



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ส่วนราชการ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

นาย ก.

(นายทศพล ทั้งสุขตร)

อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

๑๖ - 11 - ๒๕๖๓

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวปจิริยา โนนทิง

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๔๔๖๑ โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๔๔๕๙

E-Mail personal@dbd.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๗.๕๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๙๗.๕๐	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๖ (สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล																
<p>ประเด็นที่ ๑ <u>พัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศด้วยนวัตกรรม</u> Developing service excellence through innovations</p> <p>ประเด็นที่ ๒ <u>สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลของภาคธุรกิจ</u> Creating transparency and corporate governance in business sector</p> <p>ประเด็นที่ ๓ <u>สร้างสังคมผู้ประกอบการและความเข้มแข็ง SMEs</u> Creating entrepreneur society and strengthening efficacy of SMEs</p> <p>ประเด็นที่ ๔ <u>พัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง</u> Developing organization towards high-performance level</p>	<p>แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">กลยุทธ์ที่</th> <th style="text-align: center;">เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</th> <th style="text-align: center;">แผนงาน/โครงการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="vertical-align: top;">๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์</td> <td style="vertical-align: top;">๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม</td> <td style="vertical-align: top;">(๑.๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">๑.๒ วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางกรม</td> <td style="vertical-align: top;">(๑.๒) แผนกำลังคนทดแทนการเกษียณ (๑.๓) แผนอัตรากำลัง (๑.๔) แผนสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">๑.๓ พัฒนากำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง</td> <td style="vertical-align: top;">(๑.๕) แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) (๑.๖) แผนพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps)</td> </tr> </tbody> </table> <p>มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">กลยุทธ์ที่</th> <th style="text-align: center;">เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</th> <th style="text-align: center;">แผนงาน/โครงการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</td> <td style="vertical-align: top;">๒.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน</td> <td style="vertical-align: top;">(๑.๗) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (โปรแกรม DPIS)</td> </tr> </tbody> </table>	กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	(๑.๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๒ วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางกรม	(๑.๒) แผนกำลังคนทดแทนการเกษียณ (๑.๓) แผนอัตรากำลัง (๑.๔) แผนสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง	๑.๓ พัฒนากำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง	(๑.๕) แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) (๑.๖) แผนพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps)	กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	(๑.๗) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (โปรแกรม DPIS)
กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ															
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม	(๑.๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล															
	๑.๒ วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางกรม	(๑.๒) แผนกำลังคนทดแทนการเกษียณ (๑.๓) แผนอัตรากำลัง (๑.๔) แผนสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง															
	๑.๓ พัฒนากำลังคนเพื่อดึงดูดให้ได้มาและรักษาไว้ของกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง	(๑.๕) แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) (๑.๖) แผนพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps)															
กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ															
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	(๑.๗) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (โปรแกรม DPIS)															

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล											
	มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="679 333 954 383">กลยุทธ์ที่</th> <th data-bbox="954 333 1203 383">เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</th> <th data-bbox="1203 333 1447 383">แผนงาน/โครงการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="679 383 954 1066" rowspan="2">๓. การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้เป็น มืออาชีพด้านบริการ</td> <td data-bbox="954 383 1203 1066" rowspan="2">๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ</td> <td data-bbox="1203 383 1447 869">(๑.๘) การจัดทำ โครงการ/หลักสูตร พัฒนาบุคลากร รายบุคคล ประกอบด้วย การ พัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร พัฒนาความรู้ และ พัฒนาทักษะและ คุณภาพชีวิต</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1203 869 1447 1066">(๑.๙) ติดตาม ประสิทธิผลและ ความคุ้มค่าในการ พัฒนาบุคลากร</td> </tr> <tr> <td data-bbox="679 1066 954 1503" rowspan="3">๓.๒ การจัดการความรู้ ในองค์กร มุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้</td> <td data-bbox="954 1066 1203 1503" rowspan="3"></td> <td data-bbox="1203 1066 1447 1263">(๑.๑๐) แผนการ จัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์กรม</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1203 1263 1447 1361">(๑.๑๑) การจัดการองค์ ความรู้ภายในองค์กร</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1203 1361 1447 1503">(๑.๑๒) การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน</td> </tr> </tbody> </table>	กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	๓. การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้เป็น มืออาชีพด้านบริการ	๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ	(๑.๘) การจัดทำ โครงการ/หลักสูตร พัฒนาบุคลากร รายบุคคล ประกอบด้วย การ พัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร พัฒนาความรู้ และ พัฒนาทักษะและ คุณภาพชีวิต	(๑.๙) ติดตาม ประสิทธิผลและ ความคุ้มค่าในการ พัฒนาบุคลากร	๓.๒ การจัดการความรู้ ในองค์กร มุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้		(๑.๑๐) แผนการ จัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์กรม	(๑.๑๑) การจัดการองค์ ความรู้ภายในองค์กร
กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ										
๓. การพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้เป็น มืออาชีพด้านบริการ	๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ	(๑.๘) การจัดทำ โครงการ/หลักสูตร พัฒนาบุคลากร รายบุคคล ประกอบด้วย การ พัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร พัฒนาความรู้ และ พัฒนาทักษะและ คุณภาพชีวิต										
		(๑.๙) ติดตาม ประสิทธิผลและ ความคุ้มค่าในการ พัฒนาบุคลากร										
๓.๒ การจัดการความรู้ ในองค์กร มุ่งสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้		(๑.๑๐) แผนการ จัดการความรู้เพื่อ สนับสนุนประเด็น ยุทธศาสตร์กรม										
		(๑.๑๑) การจัดการองค์ ความรู้ภายในองค์กร										
		(๑.๑๒) การจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน										
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="679 1581 954 1630">กลยุทธ์ที่</th> <th data-bbox="954 1581 1203 1630">เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์</th> <th data-bbox="1203 1581 1447 1630">แผนงาน/โครงการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="679 1630 954 1964">๔. การเสริมสร้างระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล</td> <td data-bbox="954 1630 1203 1964">๔.๑ ส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามระบบ คุณธรรม</td> <td data-bbox="1203 1630 1447 1964">(๑.๑๓) โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น ของบุคลากรกรม</td> </tr> </tbody> </table>	กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	๔. การเสริมสร้างระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ ส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามระบบ คุณธรรม	(๑.๑๓) โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น ของบุคลากรกรม						
กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ										
๔. การเสริมสร้างระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ ส่งเสริมให้การ บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามระบบ คุณธรรม	(๑.๑๓) โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น ของบุคลากรกรม										

