

# การประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

กลุ่มที่ 2: หน่วยงานด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และ  
ด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

โครงการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2  
(Digital Government Development Plan Phase II)

5 ตุลาคม 2559

# Agenda

## กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# กรอบแนวคิดการศึกษา

1

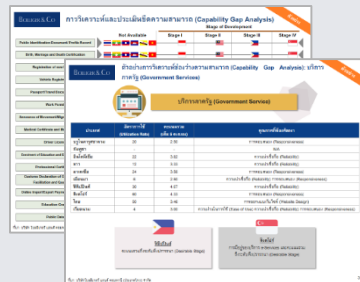
## การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

- ❖ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดทำ
  - นโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของไทย รวมถึงกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการปรับใช้ให้เหมาะสมกับโครงการแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
  - ทบทวนความครบถ้วนของเนื้อหา แผนฯ ระยะที่ 1 ทั้งหมด 18 ชัดความสามารถ พร้อมเพิ่มเติมเนื้อหาในรายละเอียดให้มีความสมบูรณ์ และสอดคล้องกับระยะที่ 2
  - ศึกษาผลการจัดอันดับในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์หรือรัฐบาลดิจิทัลในระดับสากล
  - ศึกษาผลการศึกษา โครงการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานภาครัฐระดับกรม และข้อมูลอื่นๆ
  - ระบุปัญหา อุปสรรค และความท้าทายในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยในภาพรวมและในรายละเอียดของทั้ง 8 บริการ
- ❖ การศึกษาและออกแบบกรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

2

## กระบวนการศึกษา/วิเคราะห์

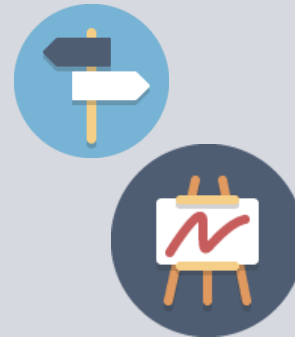
- ❖ การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดทำ
- ❖ การวิเคราะห์ และประเมินขีดความสามารถและความพร้อมเชิงดิจิทัลของภาครัฐทั้งในเชิงกว้าง และเชิงลึก
- ❖ การสรุปผลการศึกษา โดยการนำผลการวิเคราะห์และประเมินขีดความสามารถในการเป็นรัฐบาลดิจิทัล กับผลจากการจัดประชุมระดมสมองเพื่อรับฟังความคิดเห็น
- ❖ การวิเคราะห์เปรียบเทียบถึง ช่องว่าง ความเป็นไปได้ แนวทางการแก้ไขบริการภาครัฐ ปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาในระยะเวลาดังกล่าว



3

## กระบวนการจัดทำข้อเสนอแนะ และสรุปผลการศึกษา

- ❖ การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการผลักดันการยกระดับขีดความสามารถเชิงดิจิทัล
- ❖ การศึกษา วิเคราะห์ และสรุปความสัมพันธ์ของขีดความสามารถทั้ง 26 ชัดความสามารถในรูปแบบแผนภาพพร้อมคำอธิบาย
- ❖ การจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Development Plan)



4

## การประชุมรับฟังความคิดเห็นและการเผยแพร่ผลการศึกษา

- ❖ การจัดงานประชุมระดมสมองเพื่อรับฟังความคิดเห็น (Focus Group) ประเด็นปัญหาความท้าทาย และโอกาสของรัฐบาลดิจิทัลจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน
- ❖ การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Hearing) ต่อร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระยะที่ 2
- ❖ การเผยแพร่ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (Digital Government Development Plan) ฉบับเผยแพร่ พร้อมบทความสั้นๆ จำนวน 3 บทความ (ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษตามแต่ที่ สรอ. จะเห็นสมควร) ความยาวบทความละ 1-3 หน้ากระดาษ A4
- ❖ การเผยแพร่สรุปผลการศึกษา (ตามที่ สรอ. เห็นสมควรให้เผยแพร่ต่อสาธารณชน) ในรูปแบบ Infographics ผ่าน ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท โบลีเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด



# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทย (Thailand Digital Landscape) ในระยะเวลา 20 ปี



ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

|                  | ระยะที่ 1<br>Digital Foundation                                                                                                                               | ระยะที่ 2<br>Digital Thailand I: Inclusion                                                                                                        | ระยะที่ 3<br>Digital Thailand II: Full Transformation                                                        | ระยะที่ 4<br>Global Digital Leadership                                                                    |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| โครงสร้างพื้นฐาน | อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงถึงทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ เป็นฐานของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ                                                                     | อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงถึงทุกหมู่บ้านและเชื่อมกับประเทศในภูมิภาคอื่น                                                                              | อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงถึงทุกบ้านและรองรับการหลอมรวมและการเชื่อมต่อทุกอุปกรณ์                                | อินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ อย่างไร้รอยต่อ                                             |
| เศรษฐกิจ         | การทำธุรกิจผ่านระบบดิจิทัล คล่องตัวและติดต่อธุรกิจทำให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน เกษตรกร ให้มาอยู่บนระบบออนไลน์พร้อมทั้ง วางรากฐานให้เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์ดิจิทัล | ภาคเกษตร การผลิต และบริการเปลี่ยนมาทำธุรกิจด้วยดิจิทัลและข้อมูลตลอดจน digital technology startup และคลัสเตอร์ดิจิทัลเริ่มมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจไทย | ภาคเกษตร การผลิต และบริการ แข่งขันได้ด้วยนวัตกรรมดิจิทัล และ เชื่อมโยงไทยสู่การค้าในระดับภูมิภาค และระดับโลก | กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกกิจกรรมเชื่อมต่อภายในและระหว่างประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง |
| สังคม            | ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและบริการพื้นฐานของรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม                                                                   | ประชาชนเชื่อมั่นในการใช้ดิจิทัล และเข้าถึงบริการการศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล                                         | ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี/ข้อมูล ทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน                                              | เป็นประเทศที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล ตลอดจนชุมชนใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนเอง                  |
| รัฐบาล           | หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน                                                                                                | การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว                                                                                  | รัฐจัดให้มีบริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน เปิดเผยข้อมูลและให้ประชาชนมีส่วนร่วม                  | เป็นประเทศผู้นำในภูมิภาคด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน                          |
| ทุนมนุษย์        | กำลังคน (ทุกสาขา) มีทักษะด้านดิจิทัล เป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ                                                                             | กำลังคนสามารถทำงานผ่านระบบดิจิทัลแบบไร้พรมแดน มีผู้เชี่ยวชาญดิจิทัลต่างประเทศเข้ามาทำงานในไทย                                                     | ประเทศไทยเกิดงานคุณค่าสูง และกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญดิจิทัลเฉพาะด้านเพียงพอต่อความต้องการ                  | เป็นหนึ่งในศูนย์กลางด้านกำลังคนดิจิทัลของภูมิภาคทั้งในรายสาขาและผู้เชี่ยวชาญดิจิทัล                       |
| ความเชื่อมั่น    | รัฐบาลออกชุดกฎหมายดิจิทัลที่ครอบคลุม และปกป้องคุ้มครองที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนงาน                                                                         | ไทยมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำธุรกรรมดิจิทัล มีระบบอำนวยความสะดวกและมีมาตรฐาน                                                                      | ประเทศไทยไม่มีกฎหมาย/ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการค้า การทำธุรกรรมดิจิทัล                                      | เป็นประเทศต้นแบบที่มีการพัฒนา ทบทวน กฎระเบียบ กติกา ด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่องจริงจัง                     |

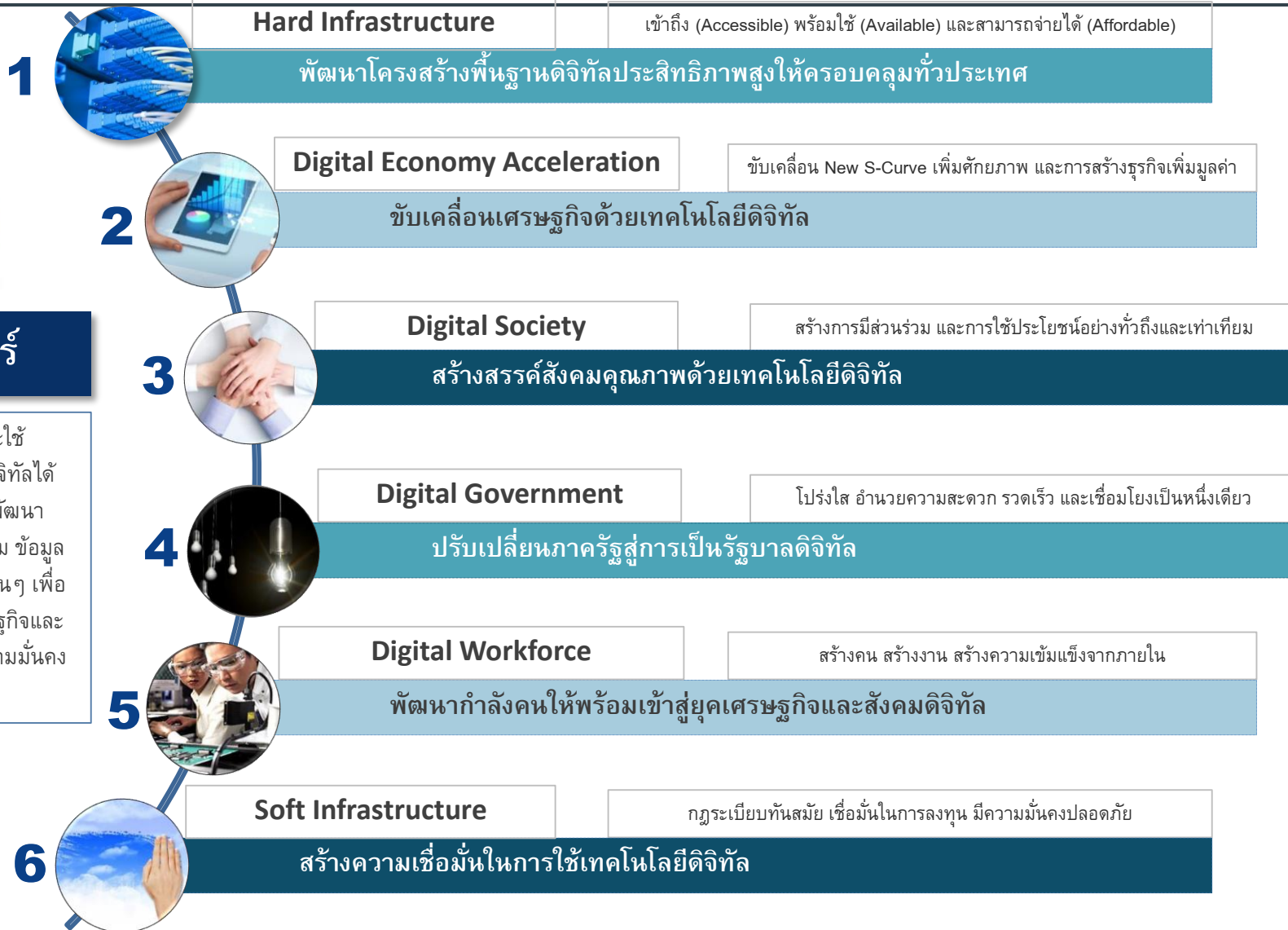
ที่มา: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

# ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy)



## ยุทธศาสตร์

ไทยสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูลทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน



ที่มา: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

# ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (1)

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของ

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล  
และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แผนปฏิบัติการ  
ยุทธศาสตร์  
Connectivity

แผนปฏิบัติการ  
ยุทธศาสตร์  
DE  
Acceleration

แผนปฏิบัติการ  
ยุทธศาสตร์  
Digital  
Society

แผนปฏิบัติการ  
ยุทธศาสตร์  
Digital Gov  
แผนพัฒนา  
รัฐบาลดิจิทัล

แผนปฏิบัติการ  
ยุทธศาสตร์  
Digital  
Workforce

แผนปฏิบัติการ  
ยุทธศาสตร์  
Law & Cyber  
Security

แผนปฏิบัติการ  
รายการ  
(Agenda based)

แนวทางการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมประจำปีงบประมาณ

แผนปฏิบัติการราชการ และคำของบประมาณของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของหน่วยงาน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2560 – 2562)

ระดับ  
หน่วยงาน



# ความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2)



ที่มา: สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (สรอ.)

