์ผ่านระบบปฏิบัติการชุม



รูปภาพกิจกรรมการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (IN-DEPTH INTERVIEW)

๓.๓.๒ จัดประชุมระดมความคิดเห็น จำนวน ๑ ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบกิจการ รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรม เป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

หัวข้อ :การดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ

รายละเอียด : การจัดประชุมระดมความคิดเห็น จำนวน 1 ครั้ง กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ผู้ประกอบกิจการ รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-Curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-Curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า 2 ประเภทอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยคณะที่ปรึกษาได้ดำเนินงาน ดังนี้

คณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดการประชุมระดมความเห็น จำนวน 3 ครั้ง แบ่งเป็นการประชุม

รับความคิดเห็น จากบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บุคลากรจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

จังหวัดต่าง ๆ สถานประกอบการ มีรายละเอียดเบื้องต้นดังต่อไปนี้

การจัดกิจกรรมประชุมระดมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 1

ช่องทางการจัด : ห้องประชุม 501 ชั้น 5 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัน-เวลาที่จัดกิจกรรม : 8 สิงหาคม 2565 เวลา 9.30 – 15.30

กลุ่มตัวอย่าง : บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนฯ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม : 20 คน (มาจาก สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน = 1 คน, สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก = 1 คน, กองแผนงานและสารสนเทศ = 1 คน, กองศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ = 1 คน, กองบริหารทรัพยากรบุคคล = 2 คน, สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ = 1 คน, กลุ่มกฎหมาย = 1 คน, ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร = 10 คน, สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสาคร = 1 คน, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ = 1 คน)

กรอบคำถามสำหรับการประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 1

Pillar 1 : Policies and Practice

Pillar 2 : Digital Capability

Pillar 3 : Public Service

Pillar 4 : Smart Back Office

Pillar 5 : Secure and Efficient Infrastructure

Pillar 6 : Digital Technology Practices

กรอบคำถามสำหรับการประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 1 (ต่อ)



โครงการที่ได้รับนโยบายหรือมอบหมายจากหน่วยงานอื่น มายังกระทรวงแรงงาน หรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



โครงการที่กระทรวงแรงงาน มอบนโยบายหรือมอบหมายให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบดำเนินการ



โครงการที่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายสนับสนุนหรือดำเนินการ



โครงการที่หน่วยงานมีนโยบายดำเนินการ



รูปภาพกิจกรรมประชุมระดมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 1

การจัดกิจกรรมประชุมระดมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 2

ช่องทางการจัด : ช่องทางออนไลน์

วัน-เวลาที่จัดกิจกรรม : 9 สิงหาคม 2565 เวลา 9.30 – 12.00

กลุ่มตัวอย่าง : สพร., สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม : 36 **Users** (มาจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน = 25 Users, สถาบัน

พัฒนาฝีมือแรงงาน = 3 Users, สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = 1 Users, ศูนย์เทคโนโลยีฯ ช

3 Users, AHRDA = 1 Users, AMA = 1 Users, IISD = 1 Users)

กรอบคำถามสำหรับการประชุมระดมความคิดเห็น ครั้งที่ 2

มติที่ 1 : นโยบายเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

มติที่ 2 : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชนและสถานประกอบการ

มติที่ 3 : ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร และการเชื่อมโยงเครือข่ายดิจิทัลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

มติที่ 4 : การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

มติที่ 5 : การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์

รูปภาพกิจกรรมประชุมระดมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 2

Close Participants (39)

Search

 Dr.Gorn... (Co-Host, me)   

 กรมพัฒนาฝีมือแ... (Host)   

 ยุธธกิจ (Co-Host)   

 Kronprom-... (Co-Host)   

 ศท. กรกมล (Co-Host)   

 ศท.อณิมา  

 AHRDA  

 AMA. ขอนแก่น  

 IISD DSD  

Invite

...

Close Participants (39)

 คธาศ สพร 1 สป  

 รุน ฐาปะนะ/สพร.16 นครปฐม  

 ดย ดร. ยุทธชัย ทองอินทร์ สพร....  