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		
	กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
			(๑.๑๔) การบริหารงานบุคคล (สรรหาและคัดเลือกบุคลากร) มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
			(๑.๑๕) เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาข้าราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
	มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
	กลยุทธ์ที่	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ
	๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๕.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	(๑.๑๖) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับของกรม

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันที่ (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ ระบบการสแกนลายนิ้วมือ</p> <p>๒.๒ ระบบการรล</p> <p>๒.๓ ระบบ Intranet</p> <p>๒.๔ ระบบใบรับรองการจ่ายเงินเดือน</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>๓.๒ มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถขอข้อมูลส่วนบุคคล และนำข้อมูลไปใช้ได้โดยสะดวกรวดเร็ว</p> <p>๓.๓ มีระเบียบให้เจ้าหน้าที่สามารถร้องเรียนผู้บังคับบัญชาตามสายงานได้</p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในปีงบประมาณ.พ.ศ..๒๕๖๓</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>- ผู้นำองค์กรมีการประกาศนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรม และมีแผนงานดำเนินการตามนโยบายและแนวทางการประเมินผลตามนโยบาย พร้อมทั้งสื่อสารไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยช่องทางต่างๆ</p> <p>- การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรม เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจหรือให้คำมั่นต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่อสาธารณชน ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต พร้อมกำหนดคำขวัญ.(Motto) คือ “พค. : บริการข้อมูลธุรกิจ สุจริตต่อหน้าที่ พัฒนา.SME ให้เข้มแข็งและแข่งขันได้” เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและกระตุ้นให้บุคลากรกรมมีความตระหนักในหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ผู้นำองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการพัฒนา กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และพัฒนาผู้นำในอนาคต เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยรองอธิบดีที่กำกับดูแลงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อร่วมกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งมีหน้าที่ในการ</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>จัดทำกรอบสิ่งสมประสงค์ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยมีเป้าหมายเพื่อ ดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดีให้อยู่ในองค์กร รวมถึงเตรียมผู้นำที่มีคุณภาพในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- มีระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) โดยให้ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ มาถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการภายในกรม และจัดให้มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ กรณีที่เป็นข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์สูง มีการบริหารให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการทำงาน (Employee Engagement)</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	<p>๕</p>	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>..... กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ เพื่อผลงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -.. นำระบบกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เช่น การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น -.. มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ -.. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ เช่น มีเฉพาะกรณีเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง -.. จัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน -.. ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Employee Engagement) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการทำงาน รวมทั้งร่วมกำหนดกิจกรรมต่างๆ ภายในกรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความรักความสามัคคี สร้างการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน -.. สร้างความมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง โยกย้าย และประเมินผลการปฏิบัติงาน -.. พัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ และดำเนินการประสิทธิผลของภาคราชการทุกครั้งที่หลังการอบรม -.. ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติดี โดยคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกยกย่องบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติดี มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเข้ารับรางวัลเพชรพาดิษย์ เป็นต้น -.. จัดกิจกรรมงานเกษียณอายุราชการและการแสดงมุทิตาจิต ประจำปี ๒๕๖๓ ภายใต้ธีมงาน “เกษียณ เกษมสันต์ มุทิตาสัมพันธ์ ๖๓” เพื่อระลึกถึงคุณูปการของข้าราชการเกษียณที่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ปฏิทินหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการรุ่นหลัง นอกจากนี้ยังจัดข้าราชการเข้าร่วมงานเกษียณอายุราชการ กระทั่งวงพาดิฉันด้วย.</p> <p>-ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จัดหาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอและทันสมัย. จัดห้องพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ป่วยในเวลาทำงาน เป็นต้น</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓๙๓	๗๑.๓๒	๓๘๐	๗๐.๕๐	๓๗๙	๗๐.๗๑
๒) ลูกจ้างประจำ	๗๓	๑๓.๒๕	๗๖	๑๔.๑๐	๗๖	๑๔.๑๘
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๔) พนักงานราชการ	๘๕	๑๕.๔๓	๘๓	๑๕.๔๐	๘๑	๑๕.๑๑
ผลรวมกำลังคน	๕๕๑	๑๐๐.๐๐	๕๒๙	๑๐๐.๐๐	๕๓๖	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๓๖	๑๐๐.๐๐	๔	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๔	๓๘.๘๙	๒	๕๐.๐๐	๑๑	๕๗.๘๙
- รับโอน	๒๒	๖๑.๑๑	๒	๕๐.๐๐	๘	๔๒.๑๑
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑๐๐.๐๐	๒๐	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๔	๒๐.๐๐	๓	๒๓.๐๘	๓	๑๕.๐๐
- ให้โอน	๖	๓๐.๐๐	๑	๗.๖๙	๑	๕.๐๐
- เกษียณอายุ	๑๐	๕๐.๐๐	๙	๖๙.๒๓	๑๖	๘๐.๐๐
- อื่นๆ (ตัดโอนตำแหน่ง One Roof ไปสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์)	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

ข้อมูลอัตรากำลังคนปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒			ปีที่ ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๔	๔	๐.๐๐	๔	๔	๐.๐๐	๔	๓	๒๕.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๐	๑๐	๐.๐๐	๑๐	๙	๑๐.๐๐	๑๐	๙	๑๐.๐๐
๓. วิชาการ	๓๓๗	๓๑๐	๘.๐๑	๓๓๗	๓๐๗	๘.๙๐	๓๓๖	๓๐๕	๙.๒๓
๔. ทั่วไป	๗๖	๖๙	๙.๒๑	๗๖	๖๐	๒๑.๐๕	๘๐	๖๒	๒๒.๕๐
รวม	๔๒๗	๓๙๓	๗.๙๖	๔๒๗	๓๘๐	๑๑.๐๑	๔๓๐	๓๗๙	๑๑.๘๖