# 4 ยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559 – 2561)

## 1 การพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถ รองรับการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล



-  การบูรณาการข้อมูลผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลาง
-  การยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิโดยใช้ Smart Card หรือผ่านบัญชีผู้ใช้อิเล็กทรอนิกส์กลาง
-  การให้ทุกข้อมูลงานบริการผ่านจุดเดียว โดยให้ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
-  การแก้ไขเรื่องร้องเรียนและการเข้าถึงความต้องการในเชิงรุก
-  โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์
-  ยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

## 2 การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน



-  การให้ความช่วยเหลือ: การให้บริการความช่วยเหลือแบบบูรณาการในเชิงรุก
-  การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน: การบูรณาการตลาดแรงงานแบบครบวงจร

## 3 การยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของภาคธุรกิจ



-  การเพิ่มประสิทธิภาพภาคการเกษตร: การเกษตรแบบครบวงจรรายบุคคลผ่านการบูรณาการ
-  การท่องเที่ยว: การบูรณาการด้านการท่องเที่ยวแบบครบวงจร
-  การลงทุน: การบูรณาการงานบริการด้านการลงทุนข้ามหน่วยงาน
-  การค้า (นำเข้า/ส่งออก): การบูรณาการการนำเข้าส่งออกแบบครบวงจร
-  วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: การส่งเสริม SMEs แบบบูรณาการเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการเติบโต
-  ภาษีและรายได้: ระบบภาษีบูรณาการข้ามหน่วยงานแบบครบวงจร

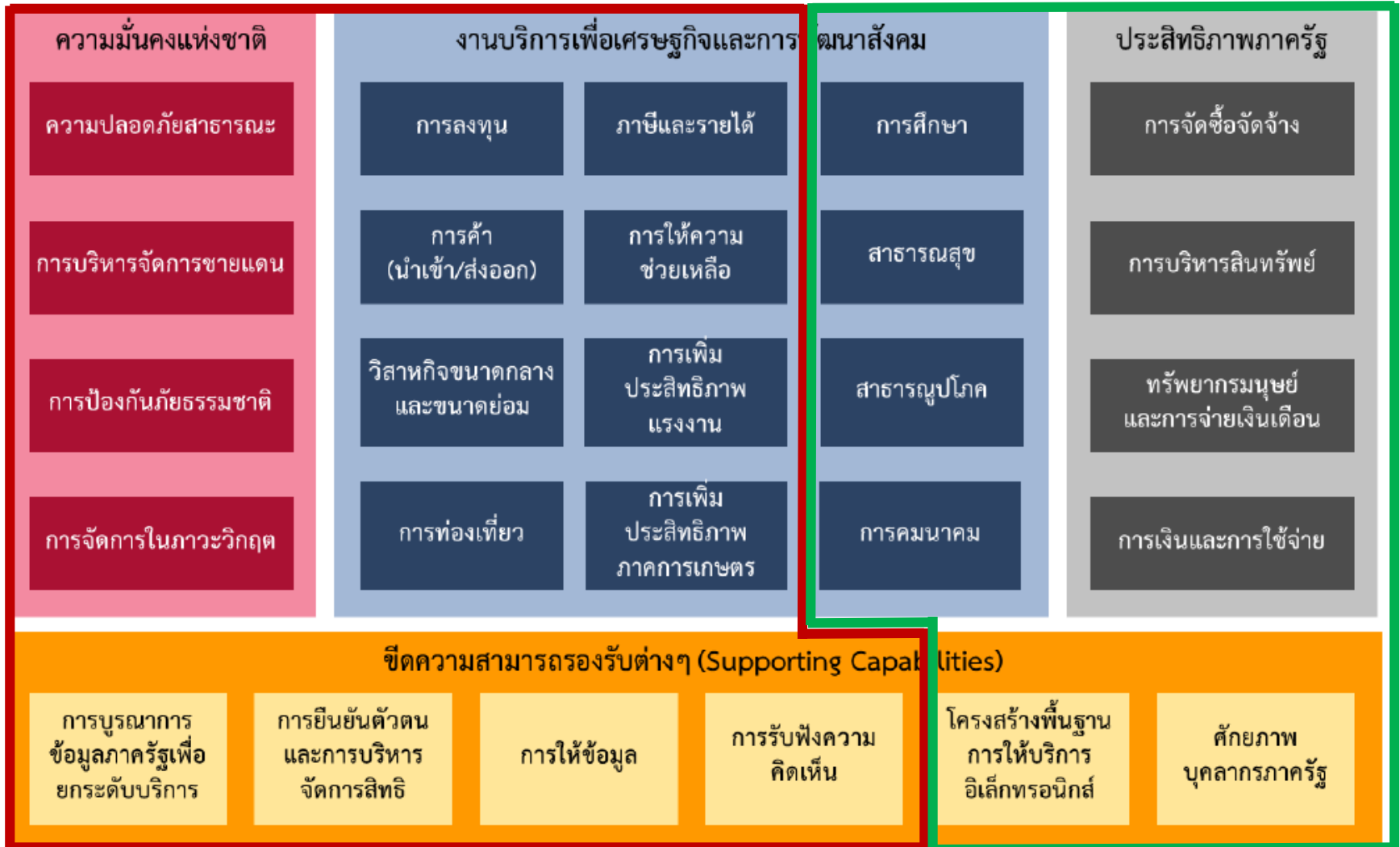
## 4 การยกระดับความมั่นคงและ เพิ่มความปลอดภัยของประชาชน



-  ความปลอดภัยสาธารณะ: การรักษาความปลอดภัยสาธารณะเชิงรุก โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก
-  การบริหารจัดการชายแดน: การประเมินความเสี่ยงผู้โดยสารข้ามแดนล่วงหน้าและพิสูจน์ตัวตนผ่านช่องทางอัตโนมัติ
-  การป้องกันภัยธรรมชาติ: การบูรณาการข้อมูล เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ
-  การจัดการในภาวะวิกฤติ: การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบริหารจัดการในภาวะวิกฤติ

## 26 ขีดความสามารถเชิงดิจิทัลภาครัฐภายใต้แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 1



# เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลทั้ง 26 ปีความสามารถ

| ความมั่นคงแห่งชาติ                                                                                                | งานบริการเพื่อเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม                                                                                          |                                                                                                                         |                                                                                                                                  | ประสิทธิภาพภาครัฐ                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความปลอดภัยสาธารณะ                                                                                                | การลงทุน                                                                                                                        | ภาษีและรายได้                                                                                                           | การศึกษา                                                                                                                         | การจัดซื้อจัดจ้าง                                                                          |
| บูรณาการข้อมูลจากกล้องวงจรปิดเพื่อเฝ้าระวังและตรวจจับความเสี่ยงก่อนเกิดเหตุเพื่อบริหารจัดการผ่านระบบศูนย์บัญชาการ | มีระบบกลางเพื่อเชื่อมโยงงานบริการด้านการลงทุนแบบข้ามหน่วยงานระหว่างทุกหน่วยงานผู้มีอำนาจในการอนุมัติอนุญาตเริ่มต้นธุรกิจ        | มีการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความ เป็นอัตโนมัติงานบริการด้านภาษี                           | มีระบบกลางเพื่อเชื่อมโยงงานบริการด้านการศึกษาแบบข้ามหน่วยงานระหว่างทุกหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความ เป็นอัตโนมัติงานบริการด้านการศึกษา | มีระบบกลางในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อให้สามารถควบคุมความโปร่งใส และเพิ่มประสิทธิภาพได้ |
| การบริหารจัดการชายแดน                                                                                             | การค้า (นำเข้า / ส่งออก)                                                                                                        | การให้ความช่วยเหลือ                                                                                                     | สาธารณสุข                                                                                                                        | การบริหารสินทรัพย์                                                                         |
| ขยายผลระบบพิสูจน์ตัวตนด้วยลายนิ้วมือให้ครอบคลุมทุกด้าน สามารถรองรับ พล เมือง และชาวต่างชาติที่มีกรลงทะเบียน       | มีระบบบูรณาการนำเข้า / ส่งออกแบบครบวงจร ให้ผู้ประกอบการสามารถทำธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าส่งออกแบบครบวงจร                 | บูรณาการข้อมูลประชาชนจากทุกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถกำหนดสิทธิรายบุคคลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสามารถให้บริการเชิงรุกได้ | มีระบบกลางเพื่อเชื่อมโยงงานบริการด้านสาธารณสุขแบบข้ามหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสาธารณสุขมีความรวดเร็วขึ้น                 | มีระบบกลางในการบริหารสินทรัพย์ เพื่อให้สามารถควบคุมความโปร่งใสได้                          |
| การป้องกันภัยธรรมชาติ                                                                                             | วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม                                                                                                     | การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน                                                                                               | สาธารณสุขโรค                                                                                                                     | ทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน                                                          |
| ระบบวิเคราะห์และคาดการณ์ภัยธรรมชาติจากข้อมูล และระบบจำลองสถานการณ์ เพื่อติดตามและบริหารจัดการภัยธรรมชาติ          | มีระบบบูรณาการเชิงรุกเพื่อให้ข้อมูลความรู้ และคำปรึกษา เพื่อประกอบธุรกิจแก่ SME แบบครบวงจร ณ จุดเดียว และภาครัฐสนับสนุนระบบ ICT | บูรณาการข้อมูลตลาดแรงงานอย่างครบวงจร เพื่อตอบสนองความต้องการทุกภาคส่วน เช่น การจัดหางาน การพัฒนาทักษะ การทราบภาพรวมตลาด | มีระบบกลางเพื่อเชื่อมโยงงานบริการด้านสาธารณสุขระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การให้บริการด้านสาธารณสุขมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น        | มีระบบกลางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน เพื่อให้สามารถควบคุมความโปร่งใสได้  |
| การจัดการในภาวะวิกฤติ                                                                                             | การท่องเที่ยว                                                                                                                   | การเพิ่มประสิทธิภาพภาคการเกษตร                                                                                          | การคมนาคม                                                                                                                        | การเงินและการใช้จ่าย                                                                       |
| บูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดตามและบริหารจัดการวิกฤติ                                            | ยกระดับประสบการณ์นักท่องเที่ยวในยุคดิจิทัล (Digital Tourism)                                                                    | บูรณาการข้อมูลการเกษตรระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ข้อมูลที่ตรงความต้องการของเกษตรกรแบบรายบุคคล                              | บูรณาการโครงสร้างพื้นฐานกลางด้านคมนาคม                                                                                           | บูรณาการโครงสร้างพื้นฐานกลางด้านการเงินและการใช้จ่ายให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น              |