 ยส ยุทธพงษ์ สพร 1 สป  

 วส วินัย สุชัยยุติ สพร 17 ระยอง  

 ศท.อณิมา  

 ศักดิ์ดา สีกะมุต(สพร.18อุดร...  

 สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุ...  

 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 3...  

 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน...  

Invite

...

Close Participants (39)

 สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน8...  

 ส2 สพร 24 ยะลา  

 สพร 6 ขอนแก่น  

 ส1 สพร. 15 อย.  

 สพร. 2 สุพรรณบุรี  

 ส4 สพร. 4 รบ.  

 ส7 สพร. 7 อุบลราชธานี  

 ส12 สพร. ๒๒ นครศรีฯ  

 ส11 สฎ.  

 สพร.12 สงขลา  

Invite

...

Close Participants (39)

 สก สพร.13 กท.  

 สป สพร.14 ปทุมธานี  

 สพร.19 เชียงใหม่  

 สส สพร.2 สุพรรณบุรี  

 สพร.20 เชียงราย  

 สพร.23ปัตตานี  

 ส สพร.25นราธิวาส  

 สป สพร.9 พิษณุโลก  

 สพร12สงขลา  

 ส สพร17ระยอง  

Invite

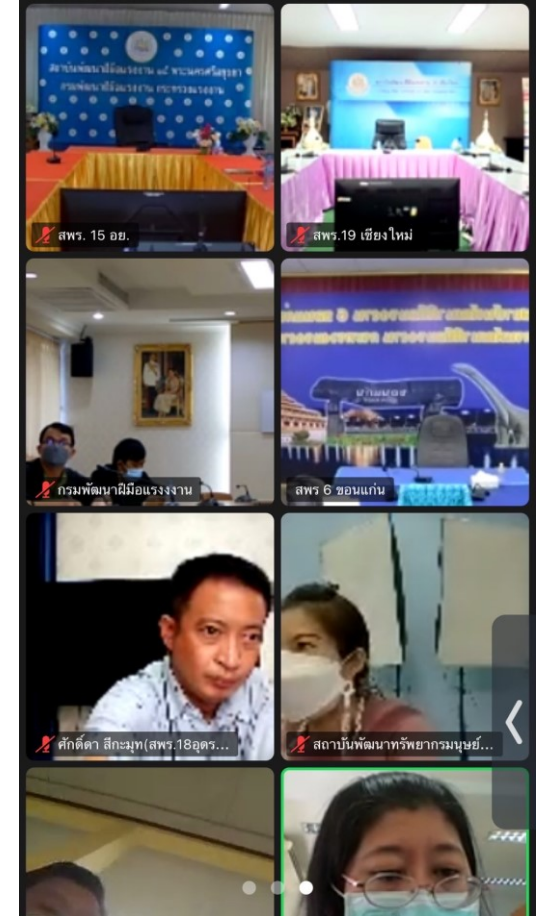
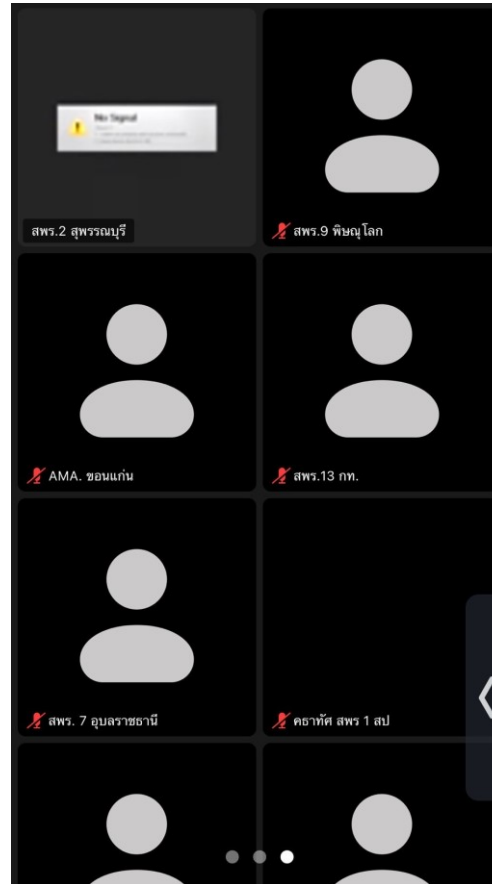
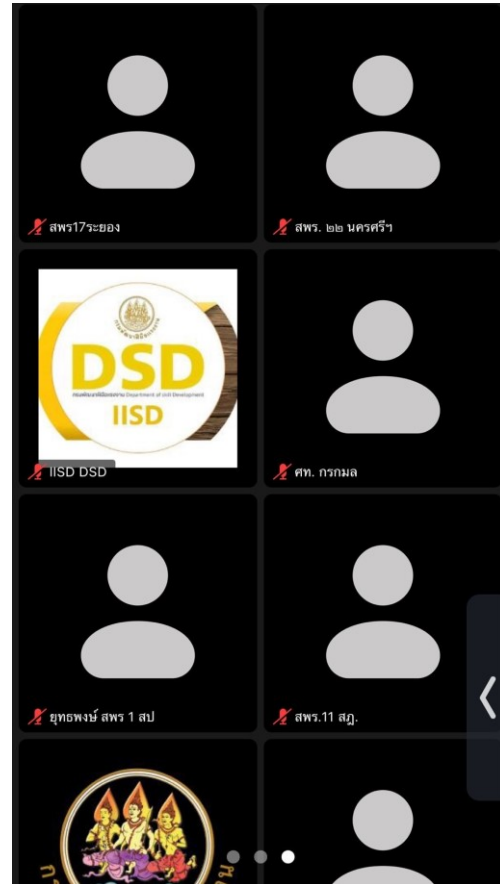
...