ข้อมูลปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๓	๓	๓	๑	๕	๒
๒๕-๒๙	๑๗	๗	๑๓	๘	๑๘	๘
๓๐-๓๔	๓๕	๑๔	๔๐	๑๐	๓๑	๑๐
๓๕-๓๙	๔๑	๑๑	๓๔	๑๓	๓๗	๑๑
๔๐-๔๔	๖๐	๒๐	๕๘	๑๖	๖๒	๑๗
๔๕-๔๙	๓๖	๑๒	๓๕	๑๐	๓๓	๑๑
๕๐-๕๔	๔๔	๑๗	๕๕	๑๖	๕๕	๑๖
>=๕๕	๖๐	๑๓	๕๓	๑๕	๕๐	๑๓
รวม	๒๙๖	๙๗	๒๙๑	๘๙	๒๙๑	๘๘

ข้อมูลปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒	ปีที่ ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๙	๑๐	๑๐
๒. พนักงานราชการ	๒	๑	๑
รวม	๑๑	๑๑	๑๑

ข้อมูลปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒		ปีที่ ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วน ราชการ (ล้านบาท)	๔๕๔.๖๕๗๒	๑๐๐.๐๐	๔๖๘.๗๘๖๔	๑๐๐.๐๐	๖๔๑.๐๔๙๘	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร (ล้านบาท)	๒๑๒.๘๖๕๔	๔๖.๘๒	๒๐๘.๔๔๐๗	๔๔.๔๖	๒๐๖.๘๒๐๘	๓๒.๒๖
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร			๒๓๙,๙๙๖,๗๙๐.๗๒		๒๔๐,๘๖๖,๓๗๕.๗๓	๒๖.๐๖
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม			๑๗,๕๗๘,๗๙๐.๓๕		๓๑,๑๔๗,๓๖๕.๕๑	๓.๓๗
ค่าใช้จ่ายเดินทาง			๔,๐๕๒,๘๗๘.๔๕		๔,๙๑๔,๗๘๐.๗๔	๐.๕๓
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ			๔๗๗,๑๗๓,๓๕๘.๗๘		๕๒๔,๒๘๓,๖๖๗.๙๔	๕๖.๗๔
ค่าสาธารณูปโภค						
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย			๑๔๒,๔๕๔,๕๖๙.๘๖		๑๒๒,๘๙๙,๔๖๘.๔๙	๑๓.๓๐
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน			-		-	-
ต้นทุนในการผลิตอื่น			๑๐๘,๙๙๙.๗๐		๑,๖๖๓.๐๐	๐.๐๐๐๒
รวมต้นทุนผลผลิต			๘๘๑,๓๖๕,๓๘๗.๘๖		๙๒๔,๐๕๓,๓๒๑.๔๑	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)			๔,๒๗๘,๔๓๑.๗๕		๕๗๓,๖๘๒.๗๓	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)				๔,๓๘๔	๔,๑๘๙	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร				๙๗๕.๙๒	๑๓๖.๙๕	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล			๑๘,๘๒๕,๐๙๙.๗๐		๑๑,๔๗๓,๖๕๔.๖๗	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม				๒๙,๔๒๔	๒๖,๗๔๓	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล				๖๓๙.๗๙	๔๒๙.๐๓	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตรระบบรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	องค์ประกอบ/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย																									
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง																							
๑. ความสำเร็จในการ ผลักดันให้อันดับความยาก ง่ายในการประกอบธุรกิจ : ด้านการเริ่มต้นธุรกิจดีขึ้น /กองทะเบียนธุรกิจ	๑.๑ สัดส่วนการจดทะเบียนธุรกิจทาง ออนไลน์ <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สัดส่วนร้อยละ ๑๐ (ประมาณ การตามผลการ ดำเนินงานปี ๒๕๖๓)</td> <td>สัดส่วนร้อยละ ๓๐ (interval +/- ๒๐)</td> <td>สัดส่วนร้อยละ ๕๐ (เป้าหมาย ตามธนาคารโลก)</td> </tr> </tbody> </table>	ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ					๑	๒	๓	๔	๕	✓	✓		✓		เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	สัดส่วนร้อยละ ๑๐ (ประมาณ การตามผลการ ดำเนินงานปี ๒๕๖๓)	สัดส่วนร้อยละ ๓๐ (interval +/- ๒๐)	สัดส่วนร้อยละ ๕๐ (เป้าหมาย ตามธนาคารโลก)	สัดส่วนการจดทะเบียนธุรกิจทาง ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ต.ค. ๖๒ - ก.ย. ๖๓) รวม ๔,๖๒๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒ ของจำนวนการจดทะเบียนบริษัท จัดตั้งใหม่ (๖๖,๗๓๐ ราย)	✓				
	ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ																											
๑	๒	๓	๔	๕																								
✓	✓		✓																									
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)																										
สัดส่วนร้อยละ ๑๐ (ประมาณ การตามผลการ ดำเนินงานปี ๒๕๖๓)	สัดส่วนร้อยละ ๓๐ (interval +/- ๒๐)	สัดส่วนร้อยละ ๕๐ (เป้าหมาย ตามธนาคารโลก)																										
๑.๒ ความสำเร็จการพัฒนาการ ให้บริการระบบจดทะเบียนนิติบุคคล ออนไลน์ (e-Registration) <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒ ผลผลิต</td> <td>๓ ผลผลิต</td> <td>๔ ผลผลิต</td> </tr> </tbody> </table> โดยเป้าหมายผลผลิตประกอบด้วย ผลผลิตที่ ๑ : ช่องทางการยื่นคำขอ ของผู้แทนจดทะเบียนผ่านระบบ ออนไลน์ ผลผลิตที่ ๒ : สื่อการสอนการใช้ระบบ จดทะเบียนนิติบุคคลทาง e- Registration และเผยแพร่ผ่านระบบ e-Registration และ Youtube ผลผลิตที่ ๓ : ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลผลิตที่ ๔ : การแก้ไขระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ					๑	๒	๓	๔	๕	✓	✓		✓		จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย			เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	๒ ผลผลิต	๓ ผลผลิต	๔ ผลผลิต	ผลผลิตบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๒ ผลผลิต ดังนี้ ๑) เพิ่มช่องทางการยื่นคำขอของ ผู้แทนจดทะเบียนผ่านทาง e-Registration ๒) มีสื่อการสอนการใช้ระบบจด ทะเบียนนิติบุคคลทาง e-Registration และเผยแพร่ผ่านระบบ e- Registration และ Youtube	✓		
ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ																												
๑	๒	๓	๔	๕																								
✓	✓		✓																									
จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย																												
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)																										
๒ ผลผลิต	๓ ผลผลิต	๔ ผลผลิต																										