## ขีดความสามารถรองรับต่าง ๆ

|                                                                                                                              |                                                                                                                                      |                                                                                                                               |                                                                                                                                          |                                                                                                                                    |                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การบูรณาการข้อมูลภาครัฐเพื่อยกระดับบริการ                                                                                    | การยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิ                                                                                                   | การให้ข้อมูล                                                                                                                  | การรับฟังความคิดเห็น                                                                                                                     | โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์                                                                                         | ศักยภาพบุคลากรภาครัฐ                                                                                       |
| มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลางเพื่อบูรณาการข้อมูล ระบบหน่วยงาน รวมทั้งมีมาตรการในการควบคุมความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล | ใช้บัตรประชาชน (Smart Card) ในการยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิเมื่อเข้ารับบริการ และใช้บัญชีอิเล็กทรอนิกส์กลางสำหรับทำธุรกิจภาครัฐ | จัดทำศูนย์รวมข้อมูลงานบริการภาครัฐที่มุ่งเน้นการให้ทุกข้อมูลผ่านจุดเดียว โดยมุ่งเน้นการให้ข้อมูลตามความต้องการของผู้รับบริการ | ยกระดับประสิทธิภาพและการใช้งานของศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ 1111 ให้เป็นระบบกลางที่สามารถเชื่อมโยงเรื่องร้องเรียนทุกประเภทของทุกหน่วยงานได้ | บูรณาการโครงสร้างพื้นฐานกลางด้าน ICT สำหรับบริการภาครัฐให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล | สร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้บุคลากรหน่วยงานภาครัฐพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล |

# 10 ขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระยะที่ 2

## การศึกษา



**Best Practice:** Digital Technologies Hub (AUSTRALIA), Nectar (AUSTRALIA)

**Current System:** e-Education

### Stakeholders

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์
- สำนักงานกรมข้าราชการพลเรือน
- ครูสภา

## สาธารณสุข



**Best Practice:** Electronic Health Record Sharing System (eHRSS)

**Current System:** ระบบสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการข้อมูลผู้ป่วยหรือ Health Information System (HIS):

### Stakeholders

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือ สปสช.

## สาธารณูปโภค



**Best Practice:** ArcGIS Online by ESRI

**Current System:** สารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System: GIS)

### Stakeholders

- กรมแผนที่ทหาร
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
- หน่วยงาน/สำนักงานของแต่ละจังหวัด
- หน่วยงานที่มีข้อมูล GIS เป็นของตนเอง เช่น การไฟฟ้า การประปา กรมพัฒนาที่ดิน กรมทรัพยากรธรณี กรมทรัพยากรน้ำ

## การคมนาคม



**Best Practice:** Intelligent Transportation System (KOREA)

**Current System:** Thailand Intelligent Transportation System

### Stakeholders

- สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (สปค.)
- กรมการขนส่งทางบก (ขบ.)
- กรมทางหลวง (ทล.)
- กรมทางหลวงชนบท (ทช.)
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)
- การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.)
- องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.)
- บริษัท ขนส่ง จำกัด (บขส.)

## การจัดซื้อจัดจ้าง



**Best Practice:** Online Procurement System: KONEPS (KOREA)

**Current System:** e-Government Procurement

### Stakeholders

- หน่วยงานภาครัฐ (Government Agencies)
  - กรมบัญชีกลาง
  - กระทรวงพาณิชย์
  - สำนักงานประมาณ
  - กระทรวงการคลัง
- ซัพพลายเออร์ (Supplier)
- ผู้ตรวจสอบ (Auditor)
- ธนาคารพาณิชย์ (Commercial Bank)

## การบริหารสินทรัพย์



เงินสด สินทรัพย์ พัสดุ หลักทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์

**Best Practice:** DBAS' Asset Management System

**Current System:**

- GFMIS (ระบบบริหารเงินสด)
- GFMIS (ระบบสินทรัพย์ถาวร)
- PFMS-SOE
- GFMIS-SOE
- e-State Property: ระบบบริการผู้เช่าและผู้ใช้ที่ราชพัสดุ
- GIS สืบค้นข้อมูลที่ดินราชพัสดุ

### Stakeholders

- กรมบัญชีกลาง
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
- กรมธนารักษ์

## ทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน



**Best Practice:**

- GovHRMS (HONG KONG)
- Recruitment One-Stop (US)
- Enterprise HR Integration (US)
- e-Training (US)
- e-Payroll (US)

**Current System:**

- ระบบ DPIS
- ระบบ GMIS
- ระบบ HRD e-Learning
- Job.ocsc.go.th

### Stakeholders

- สำนักงาน ก.พ.
- กรมบัญชีกลาง

## การเงินและการใช้จ่าย



**Best Practice:**

- DBAS' Financial Statistics and Analysis System
- DBAS' Cost Management System
- DBAS' Accounting Management System
- DBAS' Credit and Debt Management System
- DBAS' Expenditure and Real-time Electronic Funds Transfer (EFT) System
- DBAS' Fund Management System
- DBAS' Budget Management System

**Current System:** ระบบการเงินการคลังแบบอิเล็กทรอนิกส์: GFMIS (Government Fiscal Management System)

### Stakeholders

- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
- กรมบัญชีกลาง

## โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์



Network Internet IPv6 IPv6 www Domain Name Software License Security Privacy

**Best Practice:** Guide for IT Infrastructure Monitoring Tools (ITIM) / **Current System:** Government Shared Infrastructure

### Stakeholders:

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

## ศักยภาพบุคลากรภาครัฐ



**Best Practice:** Korean's Efforts for e-Government

**Current System:** e-Government Academy

### Stakeholders:

- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.)

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

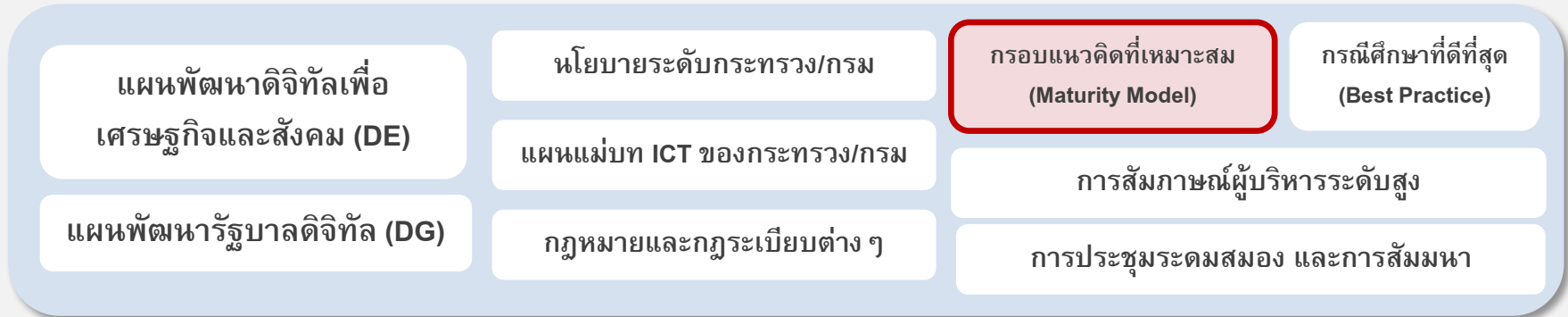
สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

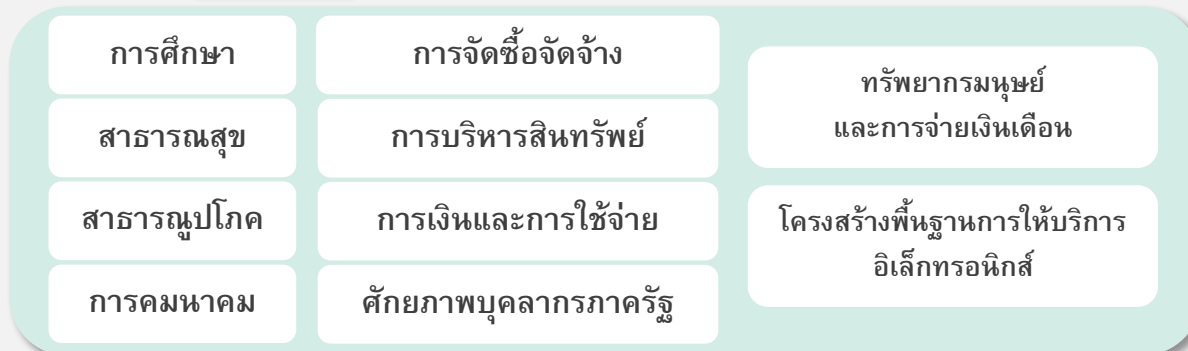
แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# การจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยกรอบแนวคิด Top-down และ Bottom-up

## การวิเคราะห์ขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของการบริการภาครัฐโดยรวม



BOTTOM-UP



TOP-DOWN



GAP

การศึกษาขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของการบริการภาครัฐทั้ง 10 ด้าน

# กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล: Maturity Model

| United Nation                                                                     |               | STAGE I                | STAGE II                      | STAGE III             | STAGE IV               | STAGE V                       | STAGE VI                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------|
|   | Gartner       | Initial                | Developing                    | Defined               | Managed                | Optimized                     | -                                              |
|   | United Nation | Emerging               | Enhanced                      | Transactional         | Connected              | -                             | -                                              |
|   | Deloitte      | Information Publishing | Official Two-way Transactions | Multi-purpose Portals | Portal Personalization | Clustering of Common Services | Full Integration and Enterprise Transformation |
|  | World Bank    | Publish                | Interact                      | Transact              | -                      | -                             | -                                              |
|  | accenture     | Online Presence        | Basic Capability              | Service Availability  | Mature Delivery        | Service Transformation        | -                                              |

ที่มา: บริษัท โบลติเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด รวบรวมจาก Gartner (2015), United Nations (2015) และ Lee (2010).