สท.12 สงขลา

สท.14 ปทุมธานี

สท.16 นครปฐม

สท.23 ปัตตานี



การจัดกิจกรรมประชุมระดมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 3

ช่องทางการจัด : ช่องทางออนไลน์

วัน-เวลาที่จัดกิจกรรม : 9 สิงหาคม 2565 เวลา 14.30 – 16.00

กลุ่มตัวอย่าง : สถานประกอบการ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรม : 2 อุตสาหกรรม (บริษัท ดานิลลี จำกัด (New S-Curve) อุตสาหกรรม

หุ่นยนต์, บริษัท แอนคา แมนูแฟคเจอริ่ง จำกัด (First S-Curve อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ))

กรอบคำถามสำหรับ การประชุมระดมความคิด ครั้งที่ 3



มิติที่ 1 : นโยบายเทคโนโลยีดิจิทัล
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

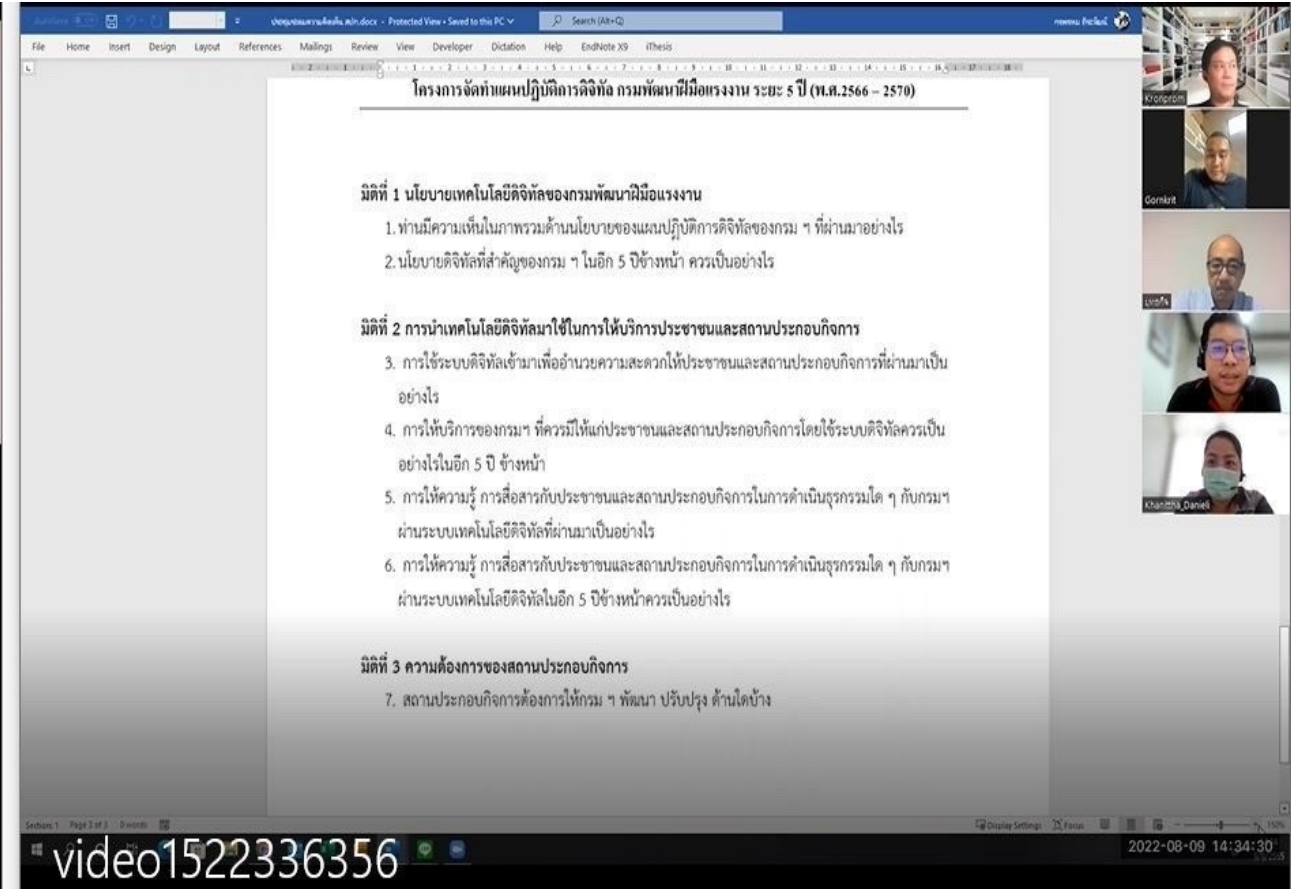


มิติที่ 2 : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา
ใช้ในการให้บริการประชาชนและ
สถานประกอบการ