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	องค์ประกอบ/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย																										
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง																								
๒. การเชื่อมโยงข้อมูลด้าน การเริ่มต้นธุรกิจ / กองทะเบียนธุรกิจ	<p>ความสำเร็จของการเชื่อมโยงข้อมูล ด้านการเริ่มต้นธุรกิจ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑ ผลผลิต</td> <td>๒ ผลผลิต</td> <td>๓ ผลผลิต</td> </tr> </tbody> </table> <p>โดยเป้าหมายผลผลิตประกอบด้วย ผลผลิตที่ ๑ : การเชื่อมโยงข้อมูลเลข นิติบุคคลกับเลขทะเบียนนายจ้าง ผลผลิตที่ ๒ : การกำหนดแบบคำขอ จดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่มผ่านกรม พัฒนาธุรกิจการค้า ผลผลิตที่ ๓ : การพัฒนาระบบจด ทะเบียนนิติบุคคลให้รองรับการจด ทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม</p>	ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ					๑	๒	๓	๔	๕	✓	✓				จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย			เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	๑ ผลผลิต	๒ ผลผลิต	๓ ผลผลิต	<p>ผลผลิตบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๓ ผลผลิต ดังนี้</p> <p>๑) เชื่อมโยงข้อมูลเลขนิติบุคคลกับ เลขทะเบียนนายจ้างแล้วเสร็จ โดย เริ่มให้บริการเมื่อวันที่ ๑๖ ต.ค.๒๕๖๓ (ผลผลิตที่ ๑)</p> <p>๒) กำหนดแบบคำขอจดทะเบียน ภาษีมูลค่าเพิ่มผ่านกรมพัฒนาธุรกิจ การค้า (ผลผลิตที่ ๒)</p> <p>๓) พัฒนาระบบจดทะเบียนนิติบุคคล ให้รองรับการจดทะเบียน ภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว โดยเปิดให้บริการ แล้วที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าและ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดทั่วประเทศ เมื่อวันที่ ๒๐ เม.ย. ๒๕๖๓ (ผลผลิต ที่ ๓)</p>			✓
ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ																													
๑	๒	๓	๔	๕																									
✓	✓																												
จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย																													
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)																											
๑ ผลผลิต	๒ ผลผลิต	๓ ผลผลิต																											
๓. การพัฒนาการให้บริการ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์แก่ หน่วยงานภาครัฐ / กองข้อมูลธุรกิจ	<p>ความสำเร็จในการพัฒนาการให้บริการ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์แก่หน่วยงาน ภาครัฐ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>รายงานผล การศึกษาการ ออกแบบและ พัฒนาระบบ</td> <td>ดำเนินการตาม แผนร้อยละ ๘๐</td> <td>ดำเนินการตาม แผนร้อยละ ๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table>	ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ					๑	๒	๓	๔	๕	✓			✓	✓	จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย			เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	รายงานผล การศึกษาการ ออกแบบและ พัฒนาระบบ	ดำเนินการตาม แผนร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตาม แผนร้อยละ ๑๐๐	<p>ดำเนินการพัฒนาระบบได้แล้วเสร็จ โดยหน่วยงานภาครัฐสามารถยื่น คำขอรับบริการและดาวน์โหลดไฟล์ เอกสารผ่านระบบแบบเบ็ดเสร็จ ขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมการ ประชาสัมพันธ์หน่วยงานภาครัฐ และ การขอ Username & Password สำหรับใช้ระบบงาน</p>			✓
ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ																													
๑	๒	๓	๔	๕																									
✓			✓	✓																									
จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย																													
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)																											
รายงานผล การศึกษาการ ออกแบบและ พัฒนาระบบ	ดำเนินการตาม แผนร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตาม แผนร้อยละ ๑๐๐																											
๔. รายได้ของ SMEs เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา /กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ กองพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ กองธุรกิจบริการ กองธุรกิจภูมิภาคและชุมชน	<p>รายได้ของ SMEs เป้าหมายได้รับการ พัฒนา และมีมูลค่าทางเศรษฐกิจ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ</th> </tr> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>✓</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>	ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ					๑	๒	๓	๔	๕	✓				✓	<p>รายได้ของ SMEs คิดเป็นมูลค่าทาง เศรษฐกิจ ๓,๘๘๗ ล้านบาท สรุปได้ ดังนี้</p>			✓									
ความเชื่อมโยงกับ ๕ องค์ประกอบ																													
๑	๒	๓	๔	๕																									
✓				✓																									