# ระดับขั้นของการพัฒนา (Maturity Stage) ของดิจิทัลภาครัฐ โดย Gartner

|                   |                        |                           |                                | Fully Digital       | Smart                       |
|-------------------|------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------------------|
|                   |                        |                           | Data-Centric                   |                     |                             |
|                   |                        | Open                      |                                |                     |                             |
|                   |                        | E-Gov.                    |                                |                     |                             |
| Maturity Level    | 1<br>Initial           | 2<br>Developing           | 3<br>Defined                   | 4<br>Managed        | 5<br>Optimizing             |
| Value Focus       | Compliance, efficiency | Transparency and openness | Constituent value              | Transformation      | Sustainability              |
| Channel Strategy  | Portal                 | Government as a platform  | Nongovernment channels         | Truly multichannel  | Automation replaces portals |
| Leadership        | CIO/CTO                | CDO                       | Departments                    | CIO and departments | (New) CIO                   |
| Technology Focus  | SOA                    | Open data, open service   | Open any data                  | Things as data      | Smart machines              |
| Sourcing Strategy | Mixed                  | Re-insourced, cloud first | Multisourced                   | Partner-sourced     | Outsourced                  |
| Key Metrics       | % services on line     | % open data               | Number of data-driven services | % data from things  | % decrease of services      |

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด รวบรวมจาก Gartner (2015).

# ระดับขั้นของการพัฒนา (Maturity Stage) ของดิจิทัลภาครัฐ โดย United Nations



ที่มา: บริษัท โบลีเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด รวบรวมจาก United Nations (e-Government Survey 2012)

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

## วัตถุประสงค์ของการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

- 1) นำเสนอที่มาและวัตถุประสงค์ของโครงการ และนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2
- 2) ระดมความคิดเห็น ข้อมูลเชิงลึก รวมถึงข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะที่ 2
  - ☐ สถานะปัจจุบัน และความคืบหน้าการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานของท่าน
  - ☐ ความคาดหวังในอนาคตด้านการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานของท่าน
  - ☐ ปัญหา อุปสรรค และความท้าทายในการขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานของท่าน
  - ☐ ความเป็นไปได้ของการนำเอาแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศกรณีศึกษาที่ดีที่สุด (Best Practice) มาประยุกต์หรือปรับใช้กับหน่วยงานของท่าน
  - ☐ ประเด็นระดมสมองอื่นๆ



## ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

- 1) รายละเอียด สถานะปัจจุบัน และความคืบหน้าของโครงการสำคัญ (Flagship Project) ของหน่วยงานและหน่วยงานได้สังกัดของท่าน หรือโครงการร่วมของหน่วยงานกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเป็นรัฐบาลดิจิทัล พร้อมทั้งโครงการที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมสมัยใหม่
- 2) นโยบาย โครงการ แนวโน้มการพัฒนา พร้อมทั้งความคาดหวังในอนาคต ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานของท่าน
- 3) ความร่วมมือหรือทรัพยากรที่ต้องการ และข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม ต่อการดำเนินงานในการพัฒนาด้านรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย สำหรับสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.)
- 4) ปัญหา และความท้าทายในการขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานของท่าน
- 5) ความเป็นไปได้ของการนำเอาแนวทางการดำเนินงานของประเทศกรณีศึกษาที่ดีที่สุด (Best Practice) มาประยุกต์หรือปรับใช้กับการดำเนินงานของหน่วยงานของท่าน เพื่อพัฒนาในด้านรัฐบาลดิจิทัล
- 6) วัดความสามารถเชิงรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานและหน่วยงานได้สังกัดของท่าน ณ ปัจจุบัน ที่ท่านประเมินไว้จากการพิจารณา Maturity Model ของรัฐบาลดิจิทัลที่นำเสนอมาในครั้งนี้

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน



# ความท้าทายที่สำคัญของด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพทางด้าน IT เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจดิจิทัล

1

## ทัศนคติ

- จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ในสาขา ICT มีน้อยลงเรื่อยๆ เพราะ ค่านิยมของเด็กรุ่นใหม่ที่น่าสนใจ งานทางนี้น้อยลงเนื่องจากเห็น เป็นเรื่องยากและได้รายได้ไม่สูง มากในระยะแรก
- บุคลากรรุ่นใหม่ที่สามารถทำงาน ด้าน IT ได้มีจำนวนจำกัด และมี ทัศนคติที่เปลี่ยนไป เช่น เปลี่ยน งานบ่อยและขาดความอดทน
- ค่านิยมของคนรุ่นใหม่นิยมที่จะ ประกอบอาชีพอิสระ และทำ Startup

2

## การศึกษา

- บัณฑิตด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของประเทศส่วนใหญ่จะมาจากสาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และ เทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะที่ บัณฑิตด้านวิศวกรรม คอมพิวเตอร์และวิทยาการ คอมพิวเตอร์ที่สามารถจะ พัฒนาซอฟต์แวร์และเข้าสู่ อุตสาหกรรม IT ได้มีจำนวน น้อยกว่ามาก
- นักศึกษารุ่นใหม่ไม่นิยมเรียน ด้าน Computer Science หรือ Computer Engineer เพราะ เป็นสาขาที่ยาก

3

## สมรรถนะ

- ปริมาณบุคลากร IT จำนวนมากแต่ขาด คุณภาพ

4

## ค่าตอบแทน

- จำนวนบุคลากร IT ที่มี คุณภาพมีจำกัด เกิดการ แย่งตัวกัน ทำให้เงินเดือน ก่อนข้างสูง

5

## เส้นทางอาชีพ

- บัณฑิตด้าน IT จำนวนมาก ไม่สามารถหางานตรงกับ สาขาที่เรียนมาได้ เนื่องจากจบมาไม่ตรงกับ ความต้องการ

6

## การขาดแคลนกำลังคน

- ประเทศไทยขาดแคลน แรงงานที่มีทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) แรงงาน ของไทยกว่าร้อยละ 50 มี การศึกษาเพียงระดับประถม

# อุปสรรคและความท้าทายในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ



## การพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน ICT

- มีการพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน ICT ที่จำกัด ขาดงบประมาณในการสนับสนุนพัฒนา
- ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน ICT ร่วมกันระหว่าง สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดอบรมบุคลากรภาครัฐ ให้มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และ IT เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาบุคลากร ICT ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพรองรับการพัฒนาระบบรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

## กำลังคน

- ขาดกำลังบุคลากรด้าน IT และบุคลากรที่มีคุณภาพมีจำนวนจำกัด ทำให้เกิดการแย่งตัวกับภาคเอกชน
- บุคลากรภาครัฐที่มีอยู่บางส่วนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจด้าน IT ที่จำเป็นในการทำงานเพื่อตอบรับการมุ่งสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ดังนั้น สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ควรร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อปรับหลักสูตรการเรียนการสอนด้าน IT ให้มีคุณภาพและให้สามารถทำงานได้ตรงกับความต้องการของตลาด นอกจากนี้ สรอ.ควรร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสรรหาบุคลากรด้าน IT ที่มีความรู้ความสามารถและสมัครใจรับราชการ



# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# มาตรการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ: สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)

## วิสัยทัศน์

ขับเคลื่อนความ  
เชื่อมโยงภาครัฐสู่  
บริการที่ดีแก่  
ประชาชนและ  
สังคมไทย

## พันธกิจ

- พัฒนา บริหารจัดการ และให้บริการโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
- ศึกษา วิจัย พัฒนา และเสนอแนะแนวทางมาตรการ และมาตรฐานด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
- ให้คำปรึกษา บริการด้านวิชาการและบริหารจัดการโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
- ส่งเสริมสนับสนุนและจัดอบรมเพื่อยกระดับทักษะความรู้ความสามารถด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง

## ยุทธศาสตร์

1. บูรณาการโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT สำหรับบริการภาครัฐ ให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพรองรับรัฐบาลดิจิทัล
2. ยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพ โดยนำบริการของภาครัฐไปสู่ประชาชน เพื่อก้าวไปสู่ Digital Economy
3. สร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและผู้รับบริการ มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

## กลยุทธ์ แผนงาน

- ผลักดันการใช้ประโยชน์จากการบูรณาการและบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
- พัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้พัฒนาบริการดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้เกิดบริการดิจิทัล ภาครัฐสำหรับประชาชน
- รวบรวมและพัฒนาชุดข้อมูลสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมบริการดิจิทัลภาครัฐ
- ยกระดับช่องทางการเข้าถึงบริการดิจิทัลภาครัฐ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ ประชาชน
- กำหนดทิศทางและผลักดันเชิงนโยบายไปสู่หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลไปพร้อมกัน
- ยกระดับและปรับเปลี่ยนแนวคิการทำงานของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ รวมทั้งแนวคิดของประชาชนเพื่อก้าวไปสู่พัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่สมบูรณ์แบบ
- พัฒนานวัตกรรมบริการต้นแบบที่สามารถประยุกต์ใช้งานได้จริง เพื่อเร่งผลักดันให้ เกิดในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

# สถานการณ์ปัจจุบัน: ศักยภาพบุคลากรภาครัฐ: Thailand Digital Academy

ระบบบริการแบบ

อิเล็กทรอนิกส์



สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) จัดทำโครงการยกระดับความสามารถและพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากร ICT ภาครัฐ หรือ e-Government Academy เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐให้มีทักษะความเชี่ยวชาญด้านระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ให้บรรลุผลสำเร็จในการดำเนินงานตามนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลของรัฐบาล

## วัตถุประสงค์

- สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบันด้านบุคลากร ICT ภาครัฐ เพื่อใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- จัดทำแนวทางการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมวิสัยทัศน์และทักษะด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง และยกระดับความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่เจ้าหน้าที่ ICT ของหน่วยงานภาครัฐ
- พัฒนาระบบ e-Learning เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

## หลักสูตรอบรม

- หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.)
  - สำหรับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ ปลัด อธิบดี หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า โดยมีเนื้อหาเน้นทางด้านกรอบนโยบายการบริหารงานหน่วยงานในรูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ โดยสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาประเทศของรัฐบาล
- หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
  - สำหรับผู้บริหารระดับรองปลัด รองอธิบดี หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า โดยมีเนื้อหาเน้นทางด้านปัจจัยการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงบูรณาการเพื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับต้น โดยสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาประเทศของรัฐบาล
- หลักสูตรการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ
  - สำหรับผู้บริหารทุกระดับ โดยมีเนื้อหาเน้นทางด้านการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เจาะจงแต่ละภารกิจหลักของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาประเทศของรัฐบาล

# จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริการภาครัฐด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

## Strengths

- Thailand Digital Academy ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ และสามารถขยายขอบเขตให้ครอบคลุมบุคลากรในวงกว้างขึ้น และในระดับงานต่างๆ ต่อไป