มิติที่ 3 : ความต้องการของสถาน
ประกอบการ

รูปภาพกิจกรรมประชุมระดมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ 3



ผลการการสัมภาษณ์เชิงลึกและ
การประชุมระดมความคิดเห็น



เปิดไฟล์ progress report

ร่าง แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



แนวคิดว่าจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ

สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงแรงงาน

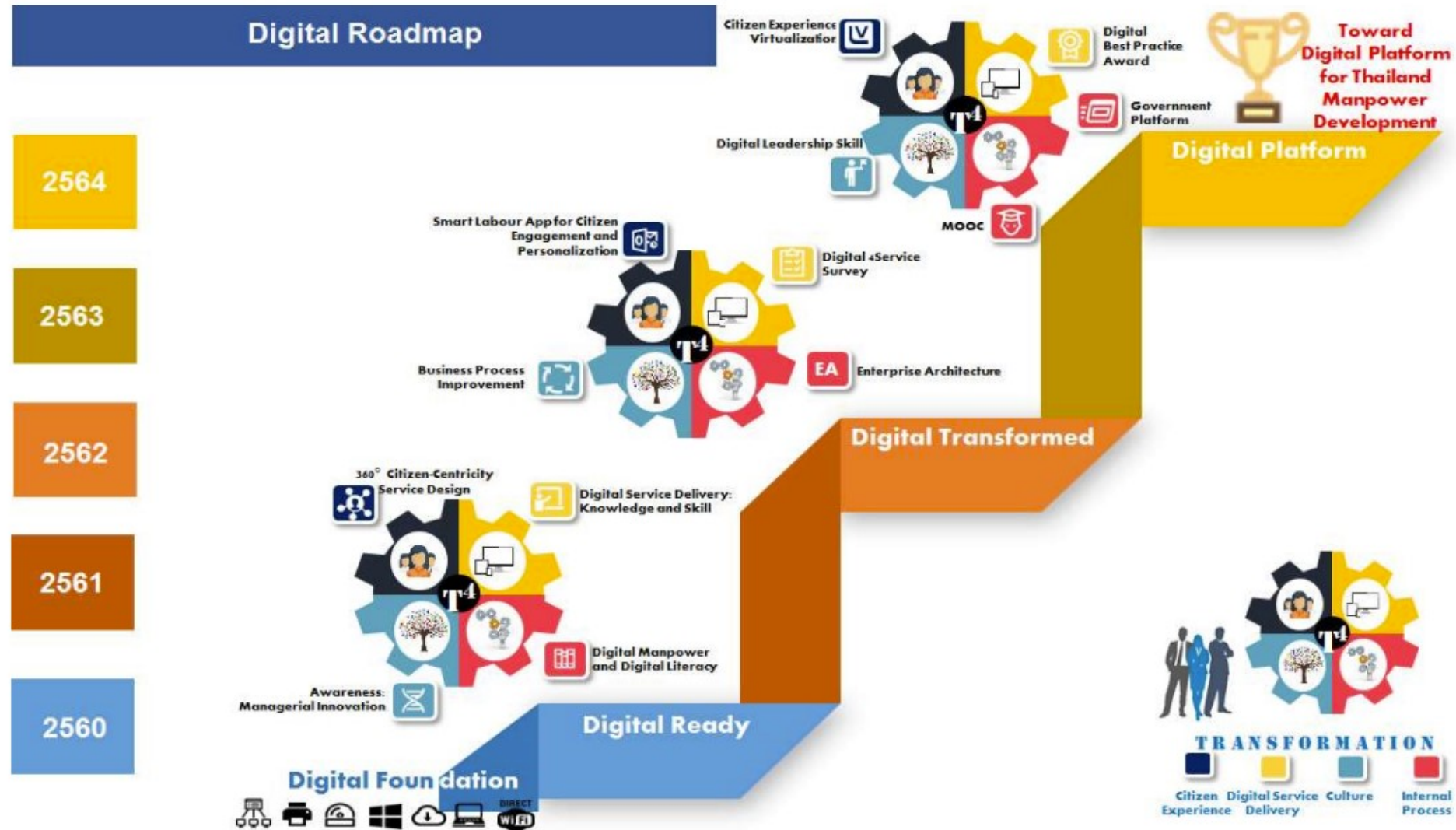
ไม่เพิ่มภาระงาน

เป็น Rolling Plan มีการประเมินและทบทวนทุกปี

- Digital Readiness
- Digital Transform

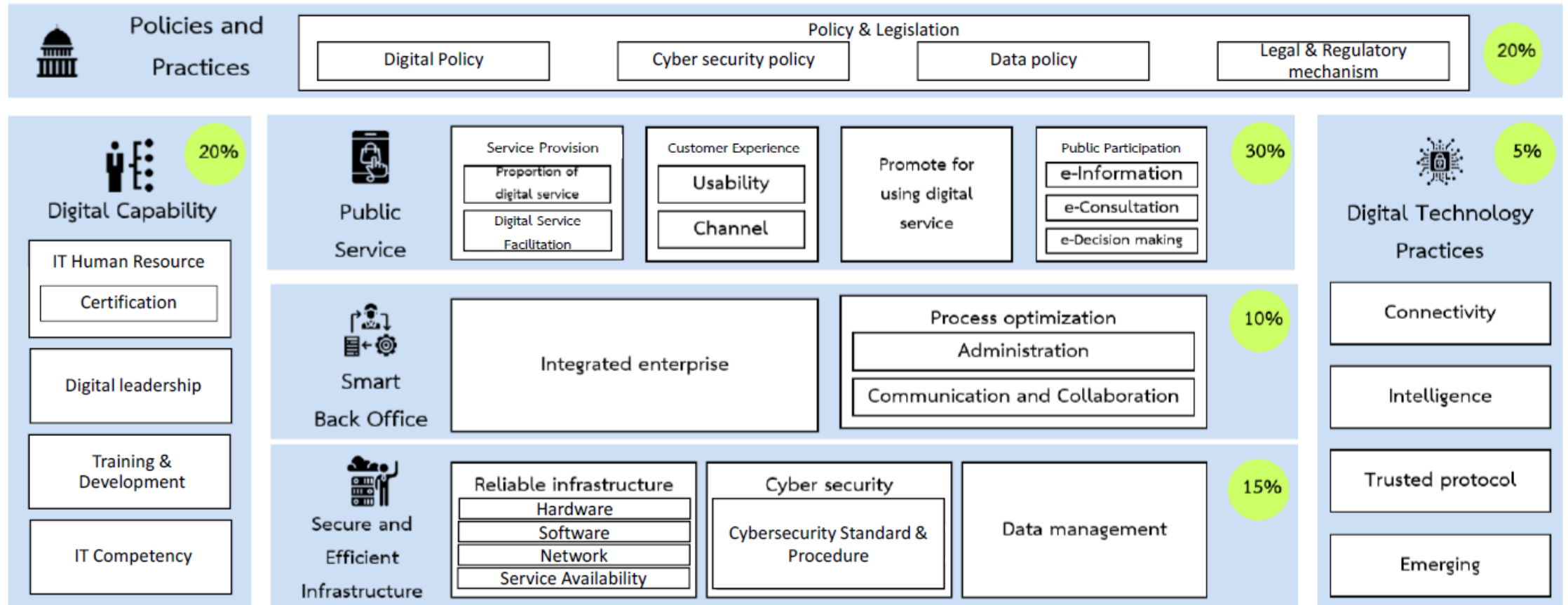


ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

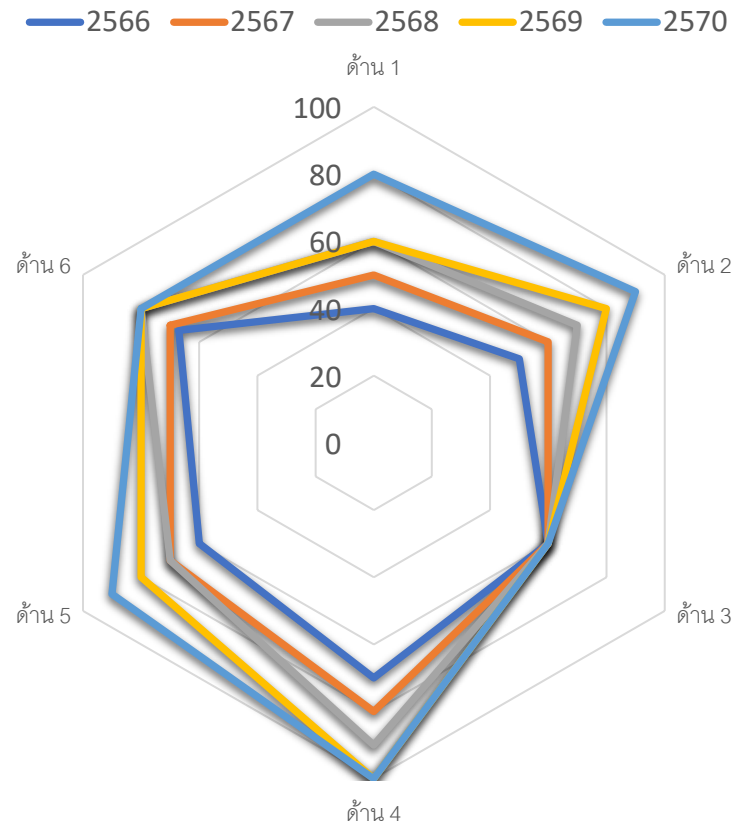


กรอบการประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2565

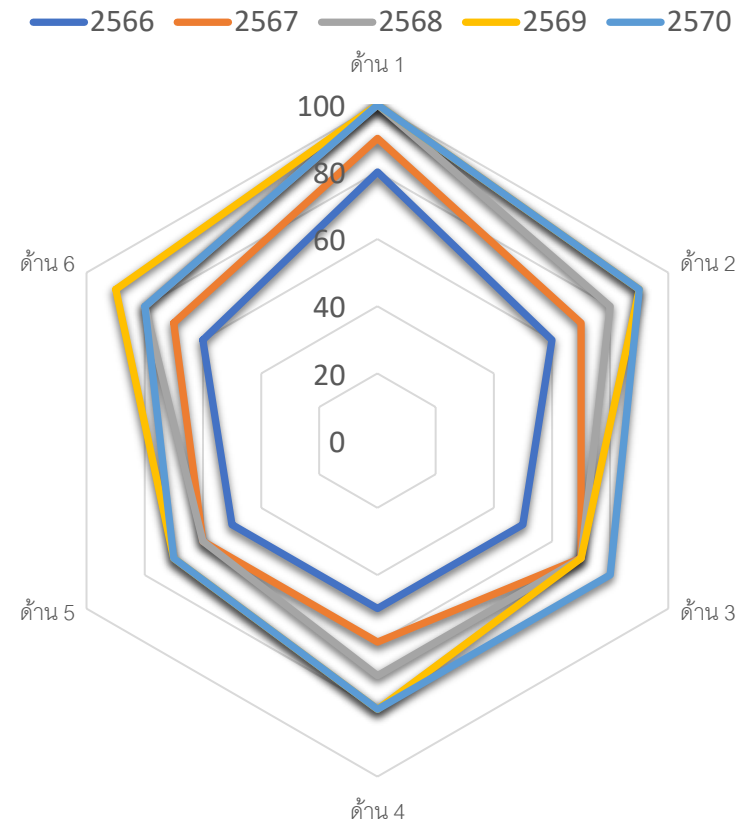
กรอบการประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2565
(Digital Government Readiness Framework 2022)



แผนปฏิบัติการดิจิทัล 1



แผนปฏิบัติการดิจิทัล 2



2566

2567

2568

2569

2570



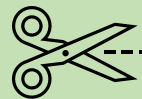
การแปลงข้อมูลเป็นดิจิทัล