แบบ - กรม

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	องค์ประกอบ/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย																																															
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง																																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๓,๕๒๔</td> <td>๓,๗๐๐</td> <td>๓,๘๗๖</td> </tr> <tr> <td>ล้านบาท (ค่าเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง)</td> <td>ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)</td> <td>ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐)</td> </tr> </tbody> </table>	เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	๓,๕๒๔	๓,๗๐๐	๓,๘๗๖	ล้านบาท (ค่าเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง)	ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)	ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ธุรกิจ</th> <th>จำนวน (ธุรกิจ/ราย)</th> <th>มูลค่า ล้านบาท</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• SMEs</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๑) ค้าส่งค้าปลีก</td> <td>๔,๗๘๐</td> <td>๑,๘๐๘</td> </tr> <tr> <td>๒) แฟรนไชส์</td> <td>๖๔</td> <td>๒๐๗.๗๐</td> </tr> <tr> <td>๓) โลจิสติกส์</td> <td>๙๓</td> <td>๒๔๑.๘๐</td> </tr> <tr> <td>๔) ธุรกิจบริการ</td> <td>๕๙</td> <td>๓๖๓.๘๑</td> </tr> <tr> <td>๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์</td> <td>๔๑๕</td> <td>๔๔๘</td> </tr> <tr> <td>• ผลิตภัณฑ์ชุมชน</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๖) สินค้าชุมชน</td> <td>๑,๐๑๐</td> <td>๗๒๗</td> </tr> <tr> <td>๗) OTOP</td> <td>๔๖๕</td> <td>๗๘.๖๑</td> </tr> <tr> <td>๘) Biz Club</td> <td>๒๖๖</td> <td>๑๐.๗๒</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๗,๑๕๒</td> <td>๓,๘๘๗.๖๔</td> </tr> </tbody> </table>	ธุรกิจ	จำนวน (ธุรกิจ/ราย)	มูลค่า ล้านบาท	• SMEs			๑) ค้าส่งค้าปลีก	๔,๗๘๐	๑,๘๐๘	๒) แฟรนไชส์	๖๔	๒๐๗.๗๐	๓) โลจิสติกส์	๙๓	๒๔๑.๘๐	๔) ธุรกิจบริการ	๕๙	๓๖๓.๘๑	๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	๔๑๕	๔๔๘	• ผลิตภัณฑ์ชุมชน			๖) สินค้าชุมชน	๑,๐๑๐	๗๒๗	๗) OTOP	๔๖๕	๗๘.๖๑	๘) Biz Club	๒๖๖	๑๐.๗๒	รวม	๗,๑๕๒	๓,๘๘๗.๖๔			
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)																																																
๓,๕๒๔	๓,๗๐๐	๓,๘๗๖																																																
ล้านบาท (ค่าเฉลี่ย ๓ ปี ย้อนหลัง)	ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕)	ล้านบาท (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐)																																																
ธุรกิจ	จำนวน (ธุรกิจ/ราย)	มูลค่า ล้านบาท																																																
• SMEs																																																		
๑) ค้าส่งค้าปลีก	๔,๗๘๐	๑,๘๐๘																																																
๒) แฟรนไชส์	๖๔	๒๐๗.๗๐																																																
๓) โลจิสติกส์	๙๓	๒๔๑.๘๐																																																
๔) ธุรกิจบริการ	๕๙	๓๖๓.๘๑																																																
๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	๔๑๕	๔๔๘																																																
• ผลิตภัณฑ์ชุมชน																																																		
๖) สินค้าชุมชน	๑,๐๑๐	๗๒๗																																																
๗) OTOP	๔๖๕	๗๘.๖๑																																																
๘) Biz Club	๒๖๖	๑๐.๗๒																																																
รวม	๗,๑๕๒	๓,๘๘๗.๖๔																																																

หมายเหตุ

องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Functional base)

องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (Agenda base)

องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) (ไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)

องค์ประกอบที่ ๔ การพัฒนานวัตกรรม (Innovation base)

องค์ประกอบที่ ๕ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential base)

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย						
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง				
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Functional base)									
๑. ความสำเร็จในการ ผลักดันให้อันดับความยาก ง่ายในการประกอบธุรกิจ : ด้านการเริ่มต้นธุรกิจดีขึ้น /ก่องทะเบียนธุรกิจ	๑.๑ สัดส่วนการจดทะเบียนธุรกิจทาง ออนไลน์เป็น(ร้อยละ)	สัดส่วนการจดทะเบียนธุรกิจทาง ออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒) คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๑ ของการ จดทะเบียนทั้งหมด	✓						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สัดส่วนร้อยละ ๑๐ (ประมาณ การตามผลการ ดำเนินงานปี ๒๕๖๑)</td> <td>สัดส่วนร้อยละ ๓๐ (interval +/- ๒๐)</td> <td>สัดส่วนร้อยละ ๕๐ (เป้าหมาย ตามธนาคารโลก)</td> </tr> </tbody> </table>	เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	สัดส่วนร้อยละ ๑๐ (ประมาณ การตามผลการ ดำเนินงานปี ๒๕๖๑)	สัดส่วนร้อยละ ๓๐ (interval +/- ๒๐)	สัดส่วนร้อยละ ๕๐ (เป้าหมาย ตามธนาคารโลก)		
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)							
สัดส่วนร้อยละ ๑๐ (ประมาณ การตามผลการ ดำเนินงานปี ๒๕๖๑)	สัดส่วนร้อยละ ๓๐ (interval +/- ๒๐)	สัดส่วนร้อยละ ๕๐ (เป้าหมาย ตามธนาคารโลก)							
	๑.๒ ความสำเร็จการพัฒนาการ ให้บริการระบบจดทะเบียนนิติบุคคล ออนไลน์ (e-Registration)	ผลผลิตบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๓ ผลผลิต ดังนี้ ๑) เพิ่มช่องทางการยืนยันตัวตนทาง อิเล็กทรอนิกส์ (ผลผลิตที่ ๑)	✓						