## Weakness

- การพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน ICT ที่จำกัด จากการขาดงบประมาณในการสนับสนุนพัฒนา
- บุคลากรภาครัฐที่มีอยู่บางส่วนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจด้าน IT ที่จำเป็นในการทำงานเพื่อตอบรับการมุ่งสู่รัฐบาลดิจิทัล

## Opportunities

- แผน Digital Economy และแผน Digital Government กระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อรองรับการก้าวไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- การร่วมมือระหว่างองค์กร เช่น สรร. สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงศึกษาธิการ จะส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## Threats

- ขาดกำลังบุคลากรด้าน IT และบุคลากรที่มีคุณภาพมีจำนวนจำกัด

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

## การดำเนินงาน:

- พัฒนา IT ที่เกี่ยวกับ HR และปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ IT เช่น ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ และชั้นเรียนคอมพิวเตอร์ที่โรงเรียนประถมและมัธยม รวมทั้งเครือข่ายการศึกษาระดับชาติสำหรับห้องสมุดที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์, หลักฐานการศึกษา และงานทะเบียนการศึกษา  
กิจกรรม
  - ฐานข้อมูลงานทะเบียน: เครือข่าย E1-level-communication สำหรับโรงเรียนประถมและมัธยม (100%), 1 คอมพิวเตอร์ต่อนักเรียน 5 คน
  - E-Learning: เนื้อหาการศึกษากว่า 8,000 ประเภท (เช่น Edunet) สำหรับประชาชน, e-learning ที่โรงเรียน
  - งานทะเบียนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ: การดำเนินงานออนไลน์ของงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา, การแจกเอกสารออนไลน์ (เช่น ประกาศนียบัตร)
- การเปลี่ยนวัฒนธรรมของข้าราชการ โดยการเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรและการปรับโครงสร้างกระบวนการ เกิดจากทั้งการปฏิรูปภาครัฐและ e-Government
  - ปรับโครงสร้างการกระตุ้นและแรงจูงใจของข้าราชการ
  - จัดตั้งระบบแรงจูงใจ (incentive compatible system)
  - ปฏิรูปพฤติกรรมที่มีมานานให้เป็นทางการมากขึ้น (การเก็บความลับ การทำงานแบบส่วนย่อย และการปกป้องตนเอง)
- การ Outsource งานบางอย่างให้ภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐ โดยอาศัยการสนับสนุนจากประธานาธิบดีเพื่อไม่ให้เกิดการต่อต้านจากข้าราชการ โดยประธานาธิบดีมีบทบาทใน e-Government Committee
- การอบรมและการศึกษาด้าน IT ให้แก่ข้าราชการ โดยเน้นที่การอบรมและการพัฒนาอาชีพของข้าราชการ มีการจัดตั้งสถาบันและโปรแกรมการอบรมหลายแห่ง เช่น National Computer Center ซึ่งให้การอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และ e-Government สำหรับข้าราชการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐสำหรับ e-Government
  - ในปี 2015 หน่วยงาน Smart Training ของ Central Official Training Institute จัดให้มีการศึกษาด้าน IT สำหรับข้าราชการ เพื่อสะท้อนอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้นสำหรับ cyber-education และ e-learning โดยใช้ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต

# กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล: ศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

ระบบบูรณาการงานบริการ  
ข้ามหน่วยงาน



ระบบบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์



ระบบบริการแบบใช้เอกสาร



## Thailand Digital Academy

- พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางในการยกระดับบุคลากรภาครัฐในด้านดิจิทัลของข้าราชการพลเรือนกว่า 3 แสนคน
- สรอ. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อ
  - ศึกษาวิเคราะห์ว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐแต่ละระดับควรมีทักษะด้านดิจิทัลหรือไม่ และมีอะไรบ้าง
  - ออกแบบหลักสูตรเพื่อยกระดับความรู้ด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับความจำเป็นในแต่ละระดับ
  - สำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางการประเมินผลทักษะด้านดิจิทัล ให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน
- การอบรมและการศึกษาด้าน IT ให้แก่ข้าราชการ โดยเน้นที่การอบรมและการพัฒนาอาชีพของข้าราชการ และให้การอบรมด้านคอมพิวเตอร์ และ e-Government สำหรับข้าราชการในทุกระดับที่ต้องการทักษะด้านดิจิทัล ไม่เฉพาะแต่ผู้บริหาร

## ผู้บริหารและแนวนโยบาย

- ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทาง แนวทางและนโยบายในการพัฒนาด้านดิจิทัลได้อย่างชัดเจน
- ความต่อเนื่องของทิศทาง แนวทางและนโยบายในการพัฒนาด้านดิจิทัลของผู้บริหารแต่ละสมัย ทำให้สามารถพัฒนาโครงการด้านดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง

## วัฒนธรรมองค์กร

- การสร้างวัฒนธรรมของหน่วยงานราชการให้เห็นประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ

- การร่วมมือทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาครัฐกับสถานศึกษาของรัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัลต่างๆ

# Maturity Model ด้านการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

## 5 Optimizing

หน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลพัฒนาระบบอัจฉริยะที่บริหารจัดการข้อมูลด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร และการวางแผนงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องกับระบบของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ต้องการใช้ข้อมูลนี้ รวมทั้งนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการฝึกอบรม เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านดิจิทัลแก่พนักงานแบบ Real-Time เช่น สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชัน เพื่อให้การให้ข่าวสารและการฝึกอบรมด้านดิจิทัลสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ เป็นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 4 Managed

หน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และการจ่ายเงินเดือน ในการจัดทำ การประเมินเพื่อกำหนดระดับความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ลักษณะงานภาครัฐแต่ละประเภท และแต่ละระดับจำเป็นต้องมี และกำหนดวิธีการประเมินความรู้และทักษะดังกล่าวให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของพนักงาน รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะนั้น ๆ แก่พนักงานที่มีจำเป็นต้องใช้อย่างทั่วถึง โดยมีการบูรณาการข้อมูลในทุกขั้นตอนในระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบอิเล็กทรอนิกส์ไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถดูข้อมูล Real-Time ได้เป็นรายพนักงาน และนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและแนวนโยบายต่างๆ

## 3 Defined

หน่วยงานที่ดูแลการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลจัดทำ การสำรวจเพื่อระบุความพร้อมด้านดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ และประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษาและองค์กรด้านการศึกษาด้านดิจิทัลทั้งในและต่างประเทศ เพื่อกำหนดและวางแผนแม่บทหลักสูตรการฝึกอบรมด้านดิจิทัลแก่พนักงานภาครัฐ โดยมีหลักสูตรที่ซับซ้อนขึ้นและหลากหลาย, ตอบโจทย์การพัฒนาความพร้อมด้านดิจิทัลของรัฐบาล, สอดคล้องกับแนวนโยบายรัฐบาลดิจิทัลและความจำเป็นของบุคลากร และมีการฝึกอบรมที่เน้นการใช้ระบบสารสนเทศและ/หรือการเรียนการสอนแบบออนไลน์

## 2 Developing

ในระดับที่สอง มีการจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลโดยเฉพาะ ซึ่งหน่วยงานนี้มีการพัฒนาแผนการฝึกอบรมพนักงานด้านดิจิทัลในระดับเบื้องต้น เช่น หลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น หรือหลักสูตรการใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อให้พนักงานมีความรู้พื้นฐานสำหรับปฏิบัติงาน แต่การฝึกอบรมยังจำกัดอยู่แค่พนักงานบางกลุ่มเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ และเวลา

## 1 Initial

การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านอิเล็กทรอนิกส์ในระดับนี้ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละหน่วยงานจัดการกันเอง และเป็นการให้บริการขั้นพื้นฐาน เช่น เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ข้อควรระวัง เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ด้านดิจิทัลเพื่อให้พนักงานพัฒนาตนเอง โดยหน่วยงานทำการรวบรวมข้อมูลและนำมาเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อของหน่วยงาน แต่ไม่มีการนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำขั้นตอนการฝึกอบรมพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญ

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด ปรับปรุงจาก Gartner (2015)

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# HUMAN RESOURCES

A night-time photograph of a modern skyscraper with many lit windows, symbolizing human resources. The building is a dense grid of windows, many of which are illuminated from within, creating a warm glow against the dark night sky. The perspective is from a low angle, looking up at the building, which emphasizes its height and scale. The overall image conveys a sense of activity and productivity, which is directly related to the concept of human resources.

# ความท้าทายที่สำคัญของระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

ประเทศไทยมีการพัฒนากำลังคนทั้งในและนอกระบบการศึกษา เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งภาคการผลิตและบริการ แต่ยังขาดการบูรณาการเพื่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการนำความต้องการกำลังคนจากภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ รวมทั้งข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพต่างๆ มาเข้าสู่กระบวนการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ

1

## การฝึกอบรม

- เน้นการพัฒนากำลังคนเฉพาะมิติด้านทักษะฝีมือ ขาดการพัฒนาในมิติอื่นๆ (เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ, การจัดการ, การใช้ภาษา, การใช้คอมพิวเตอร์ หรือ Soft Skills ต่างๆ)

2

## การศึกษา

- การผลิตกำลังคนจากภาคการศึกษา ยังคงไม่สอดคล้องกับความต้องการเท่าที่ควร ซึ่งเป็นการสูญเสียการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ
- ขาดระบบแนะแนวการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับภาคความต้องการใช้แรงงานและกำลังคน
- ยังไม่สามารถพัฒนาระบบการเทียบโอนทางการศึกษาเพื่อตอบสนองแรงงานและกำลังคนที่ต้องการต่อยอดทางการศึกษาได้

3

## สมรรถนะ

- ขาดสมรรถนะของกำลังคนทั้งในเรื่องปริมาณและคุณภาพในหลายภาคส่วน

5

## เส้นทางอาชีพ

- ขาดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน กำลังคนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้

4

## ค่าตอบแทน

- ค่าตอบแทนไม่สัมพันธ์กับทักษะฝีมือ

6

## การขาดแคลนกำลังคน

- แนวโน้มการขาดแคลนกำลังคนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งต้องมีการเตรียมการรองรับแรงงานสูงอายุ

# อุปสรรคและความท้าทายในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน



## งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

- งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับในโครงการดิจิทัลเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินโครงการไม่ราบเรียบ
- การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่เคร่งครัดหากมีการใช้ผู้ค้าเจ้าเดียวเป็นระยะเวลานาน ซึ่งขัดกับการพัฒนาโครงการดิจิทัลที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรให้ข้อมูลเชิงลึกของโครงการดิจิทัลโดยเฉพาะโครงการที่มีความต่อเนื่องต่อสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และชี้ให้เห็นความสำคัญของโครงการเพื่อให้การของงบประมาณเป็นไปอย่างราบเรียบขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการชี้แจงต่อสำนักการตรวจเงินแผ่นดินในส่วนของโครงการดิจิทัลที่จำเป็นต้องใช้ผู้ค้าเจ้าเดียวเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์หรือการผูกขาดด้านเทคโนโลยี เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