การจัดการข้อมูลสารสนเทศ



กระบวนการอัตโนมัติ



กระบวนการประสิทธิภาพ



การพลิกโฉมองค์กร



การพลิกโฉมบุคลากร



การพลิกโฉมกระบวนการ



การพลิกโฉมเทคโนโลยี



การพลิกโฉมสารสนเทศ

1. วิสัยทัศน์แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2563-2565 (เดิม)	วิสัยทัศน์ พ.ศ. 2566-2670 (ใหม่)
ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สู่ดิจิทัลไทยแลนด์ Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand	(คงเดิม)

2.พันธกิจแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พันธกิจ พ.ศ. 2563-2565 (เดิม)	พันธกิจ พ.ศ. 2566-2670 (ใหม่)
1.พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2.ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3.พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4.พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล 5.ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลตามมาตรฐานสากล	1.ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล 2.พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล 3.ยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

3.วัตถุประสงค์ นโยบาย/เป้าประสงค์ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์ พ.ศ. 2563-2565 (เดิม)	วัตถุประสงค์ พ.ศ. 2566-2670 (ใหม่)
1.บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว 2.ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตาม กรอบธรรมาภิบาล 3.กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูล ที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต 4.บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการ ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	(คงเดิม)

5.ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. 2563-2565 (เดิม)	พ.ศ. 2566-2670 (ใหม่)
แผนปฏิบัติราชการ 1 ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แผนปฏิบัติราชการ 2 ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง แผนปฏิบัติราชการ 3 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แผนปฏิบัติราชการ 4 บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติราชการ 5 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติราชการ 1.ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติราชการ 2.พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติราชการ 3.ยกระดับการให้บริการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติราชการ 4.ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล แผนปฏิบัติราชการ 5.ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัลประสิทธิภาพสูงและมั่นคงปลอดภัย แผนปฏิบัติราชการ 6.ขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

ประเภทของโครงการที่หน่วยงานนำเสนอ



โครงการที่ได้รับนโยบายหรือมอบหมายจากหน่วยงานอื่น มายังกระทรวงแรงงาน หรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



โครงการที่กระทรวงแรงงาน มอบนโยบายหรือมอบหมายให้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบดำเนินการ



โครงการที่หน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายสนับสนุนหรือดำเนินการ



โครงการที่หน่วยงานมีนโยบายดำเนินการ

โครงการที่จะนำมาบรรจุในแผน



โครงการจากแผนเดิม
ที่ยังไม่ได้ดำเนินการ
หรือ ต้องจัดทำ
ต่อเนื่อง



โครงการที่แนะนำ
โดยที่ปรึกษา



โครงการที่
หน่วยงานเสนอ



โครงการที่ได้เคยขอ
อนุมัติงบประมาณ

Q&A





ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
วันจันทร์ที่ 12 กันยายน 2565 เวลา 10.00 – 12.00 น.

แบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็น
(ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

eec65nida@gmail.com สลับบัญชี

ระบบจะบันทึกชื่อและรูปภาพที่เชื่อมโยงกับบัญชี Google เมื่อคุณอัปโหลดไฟล์และส่งแบบฟอร์มนี้.
อีเมลของคุณจะไม่รวมอยู่ในคำตอบ

คำชี้แจงโครงการ

ตามที่มหาวิทยาลัยศิลปากรได้มีความไว้วางใจจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ให้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ บัญชีภายใน
บัญชีภายนอก และแนวโน้มเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงสภาพปัญหาในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรม
พัฒนาฝีมือแรงงาน
โดยนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ
5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)
ตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ด้วยเหตุนี้เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
จึงขอความอนุเคราะห์ให้ทุกท่าน โปรดพิจารณาและให้ความคิดเห็นที่มีต่อ
(ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

กด Link เพื่อศึกษา: (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

คำชี้แจงความลับส่วนบุคคล

ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับการศึกษานี้จะยึดหลักจริยธรรมทางการวิจัย
ข้อมูลสำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลหรือองค์กรจะถูกปกป้องเป็นความลับ
การวิจัยจะไม่นำเสนอหรือระบุชื่อผู้ให้ข้อมูล ก่อนได้รับอนุญาต
ข้อมูลทั้งหมดจะถูกรวบรวม
วิเคราะห์ ประมวลผลและจะนำเสนอข้อมูลในสาระสำคัญของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

eec65nida@gmail.com สลับบัญชี

บันทึกฉบับร่างแล้ว

ระบบจะบันทึกชื่อและรูปภาพที่เชื่อมโยงกับบัญชี Google เมื่อคุณอัปโหลดไฟล์และส่งแบบฟอร์มนี้.
อีเมลของคุณจะไม่รวมอยู่ในคำตอบ

*จำเป็น

ข้อมูลผู้ให้ความคิดเห็น

ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับการศึกษานี้จะยึดหลักจริยธรรมทางการวิจัย ข้อมูลสำคัญซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลหรือองค์กรจะถูกปกป้องเป็นความลับ การวิจัยจะไม่นำเสนอหรือระบุชื่อผู้ให้ข้อมูล ก่อนได้รับอนุญาต
ข้อมูลทั้งหมดจะถูกรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผลและจะนำเสนอข้อมูลในสาระสำคัญของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ-สกุล *

คำตอบของคุณ

! จำเป็นต้องตอบคำถามนี้

หน่วยงาน *

คำตอบของคุณ

! จำเป็นต้องตอบคำถามนี้

ตำแหน่ง *

คำตอบของคุณ

! จำเป็นต้องตอบคำถามนี้

กลับ

ถัดไป

ล้างแบบฟอร์ม

ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

ประเด็น

วิสัยทัศน์ (หน้า 119) *

"ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์
Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand"

- ☐ เห็นด้วย
☒ ไม่เห็นด้วย
☐ ไม่แน่ใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับ วิสัยทัศน์

คำตอบของคุณ

พันธกิจ (หน้า 119) *

- 1.ปรับแนวนโยบายและหลักปฏิบัติเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล
- 2.พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- 3.ยกระดับการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- 4.ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 5.พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

- ☐ เห็นด้วย
☐ ไม่เห็นด้วย
☐ ไม่แน่ใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับ พันธกิจ

คำตอบของคุณ

วัตถุประสงค์นโยบาย/เป้าประสงค์ (หน้า 119) *

- 1.บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
- 2.ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล

แบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็น

shorturl.at/ehQS7



Thank you