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย																																																																			
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง																																																																	
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="3">จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย</th> </tr> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๓ ผลผลิต</td> <td>๔ ผลผลิต</td> <td>๕ ผลผลิต</td> </tr> </tbody> </table> <p>โดยเป้าหมายผลผลิตประกอบด้วย</p> <p>ผลผลิตที่ ๑ : ช่องทางการยืนยันตัวตนผ่านระบบออนไลน์</p> <p>ผลผลิตที่ ๒ : รูปแบบหน้าจอและลักษณะการกรอกข้อมูลรายการจดทะเบียนที่ง่ายขึ้น โดยต้องมีการลดจำนวนข้อมูล/จำนวนหน้า ในแบบคำขอจดทะเบียน</p> <p>ผลผลิตที่ ๓ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ผลผลิตที่ ๔ : การแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ผลผลิตที่ ๕ : จำนวนประชาชน/ผู้ประกอบการที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบจดทะเบียนนิติบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Registration) ไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ราย</p>	จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย			เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	๓ ผลผลิต	๔ ผลผลิต	๕ ผลผลิต	<p>๒) เพิ่มรูปแบบการกรอกข้อมูลคำขอจดทะเบียนแบบง่าย (ผลผลิตที่ ๒)</p> <p>๓) สร้างความรู้ความเข้าใจการใช้ระบบจดทะเบียนนิติบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Registration) มีจำนวนผู้ได้รับความรู้รวม ๑,๕๒๓ ราย (ผลผลิตที่ ๕)</p>																																																											
จำนวนผลผลิตที่บรรลุเป้าหมาย																																																																						
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)																																																																				
๓ ผลผลิต	๔ ผลผลิต	๕ ผลผลิต																																																																				
๒. รายได้ของ SMEs เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา/กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ กองพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ กองธุรกิจบริการ กองธุรกิจภูมิภาคและชุมชน	<p>- จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ดังนี้</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>ธุรกิจ</th> <th>จำนวน (ราย)</th> <th>มูลค่า ล้านบาท</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• SMEs</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๑) คำส่งคำปลิก</td> <td>๕,๐๐๐</td> <td>๑๗๘</td> </tr> <tr> <td>๒) แพรนไชส์</td> <td>๕๓๐</td> <td>๑๒๒</td> </tr> <tr> <td>๓) โลจิสติกส์</td> <td>๗๐</td> <td>๒๑๗</td> </tr> <tr> <td>๔) ธุรกิจบริการ</td> <td>๑,๖๘๐</td> <td>๑๘๙</td> </tr> <tr> <td>๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์</td> <td>๔,๐๐๐</td> <td>๖๖๐</td> </tr> <tr> <td>• ผลักดันที่ชุมชน</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๖) สินค้าชุมชน</td> <td>๑,๐๐๐</td> <td>๗๐๐</td> </tr> <tr> <td>๗) OTOP</td> <td>๓๐๐</td> <td>๑๐๘</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๑๒,๕๘๐</td> <td>๒,๑๗๔</td> </tr> </tbody> </table> <p>- รายได้ของ SMEs เป้าหมาย (มูลค่าทางเศรษฐกิจ) ดังนี้</p>	ธุรกิจ	จำนวน (ราย)	มูลค่า ล้านบาท	• SMEs			๑) คำส่งคำปลิก	๕,๐๐๐	๑๗๘	๒) แพรนไชส์	๕๓๐	๑๒๒	๓) โลจิสติกส์	๗๐	๒๑๗	๔) ธุรกิจบริการ	๑,๖๘๐	๑๘๙	๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	๔,๐๐๐	๖๖๐	• ผลักดันที่ชุมชน			๖) สินค้าชุมชน	๑,๐๐๐	๗๐๐	๗) OTOP	๓๐๐	๑๐๘	รวม	๑๒,๕๘๐	๒,๑๗๔	<p>จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาตามแผน และรายได้ของ SMEs เป้าหมาย มีดังนี้</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>ธุรกิจ</th> <th>จำนวน (ราย)</th> <th>มูลค่า ล้านบาท</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• SMEs</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๑) คำส่งคำปลิก</td> <td>๕,๖๘๘</td> <td>๑,๒๕๘.๔๑</td> </tr> <tr> <td>๒) แพรนไชส์</td> <td>๖๑๓</td> <td>๑๑๔.๓๔</td> </tr> <tr> <td>๓) โลจิสติกส์</td> <td>๗๕</td> <td>๒๖๘.๕๙</td> </tr> <tr> <td>๔) ธุรกิจบริการ</td> <td>๒,๐๘๖</td> <td>๔๓๘</td> </tr> <tr> <td>๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์</td> <td>๔,๔๑๕</td> <td>๗๑๔</td> </tr> <tr> <td>• ผลักดันที่ชุมชน</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๖) สินค้าชุมชน</td> <td>๑,๐๒๔</td> <td>๗๑๗</td> </tr> <tr> <td>๗) OTOP</td> <td>๓๐๕</td> <td>๑๑๙.๙๐</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๑๔,๒๐๗</td> <td>๓,๖๓๐</td> </tr> </tbody> </table>	ธุรกิจ	จำนวน (ราย)	มูลค่า ล้านบาท	• SMEs			๑) คำส่งคำปลิก	๕,๖๘๘	๑,๒๕๘.๔๑	๒) แพรนไชส์	๖๑๓	๑๑๔.๓๔	๓) โลจิสติกส์	๗๕	๒๖๘.๕๙	๔) ธุรกิจบริการ	๒,๐๘๖	๔๓๘	๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	๔,๔๑๕	๗๑๔	• ผลักดันที่ชุมชน			๖) สินค้าชุมชน	๑,๐๒๔	๗๑๗	๗) OTOP	๓๐๕	๑๑๙.๙๐	รวม	๑๔,๒๐๗	๓,๖๓๐		✓
ธุรกิจ	จำนวน (ราย)	มูลค่า ล้านบาท																																																																				
• SMEs																																																																						
๑) คำส่งคำปลิก	๕,๐๐๐	๑๗๘																																																																				
๒) แพรนไชส์	๕๓๐	๑๒๒																																																																				
๓) โลจิสติกส์	๗๐	๒๑๗																																																																				
๔) ธุรกิจบริการ	๑,๖๘๐	๑๘๙																																																																				
๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	๔,๐๐๐	๖๖๐																																																																				
• ผลักดันที่ชุมชน																																																																						
๖) สินค้าชุมชน	๑,๐๐๐	๗๐๐																																																																				
๗) OTOP	๓๐๐	๑๐๘																																																																				
รวม	๑๒,๕๘๐	๒,๑๗๔																																																																				
ธุรกิจ	จำนวน (ราย)	มูลค่า ล้านบาท																																																																				
• SMEs																																																																						
๑) คำส่งคำปลิก	๕,๖๘๘	๑,๒๕๘.๔๑																																																																				
๒) แพรนไชส์	๖๑๓	๑๑๔.๓๔																																																																				
๓) โลจิสติกส์	๗๕	๒๖๘.๕๙																																																																				
๔) ธุรกิจบริการ	๒,๐๘๖	๔๓๘																																																																				
๕) พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	๔,๔๑๕	๗๑๔																																																																				
• ผลักดันที่ชุมชน																																																																						
๖) สินค้าชุมชน	๑,๐๒๔	๗๑๗																																																																				
๗) OTOP	๓๐๕	๑๑๙.๙๐																																																																				
รวม	๑๔,๒๐๗	๓,๖๓๐																																																																				