## ฐานข้อมูลและรูปแบบการเก็บข้อมูล

- ขาดมาตรฐานของรูปแบบการเก็บข้อมูลที่ผ่านมาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การเชื่อมโยงฐานข้อมูลเป็นไปได้ยากลำบาก และต้องใช้เวลาและกำลังคนจำนวนมากในการทำ data cleansing เพื่อให้ฐานข้อมูลเชื่อมโยงกันได้
- ดังนั้นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมควรกำหนดมาตรฐานกลางของข้อมูล และมีแผนการ cleansing data เพื่อเป็นมาตรฐานให้แก่หน่วยงานภาครัฐต่างๆ และให้ฐานข้อมูลสามารถเชื่อมโยงกันได้ผ่านระบบต่างๆ รองรับการก้าวไปเป็นรัฐบาลดิจิทัลเต็มรูปแบบ



## กฎระเบียบราชการ

- กฎระเบียบราชการมีส่วนทำให้การดำเนินโครงการดิจิทัลเป็นไปอย่างล่าช้า เช่น การพัฒนาระบบ e-Exam ระยะที่ 2 ไม่สามารถให้เอกชนมาลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานเพื่อลดเงินลงทุนของภาครัฐ โดยเอกชนจะได้รับค่าดำเนินการเป็นรายหัวได้ เพราะขัดกับกฎระเบียบที่มี
- ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ปปป.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปรับปรุงกฎระเบียบหรือผ่อนผันโครงการดิจิทัลบางโครงการ ที่หากมีการร่วมลงทุนกับเอกชนแล้วจะส่งผลประโยชน์โดยรวมกับภาครัฐ

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# มาตรการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ: สำนักงาน ก.พ.



## มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 - 2561)

### วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ บนหลักของระบบคุณธรรม เพื่อประสิทธิผลของราชการ

### พันธกิจ

- พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ
- สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน
- พיתักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เสริมสร้างมโนสัจจิตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

### ยุทธศาสตร์

1. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Strategic Workforce Planning and Management)
2. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (Develop Workforce Strategic Readiness)
3. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ (Attract & Retain Competent Workforce)

### แนวทางการดำเนินงาน

- การวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน
- การดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาราชการ การบริหารกำลังคนคุณภาพ และการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
- การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารผลงานและคุณภาพชีวิต การปรับปรุงภาพลักษณ์ของส่วนราชการเพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่

# มาตรการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ: กรมบัญชีกลาง



## แผนปฏิบัติการราชการกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560

### วิสัยทัศน์

กำกับดูแลและ  
บริหารการใช้  
จ่ายเงินของแผ่นดิน  
ให้เกิดประโยชน์  
สูงสุด

### พันธกิจ

- กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้าง และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง
- บริหารเงินสดภาครัฐ บริหารการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
- พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านการบริหารการเงินภาครัฐ
- เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง

### ยุทธศาสตร์

1. การเป็นกลไกหลักของนโยบายการคลังที่ขับเคลื่อนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทย(Fiscal Stimulus)
2. การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล (Fiscal Consolidation)
3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร (Strengthen the CGD Organization)

### กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับภาวะการคลังให้เข้าสู่สมดุล ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โครงการ ได้แก่

- 1.1 โครงการกำหนดมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของระบบสวัสดิการรักษายาบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ด้านที่ 2 ด้านการจัดการสารสนเทศ ได้แก่

- 2.2 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับโครงการระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 2.3 โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบำเหน็จบำนาญ (e-Pension) เพื่อการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494

# สถานการณ์ปัจจุบัน: ทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน (1/2)

## ระบบบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์



### DPIS

#### 1. การสรรหา

- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การวิเคราะห์งาน
- การสรรหา
- การคัดเลือก
- การแต่งตั้ง (บรรจุ โอน ย้าย เลื่อน ตำแหน่ง รักษา ราชการแทน)

#### 2. การพัฒนา

- การฝึกอบรม
- การศึกษา
- การวางแผนและพัฒนาอาชีพ
- ประสิทธิภาพการทำงาน
- การพัฒนาองค์กร

#### 3. การรักษาไว้

- การเลื่อนตำแหน่ง
- การเลื่อนเงินเดือน
- ค่าตอบแทน
- การย้าย
- การจูงใจ
- ระบบแรงงานสัมพันธ์
- สภาพการทำงาน
- การดำเนินการทางวินัยการบริหารงานบุคคล

#### 4. การใช้ประโยชน์

- การปฏิบัติราชการตามเป้าหมาย
- การประเมินผลงานการปฏิบัติงาน

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สำนักงาน ก.พ.

### Department Personnel Information System (DPIS)

- เครื่องมือในการบริหารจัดการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในระดับกรม
- วัตถุประสงค์: เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานประจำวันของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่; เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ใช้เป็นฐานในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคล; เพื่อสร้างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- ระบบ DPIS สามารถผลิตสารสนเทศสำเร็จรูปได้ดังนี้: โครงสร้างและตำแหน่ง, โครงสร้างส่วนราชการ, โครงสร้างตามกฎหมาย/โครงสร้างตามมอบหมายงาน, โครงสร้างการแบ่งงานตามคำสั่งมอบหมายงาน, ข้อมูลข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ
- ปัจจุบันใช้ DPIS เวอร์ชัน 5 โดย สำนักงาน ก.พ.แจกจ่ายทั้ง server และ user ให้หน่วยงานต่างๆ และแต่ละกรมมีหน้าที่อัปเดตข้อมูลใน DPIS และส่งให้สำนักงาน ก.พ.ปีละครั้ง เพื่อสรุปภาพรวม
- ในปี 2560 จะมีการบูรณาการและพัฒนาโปรแกรมกลางเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลของส่วนต่างๆ และทำการ cleansing รหัสที่ปัจจุบันยังไม่เหมือนกันของราชการทั้งหมด
- ในปี 2561 จะใช้ DPIS เวอร์ชัน 6 ที่เป็นระบบรวมศูนย์ (Centralized) ที่สำนักงาน ก.พ. โดยหน่วยงานต่างๆสามารถอัปเดตข้อมูลออนไลน์ ทำให้ข้อมูลทันสมัยมากขึ้น
- DPIS เวอร์ชัน 6 จะเชื่อมข้อมูลกับกรมการปกครอง โดย DPIS จะสามารถเช็คข้อมูลทะเบียนราษฎร ทำให้ตรวจสอบผู้สมัครงานได้ เช่น มีสัญชาติไทยไหม (ปัจจุบันต้องทำการป้อนรหัส ID เข้าระบบทะเบียนราษฎร)
- นอกจากนี้ จะมีการพัฒนา Career Path และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลระหว่างกรมกับจังหวัด

### Government Manpower Information System (GMIS)

- ประมวลผลข้อมูลกรมทั้งหมดจาก DPIS มาสรุปเป็นภาพรวมของทุกกรมในรายงานประจำปี ในรูปแบบข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ทั้งฝ่ายพลเรือนและข้าราชการพลเรือน

### HRD: e-Learning

- มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนกลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยมีกลุ่มเป้าหมายหลักคือ ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องตลอดเวลา และทันสถานการณ์ ตามนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ นโยบาย e-Learning ของรัฐบาล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเข้ารับการอบรม
- หลักสูตร: เสริมทักษะด้านอาเซียน, กฎหมายและกฎระเบียบราชการ, เสริมทักษะด้านภาษา, เสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, การเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย, การพัฒนากระบวนการทัศน์และคุณลักษณะข้าราชการ, การเขียนหนังสือราชการ, การบริหาร เป็นต้น

### Job.ocsc.go.th

- เว็บไซต์ที่รวมตำแหน่งงานราชการของทุกหน่วยงาน โดยประชาชนสามารถสมัครงานได้

# สถานการณ์ปัจจุบัน: ทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน (2/2)

## ระบบบริการแบบ อิเล็กทรอนิกส์



### ระบบจ่ายเงินเดือนของกรมบัญชีกลาง (Direct Payment)

- ระบบจ่ายเงินเดือนจะดำเนินการโอนเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทนและเงินอื่นที่จ่ายในลักษณะเดียวกับเงินเดือนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารพาณิชย์ของผู้มีสิทธิโดยตรง ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการตรวจสอบข้อมูล โดยสามารถทำการตรวจสอบผ่านทางอินเทอร์เน็ต
- Token Key เป็นอุปกรณ์ที่ผู้ใช้งานใช้เป็นหลักฐานในการพิสูจน์ตัวตนต่อระบบ ในการเข้าใช้ระบบจ่ายเงินเดือนฯ ผ่านเครือข่ายอุปกรณ์ Token key จะมีลักษณะภายนอกคล้าย Thumb drive และใช้หลักการ พิสูจน์ตัวตนคล้ายกับที่ธนาคารตรวจสอบผู้ใช้งานบัตร ATM ของธนาคาร
- ผู้ใช้ต้องทำการลงทะเบียน และ ยืนยันแบบฟอร์ม เพื่อขอ รหัสผู้ใช้, รหัสผ่าน และ Token key สำหรับเข้าใช้ระบบจ่ายเงินเดือนฯของกรมบัญชีกลาง โดยสามารถทำการลงทะเบียนออนไลน์ ได้ที่หน้า Web-site ในส่วนของ การลงทะเบียน ซึ่งเมื่อผู้ใช้ทำการลงทะเบียนแล้ว และกรมบัญชีกลางตรวจสอบความถูกต้องและอนุมัติแล้ว ระบบจะจัดส่ง รหัสผู้ใช้งาน /รหัสผ่านพร้อม Token key ที่ใช้สำหรับเข้าสู่ระบบให้ต่อไป
- ประกอบด้วยระบบย่อยๆ ได้แก่ ระบบข้อมูลพื้นฐาน, ระบบทะเบียนประวัติ, ระบบถือจ่าย, ระบบการจ่ายเงินเดือนฯ, ระบบงานสารสนเทศบุคลากรภาครัฐ, ระบบลงทะเบียน, ระบบจัดเตรียมเงินสวัสดิการและหนี้สิน, ระบบบริการข้อมูล และระบบรักษาความปลอดภัย

### ระบบบำเหน็จบำนาญ (e-Pension)

- การยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ เริ่มใช้ 1 เมษายน 2559 สำหรับส่วนราชการที่เข้าสู่ระบบเงินเดือนค่าจ้างจ่ายตรง (e-Payroll) แล้ว
- เพื่อจูงใจให้ส่วนราชการนำเข้าสู่ข้อมูลในโครงการจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ลดขั้นตอน/ลดภาระงาน/ลดค่าใช้จ่าย และสร้างความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- ประเภทเงิน ได้แก่ เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญปกติ บำเหน็จดำรงชีพของข้าราชการ เงินก้อน กบข. บำเหน็จปกติหรือบำเหน็จรายเดือนของลูกจ้างประจำ การพ้นจากราชการทุกกรณี ลาออก ให้ออก ปลดออก เกษียณอายุ