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย								
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๒,๑๗๔ ล้านบาท (เป้าหมาย เอกสาร งบประมาณ)</td> <td>๒,๕๒๕.๕๐ ล้านบาท (interval +/- ๓๕๑.๕๐)</td> <td>๒,๘๗๗ ล้านบาท (ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑)</td> </tr> </tbody> </table>	เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	๒,๑๗๔ ล้านบาท (เป้าหมาย เอกสาร งบประมาณ)	๒,๕๒๕.๕๐ ล้านบาท (interval +/- ๓๕๑.๕๐)	๒,๘๗๗ ล้านบาท (ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑)				
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)									
๒,๑๗๔ ล้านบาท (เป้าหมาย เอกสาร งบประมาณ)	๒,๕๒๕.๕๐ ล้านบาท (interval +/- ๓๕๑.๕๐)	๒,๘๗๗ ล้านบาท (ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๑)									
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (Agenda base)											
๑. การสร้างการรับรู้ไม่เริ่มต้นเป็นหลักประกันทางธุรกิจประเภทใหม่ / กอที่จะเป็นหลักประกันทางธุรกิจ	<p>จำนวนผลผลิตในการสร้างการรับรู้ไม่เริ่มต้นเป็นหลักประกันทางธุรกิจประเภทใหม่ มีดังนี้</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)</th> <th>เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)</th> <th>เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑ ผลผลิต</td> <td>๒ ผลผลิต</td> <td>๓ ผลผลิต</td> </tr> </tbody> </table> <p>โดย</p> <p>ผลผลิตที่ ๑ : ประชาชนรับรู้และเข้าใจการนำไม่เริ่มต้นมาเป็นหลักประกันทางธุรกิจ ครอบคลุม ๔ ภูมิภาค</p> <p>ผลผลิตที่ ๒ : ประชาสัมพันธ์การนำไม่เริ่มต้นมาเป็นหลักประกันทางธุรกิจผ่านสื่อต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง</p> <p>ผลผลิตที่ ๓ : มีสถาบันการเงินหรือบุคคลอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงที่รับไม่เริ่มต้นเป็นหลักประกันทางธุรกิจอย่างน้อย ๓ แห่ง</p>	เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)	๑ ผลผลิต	๒ ผลผลิต	๓ ผลผลิต	<p>ผลผลิตบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๓ ผลผลิต ดังนี้</p> <p>๑) ประชาชนรับรู้และเข้าใจการนำไม่เริ่มต้นมาเป็นหลักประกันทางธุรกิจ ครอบคลุม ๔ ภูมิภาค รวม ๑,๔๒๑ ราย</p> <p>๒) ประชาสัมพันธ์การนำไม่เริ่มต้นมาเป็นหลักประกันทางธุรกิจผ่าน ๔ ช่องทาง ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย</p> <p>๓) ผู้ประกอบธุรกิจให้สินเชื่อรายย่อย (Pico finance) รับไม่เริ่มต้นเป็นหลักประกันทางธุรกิจแล้ว จำนวน ๕ แห่ง</p>			✓
เป้าหมาย ขั้นต่ำ (๕๐)	เป้าหมาย มาตรฐาน (๗๕)	เป้าหมาย ขั้นสูง (๑๐๐)									
๑ ผลผลิต	๒ ผลผลิต	๓ ผลผลิต									
องค์ประกอบที่ ๔ การพัฒนานวัตกรรม (Innovation base)											
การพัฒนาระบบสร้างธรรมาภิบาลด้วยดิจิทัล / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	<p>๑) มีระบบการดำเนินการทางกฎหมายผ่านระบบดิจิทัลอย่างครบวงจร ตั้งแต่การประมวลข้อมูลความผิด การบันทึกแจ้งข้อกล่าวหา การเปรียบเทียบปรับ การออกไปสั่งชำระเงิน (Pay-in) และการติดตามดำเนินคดี</p> <p>๒) มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบดิจิทัลที่เกี่ยวข้องของกรม เช่น ระบบรับงบการเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) ระบบจดทะเบียนนิติบุคคล</p>	<p>๑) มีระบบการดำเนินการทางกฎหมายผ่านระบบดิจิทัลอย่างครบวงจร ตั้งแต่การประมวลข้อมูลความผิด การบันทึกแจ้งข้อกล่าวหา การเปรียบเทียบปรับ การออกไปสั่งชำระเงิน (Pay-in) และการติดตามดำเนินคดี</p> <p>๒) มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบดิจิทัลที่เกี่ยวข้องของกรม เช่น ระบบรับงบการเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing) ระบบจดทะเบียนนิติบุคคล</p>			✓						