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กรมบัญชีกลาง

# จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริการภาครัฐด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

## Strengths

- ระบบจัดซื้อจัดจ้าง DPIS ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกำลังพัฒนาเป็นระบบรวมศูนย์ (Centralized) ที่สำนักงาน ก.พ. โดยหน่วยงานต่างๆสามารถอัปเดตข้อมูลออนไลน์ ทำให้ข้อมูลทันสมัยมากขึ้น
- ระบบดิจิทัลด้านการเงินและการใช้จ่าย เช่น ระบบงบประมาณ ได้เริ่มพัฒนาใช้งานมาหลายทศวรรษทำให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์และเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## Opportunities

- แผน Digital Economy และแผน Digital Government กระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อรองรับการก้าวไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- การเชื่อมโยงระบบและฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานด้านการเงินและการใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานรัฐอื่นๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ

## Weakness

- ขาดมาตรฐานของรูปแบบการเก็บข้อมูลที่ผ่านมาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การเชื่อมโยงฐานข้อมูลเป็นไปได้ยากลำบาก และต้องใช้เวลาและกำลังคนจำนวนมากในการทำ data cleansing เพื่อให้ฐานข้อมูลเชื่อมโยงกันได้
- การพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน ICT ที่จำกัด จากการขาดงบประมาณในการสนับสนุนพัฒนา

## Threats

- งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับในโครงการดิจิทัลเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินโครงการไม่ราบเรียบ
- กฎระเบียบราชการมีส่วนทำให้การดำเนินโครงการดิจิทัลเป็นไปอย่างล่าช้า
- แนวนโยบายด้านการเงินและการใช้จ่าย เช่น ระบบงบประมาณ ที่ยังไม่นิ่งทำให้การริเริ่มหรือปรับปรุงระบบฐานข้อมูลหรือระบบวิเคราะห์เดิมไม่สามารถทำได้

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

## ระบบบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์



### Recruitment One-Stop

- บริการหางานออนไลน์สำหรับผู้ที่ต้องการทำงานกับรัฐบาลกลางในอเมริกาและทั่วโลก รวมถึง การประกาศงานออนไลน์ ระบบการหางานที่ใช้งานง่าย การเก็บ Resume การยื่นใบสมัครออนไลน์ ผลความเหมาะสมและสถานะตอบกลับอัตโนมัติ การหาข้อมูลผู้สมัคร และการเชื่อมโยงเครื่องมือประเมินอัตโนมัติ
- กว่า 500 หน่วยงานประกาศงาน โดย USAJOBS มีบัญชีผู้หางานสะสมกว่า 11.385 ล้านบัญชี มีงานประกาศมากกว่า 145 ประเทศ และมีประกาศงาน 360,422 งานในปี 2015
- Web Site: [www.usajobs.gov](http://www.usajobs.gov)

## Enterprise HR Integration

- Enterprise Human Resources Integration (EHRI) รับผิดชอบ Electronic Official Personnel Folder (eOPF) ซึ่งปกป้องข้อมูลสิทธิ ผลประโยชน์ และความเป็นเจ้าของของลูกจ้างรัฐบาลกลาง โดยให้ข้อมูล HR ที่เป็นทางการของรัฐ และให้เทคโนโลยีสนับสนุนวงจรชีวิตของลูกจ้างผ่านการตัดสินใจที่มีเหตุผล
- ทำให้เจ้าหน้าที่ HR และลูกจ้างเข้าถึงข้อมูล Personal Folder ผ่านทางเว็บไซต์ได้ตลอดเวลา
- สามารถโอน eOPF ออนไลน์ระหว่างหน่วยงานในกรณีลูกจ้างย้ายหน่วยงาน
- เครื่องมือวิเคราะห์ EHRI และ Data Warehouse ให้รายงานลูกค้าแบบ on demand เพื่อใช้วางแผนและคาดการณ์ความต้องการบุคลากรของรัฐบาลกลาง
- One Stop Solution สำหรับหน่วยงาน
  - EHRI ให้วิธีที่ได้มาตรฐานสำหรับการแปลงหลักฐาน HR, การเข้าถึงการจัดเก็บ, การแบ่งปันและการเก็บข้อมูล โดยผลจะ customized ให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรขนาดต่างๆ
- ประโยชน์
  - กำจัดกว่า 2 ล้านหลักฐานลูกจ้างแบบกระดาษประหยัด \$800 ล้านใน 10 ปี
  - การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวางแผนนโยบาย
  - ปรับปรุงกระบวนการทาง HR
  - การเข้าถึงข้อมูลการจ่ายเงินและผลประโยชน์ จากหน่วยงานด้านการจ่ายเงิน
  - ทำให้เกิด economies of scale

## e-Training

- One-stop access สำหรับ e-Training
- ยกระดับความสามารถของรัฐบาลกลางในการดึงดูด รักษา บริหาร และให้การศึกษาอย่างต่อเนื่องแก่แรงงานที่มีทักษะสูงสำหรับแรงงานภาครัฐ
- ผลิตภัณฑ์และบริการ e-Training ที่หลากหลาย และระบบการบริหารการเรียนรู้แบบ customized แบบมีส่วนลดราคา
- บริการ
  - USALearning ให้การอบรมออนไลน์แพคเกจรัฐ ผู้รับเหมา และกองทัพ
  - ช่วยหน่วยงานพัฒนาขั้นตอนการแบ่งปันความรู้ผ่านองค์กร โดยการจัดตั้งและบริหารฐานข้อมูลส่วนกลางสำหรับเข้าใช้ Government Off the Shelf อย่างปลอดภัย
  - ระบบ Learning Management ให้ระบบ Commercial Off the Shelf ผ่านคู่ค้า ซึ่งให้บริการแก่ลูกค้าของรัฐบาลกลางผ่าน Interagency Agreements
- Award: BrandonHall Excellence Award แก่ Knowledge Portal Program Office สำหรับหลักสูตร Role-Based IT Security ออนไลน์

## ระบบบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์



### e-Payroll

- E-Payroll สร้างมาตรฐานและรวมการให้บริการและขั้นตอนการจ่ายเงินเดือน โดยทำนโยบายและขั้นตอน HR/เงินเดือนให้ง่ายขึ้นและมีมาตรฐาน และการรวมฟังก์ชันเงินเดือน HR กับการเงิน
- ประหยัดกว่า 1 พันล้านเหรียญ และลดต้นทุน และรวม 26 ระบบเงินเดือนเป็น 5 ระบบ shared service ได้แก่ Defense Finance and Accounting Service (DOD – DFAS), National Finance Center (USDA – NFC), Interior Business Center (Interior – IBC), Department of State, และ General Services Administration (GSA โดยทั้ง 5 ระบบให้บริการลูกจ้าง 2.3 ล้านคนทั่วโลก
- อย่างไรก็ตาม ระบบเงินเดือนทั้ง 5 ระบบถูกพัฒนาอย่างเป็นอิสระ จึงไม่สนับสนุนระบบสารสนเทศแบบ government-wide หรือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ในปี 2015 Chief Human Capital Officer Council และ Office of Personnel Management ได้ประกาศการลงทุนร่วมกันสำหรับระบบทรัพยากรมนุษย์และเงินเดือนที่จะทำให้บรรลุ Systems interoperability, Data sharing และ Common user experience for employees and managers



## ระบบบูรณาการงานบริการ ข้ามหน่วยงาน



### GovHRMS

- Shared IT service สำหรับ Human resource management (HRM) ผ่าน cloud computing
- ให้บริการด้าน IT เพื่ออำนวยความสะดวก ต่อกิจกรรม HRM ของลูกจ้าง ตั้งแต่การหางานถึงการจบของงาน รวมทั้งการวางแผนกำลังคน และการตัดสินใจ HRM ในภาครัฐ
- ช่วยลดความพยายาม เวลา และความเสี่ยงในการดำเนินระบบของแต่ละหน่วยงาน และช่วยให้ขั้นตอน HR และข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ เทียบเคียงกันได้ และอำนวยความสะดวกต่อการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน
- ผู้ใช้ฟังก์ชัน HRM (เจ้าหน้าที่ HR, ผู้จัดการ และลูกจ้าง) ดำเนิน ธุรกรรมทาง HR ที่หลากหลาย ในแต่ละขั้นของวงจรชีวิตของลูกจ้างจากการหางานถึงการจบของงาน
- ขั้นตอนอัตโนมัติทำให้งานเอกสาร เวลาในการดำเนินการ และความผิดพลาดจากบุคคลลดลง
- ผู้ใช้งานสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาล และใช้ข้อมูลบุคลากรในการตัดสินใจและวางแผนต่างๆ

# กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล: ทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน (1/2)

## ระบบบูรณาการงานบริการ ข้ามหน่วยงาน



### ระบบ DPIS

- พัฒนาโปรแกรมกลางเพื่อเชื่อมต่อข้อมูลของส่วนต่างๆ (ปี 2560) และพัฒนาระบบกลางเพื่อบูรณาการการบริหารจัดการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบรวมศูนย์ (Centralized) ที่สำนักงาน ก.พ. (ปี 2561) ทำให้หน่วยงานต่างๆ สามารถอัปเดตข้อมูลออนไลน์แบบ Real-time และข้อมูลทันสมัยเพื่อประกอบการวิเคราะห์และวางแผนนโยบาย
- ในอนาคตอาจมีการทำข้อมูล DPIS ซ้ำ เก็บไว้ที่ G-Cloud เพื่อเป็นระบบสำรองในกรณีที่ระบบส่วนกลางมีปัญหา

### สำนักงาน ก.พ.

#### 1. การสรรหา

- การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- การวิเคราะห์งาน
- การสรรหา
- การคัดเลือก
- การแต่งตั้ง (บรรจุ โอน ย้าย เลื่อน ตำแหน่ง รักษา ราชการแทน)

#### 2. การพัฒนา

- การฝึกอบรม
- การศึกษา
- การวางแผนและพัฒนาอาชีพ
- ประสิทธิภาพการทำงาน
- การพัฒนาองค์กร

#### 3. การรักษาไว้

- การเลื่อนตำแหน่ง
- การเลื่อนเงินเดือน
- ค่าตอบแทน
- การย้าย
- การจูงใจ
- ระบบแรงงานสัมพันธ์
- สภาพการทำงาน
- การดำเนินการทางวินัยการบริหารงานบุคคล

#### 4. การใช้ประโยชน์

- การปฏิบัติราชการตามเป้าหมาย
- การประเมินผลงานการปฏิบัติงาน

Real  
Time



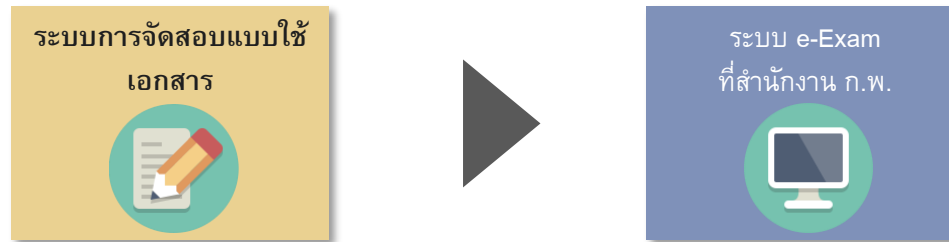
หน่วยงาน  
ภาครัฐ

DPIS เวอร์ชัน 6

# กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล: ทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน (2/2)

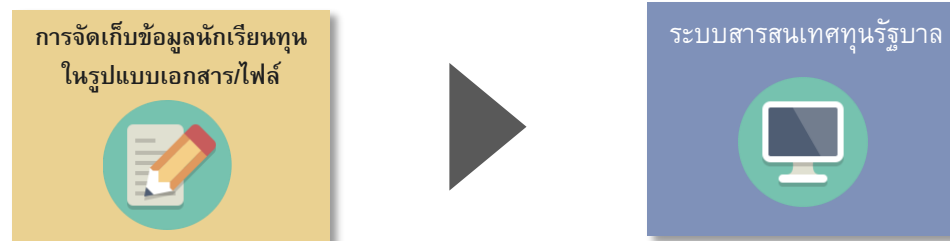
## ระบบ e-Exam

- จัดสอบ Aptitude Test สำหรับผู้ที่สนใจเข้ารับราชการเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรไปสมัครงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ทำให้สามารถจัดสอบได้บ่อยขึ้น และสามารถเปิดสอบได้ทุกวัน จากเดิมที่มีการจัดสอบเพียงปีละครั้ง ทำให้มีผู้เข้าสอบครั้งละ 5-7 แสนคน และอาจมีการกระจายศูนย์สอบ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสม มีความต้องการเริ่มงาน และสมัครใจรับราชการ และลดต้นทุนการจัดสอบข้อเขียน



## ระบบสารสนเทศทุนรัฐบาล

- ย้ายการจัดเก็บข้อมูลของนักเรียนทุน เช่น ประวัตินักเรียน การจ่ายเงิน จากเดิมที่เก็บข้อมูลที่สำนักงานผู้ดูแลต่างประเทศ 6 แห่ง มาเก็บที่ระบบกลาง และพัฒนาระบบการติดตามนักเรียนหลังจากที่เรียนจบกลับมาแล้ว ซึ่งในปัจจุบันยังไม่ได้ใช้ระบบดิจิทัล



## ระบบ e-Learning

- พัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของข้าราชการรุ่นใหม่ ใน OCSC Learning Space เช่น ลดระยะเวลาของแต่ละหลักสูตรลง และปรับวิธีการเรียนรู้ให้เป็นแบบ user-friendly มากขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

# Maturity Model ด้านการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

5

Optimizing

หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนพัฒนาระบบอัจฉริยะที่บริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และการวางแผนงานต่างๆอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งขยายการเชื่อมโยงระบบอื่นๆทั้งของภาครัฐและเอกชน เช่น หน่วยงานที่ดูแลด้านการศึกษา หน่วยงานที่ดูแลด้านแรงงาน เป็นต้น และสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนที่เน้นผลการดำเนินงาน โดยรวมนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรอย่างชาญฉลาดกับระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

4

Managed

การบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานต่างๆเสร็จสิ้น ส่งผลให้การเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนระหว่างหน่วยงานต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการข้อมูลในทุกชั้นตอนในระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนแบบอิเล็กทรอนิกส์ไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้สามารถดูข้อมูล Real-Time และนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและแนวนโยบายต่างๆ นอกจากนี้ มีการเชื่อมโยงระบบกับหน่วยงานอื่นๆเพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และนำข้อมูลนั้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลทำเบียนราษฎรเพื่อใช้ตรวจสอบสัญชาติของผู้สมัครงาน เป็นต้น

3

Defined

หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนเพื่อให้เกิดฐานข้อมูลกลางด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนภาครัฐแบบ Matrix และ Real-Time แต่เนื่องจากการขาดมาตรฐานของรูปแบบการเก็บข้อมูลที่ผ่านมาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลไม่ราบรื่น

2

Developing

ในระดับที่สอง หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนพัฒนาระบบสารสนเทศกลางด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกชั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ รวมทั้งแจกจ่าย server และ user ให้หน่วยงานอื่นๆใช้งานออฟเดทข้อมูล ทำรายงาน แต่ระบบยังไม่สามารถอัปเดตข้อมูลแบบ Real-Time ได้ นอกจากนี้หน่วยงานหลักที่ดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนทำการกำหนดทิศทางและพัฒนาแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนอื่นๆ เช่น การจัดสอบเข้ารับราชการแบบออนไลน์ การฝึกอบรมแบบออนไลน์ การจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆแบบโอนเข้าบัญชีพนักงานโดยตรง เป็นต้น

1

Initial

การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนในระดับนี้ แผนกทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงานจัดการกันเองโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบบางส่วนกลางของรัฐ มีการนำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆเข้ามาใช้ และแต่ละหน่วยงานมีระบบฐานข้อมูลแยกจากกัน ทำให้การแบ่งปันข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนระหว่างหน่วยงานเสียเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่อีกหน่วยงานต้องการ

ที่มา: บริษัท โบลลิเกอร์ แอนด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด ปรับปรุงจาก Gartner (2015)

# Agenda

กรอบแนวคิดการศึกษา

ความเป็นมาของการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นระดมสมองเพื่อจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะที่ 2

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านศักยภาพบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

อุปสรรคและความท้าทายสำคัญในระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือนของไทย

สถานะปัจจุบันของรัฐบาลดิจิทัลในด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน

กรณีศึกษาที่ดีที่สุดของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน และขีดความสามารถเชิงดิจิทัลของประเทศไทย

แนวโน้มสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน

# แนวโน้มสำคัญด้านรัฐบาลดิจิทัล (Megatrends of Digital Government)

มีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์แนวโน้มสำคัญด้านเทคโนโลยีและรัฐบาลดิจิทัล ที่น่าสนใจจากหลายหน่วยงาน/ องค์กรในระดับสากล



ในการประชุม World Economic Forum 2016 มีวาระการประชุมชื่อว่า Mastering The Fourth Industrial Revolution โดยหนังสือชื่อ The Fourth Industrial Revolution เขียนโดย Klaus Schwab (ผู้ผลักดันคนสำคัญให้เกิด World Economic Forum) อธิบายปรากฏการณ์ของการปฏิวัติครั้งนี้ พร้อมทั้งระบุแนวโน้มสำคัญที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และแพร่หลายในทุกอุตสาหกรรม



**Gartner** ได้ทำการวิเคราะห์แนวโน้มสำคัญด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งสิ้น 10 แนวโน้ม โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ทำให้ภาคธุรกิจสามารถพัฒนาตอบโจทย์ของธุรกิจดิจิทัลในอนาคต ซึ่งครอบคลุมทุกมิติการให้บริการโดยภาครัฐ



**Deloitte** ได้ทำการวิเคราะห์รัฐบาลในอนาคตในปี 2020 (GOV2020) ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงแนวโน้มสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของรัฐบาลในทุกสาขาบริการ อาทิ การศึกษา สาธารณสุข คมนาคม พลังงาน สิ่งแวดล้อม และการป้องกันประเทศ เป็นต้น

# เทคโนโลยีที่สำคัญต่อการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงาน



## Internet of Things

ในอนาคต ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ทุกชนิดจะสามารถเชื่อมต่อกับโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถสื่อสารระหว่างกันได้ และเซนเซอร์จะอยู่ในทุกที่เพื่อช่วยให้ผู้คนรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ รอบตัว



## Smart Machine and Artificial Intelligence

ปัญญาประดิษฐ์สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ ทำให้การตัดสินใจรวดเร็วยิ่งขึ้น สามารถตรวจจับรูปแบบและปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางไว้ ซึ่งสามารถทดแทนการทำงานบางด้านของธุรกิจได้



## Virtual & Augmented Reality (VR & AR)

ระบบ VR และ AR นั้นมีศักยภาพสูงมากในการนำมาใช้งานในหลายด้าน ทั้งสองระบบสามารถสร้างประสบการณ์แปลกใหม่ให้กับผู้ใช้งาน ทั้งในรูปแบบของโลกเสมือนที่สมจริง (VR) และการซ้อนทับภาพและข้อมูลจากโลกเสมือนลงในโลกจริง (AR)



## Big & Open Data

ภาครัฐอาจเริ่มพบว่าการเก็บข้อมูลแบบเก่าไม่มีประสิทธิภาพ และเริ่มเปลี่ยนแนวทางการเก็บข้อมูลด้วยเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อที่จะปรับปรุงให้เป็นระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดวิธีการใหม่ๆ ในการบริการประชาชน



## Blockchain

Bitcoin หรือสกุลเงินดิจิทัลประเภทอื่นๆ ถูกสร้างขึ้นด้วยการแบ่งขั้นตอนการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Trust) หรือที่เรียกว่า Blockchain



## Cloud Computing

Cloud Computing คือการใช้งานทรัพยากรคอมพิวเตอร์ Server ที่มีอยู่ในระบบอินเทอร์เน็ตให้มาช่วยในการในการทำงานขับเคลื่อนการบริหารและบริการงานด้านไอที อาทิ เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันที่มีผู้ใช้งานมากมาย ในแต่ละวัน

## เทคโนโลยีที่สำคัญต่อการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลด้านแรงงานและการประยุกต์ใช้



## Big & Open Data

- ✓ ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อทำการวิเคราะห์และพยากรณ์โครงสร้างตลาดแรงงาน



## Blockchain

- ✓ แรงงานสามารถเรียนรู้/อบรมจากสถาบันใดก็ได้ เมื่อเรียนครบเวลากำหนดจะได้ blockchain เพื่อสะสม credit เพื่อสมัครงาน



## Smart Machine and Artificial Intelligence

- ✓ AI จะเข้ามาแทนที่แรงงานที่ไม่มีฝีมือในบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ และยานยนต์ เป็นต้น



## Cloud Computing

- ✓ ฐานข้อมูลแรงงานสามารถประมวลผลบน cloud เพื่อประสิทธิภาพและการเชื่อมต่อข้อมูลกับนายจ้างได้ดีขึ้น



**For more information, please contact :**

**Electronic Government Agency  
(Public Organization) (EGA)**

Tel. +66 (0) 2 612 6000

Fax. +66 (0) 2 612 6011-12

Email. [contact@ega.or.th](mailto:contact@ega.or.th) | [digitalgov\\_plan@ega.or.th](mailto:digitalgov_plan@ega.or.th)

[www.ega.or.th](http://www.ega.or.th)