ตัวชี้วัด /หน่วยงาน รับผิดชอบ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		
			เป้าหมาย ขั้นต่ำ	เป้าหมาย มาตรฐาน	เป้าหมาย ขั้นสูง
องค์ประกอบที่ ๕ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (Potential base)					
การดำเนินการตามแผน ปฏิรูปองค์การ ๓ ประเด็นคือ ประเด็นที่ ๑ : ทบทวนยกเลิก การอนุมัติ อนุญาตที่ไม่ จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคต่อ การบริหารราชการหรือการ ประกอบธุรกิจหรือการ ดำรงชีวิตของประชาชน /กองบริหารการประกอบ ธุรกิจของชาวต่างชาติ	รายชื่อรายการธุรกิจตามบัญชีท้าย พระราชบัญญัติฯ ที่ได้รับการพิจารณา ทบทวนเพื่อให้ไม่อยู่ภายใต้การกำกับ ของกฎหมาย	ทบทวนประเภทธุรกิจบัญชีท้าย พระราชบัญญัติฯ ให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจการค้า และการลงทุนระหว่างประเทศใน ปัจจุบัน		✓	
ประเด็นที่ ๒ : ปรับปรุงแก้ไข กฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับ การปรับกระบวนการในการ ให้บริการผ่านอิเล็กทรอนิกส์ อย่างครบวงจร /กองทะเบียนธุรกิจ	ขอบเขตการศึกษาระบบจดทะเบียน ธุรกิจ	แก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๒๒ หุ้นส่วนและบริษัท ให้การจด ทะเบียนธุรกิจเป็นการจดทะเบียน		✓	
ประเด็นที่ ๓ : ยกระดับและ พัฒนาผู้ประกอบการใน รูปแบบการทำงานเครือข่าย กับภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้ ผู้ประกอบการสามารถ แข่งขันได้ในยุคการค้าดิจิทัล /กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ	๑) จัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้ ประกอบการธุรกิจร่วมกับหน่วยงาน พันธมิตร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ๒) พัฒนาศักยภาพธุรกิจร่วมกับหน่วยงาน พันธมิตร อย่างน้อย ๕,๐๐๐ ราย ๓) ร่วมกับสถาบันการเงินพันธมิตรใน การสนับสนุนเงินทุนไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน พันธมิตรในการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้ ประกอบการธุรกิจ ๒) การพัฒนาศักยภาพธุรกิจ ๓) การส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเงินทุน		✓	
หมายเหตุ องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการ การดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) (ไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)					

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตัวชี้วัด /หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย (รอบที่ ๒)	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน																										
			สูงกว่า เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย																								
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Functional base)																													
๑. ความสำเร็จในการผลักดันให้อันดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ : ด้านการเริ่มต้นธุรกิจดีขึ้น /กองทะเบียนธุรกิจ	สัดส่วนการจดทะเบียนธุรกิจทางออนไลน์เป็นร้อยละ ๒๐ ของการจดทะเบียนธุรกิจทั้งหมด	สัดส่วนการจดทะเบียนธุรกิจทางออนไลน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ต.ค. ๖๐-ก.ย. ๖๑) คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๓ ของการจดทะเบียนทั้งหมด หมายเหตุ: เนื่องจากเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ อาจต้องปรับปรุงระบบเพิ่มเติม เช่น ปรับปรุงรูปแบบหน้าจอและลักษณะการกรอกข้อมูลรายการจดทะเบียน หรือการเพิ่มช่องทางการยื่นยื่นตัวตน			✓																								
๒. รายได้ของ SMEs เป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา /กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจกองพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กองธุรกิจบริการกองธุรกิจภูมิภาคและชุมชน	- จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนไม่น้อยกว่า ๑๘,๐๓๐ ราย - รายได้ของ SMEs เป้าหมาย ๒,๘๕๐ ล้านบาท	- จำนวนผู้ประกอบการที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ๒๓,๒๕๒ ราย - รายได้ของ SMEs เป้าหมาย ๒,๘๗๗ ล้านบาท	✓																										
๓. ร้อยละของธุรกิจที่ผ่านการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพพร้อมสู่สากล /กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจกองธุรกิจบริการ	จำนวนธุรกิจที่ผ่านการพัฒนา สู่เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพพร้อมสู่สากล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	จำนวนธุรกิจที่ผ่านการพัฒนาสู่เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพพร้อมสู่สากล คิดเป็นร้อยละ ๙๑ <table border="1" data-bbox="794 1370 1197 1706"> <thead> <tr> <th>ธุรกิจ</th> <th>ให้คำปรึกษา</th> <th>ผ่านเกณฑ์</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ค้าปลีก</td> <td>๓๙</td> <td>๓๖</td> <td>๙๒</td> </tr> <tr> <td>แฟรนไชส์</td> <td>๘๗</td> <td>๗๕</td> <td>๘๖</td> </tr> <tr> <td>โลจิสติกส์</td> <td>๑๓๓</td> <td>๑๑๙</td> <td>๘๙</td> </tr> <tr> <td>บริการสุขภาพ</td> <td>๑๒๓</td> <td>๑๑๗</td> <td>๙๕</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๓๘๒</td> <td>๓๔๗</td> <td>๙๑</td> </tr> </tbody> </table>	ธุรกิจ	ให้คำปรึกษา	ผ่านเกณฑ์	ร้อยละ	ค้าปลีก	๓๙	๓๖	๙๒	แฟรนไชส์	๘๗	๗๕	๘๖	โลจิสติกส์	๑๓๓	๑๑๙	๘๙	บริการสุขภาพ	๑๒๓	๑๑๗	๙๕	รวม	๓๘๒	๓๔๗	๙๑	✓		
ธุรกิจ	ให้คำปรึกษา	ผ่านเกณฑ์	ร้อยละ																										
ค้าปลีก	๓๙	๓๖	๙๒																										
แฟรนไชส์	๘๗	๗๕	๘๖																										
โลจิสติกส์	๑๓๓	๑๑๙	๘๙																										
บริการสุขภาพ	๑๒๓	๑๑๗	๙๕																										
รวม	๓๘๒	๓๔๗	๙๑																										
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (Agenda base)																													
๑. การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน /สำนักงานเลขานุการกรม ๑.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		✓																									

ตัวชี้วัด /หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย (รอบที่ ๒)	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			สูงกว่า เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย
๑.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็น สำคัญที่ทันต่อสถานการณ์ (ถ้า มี)	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่มีประเด็นที่ต้องชี้แจง			
๒. การพัฒนาธุรกิจและสร้าง อาชีพ /กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ กองธุรกิจบริการ	ดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ๑)หารือร่วมกับหน่วยงาน พัฒนาทักษะอาชีพ/ รวบรวม ความต้องการ สร้างอาชีพ ในส่วนภูมิภาค ๒) วิเคราะห์ ประเมิน ความพร้อม และแนวทาง การสร้างอาชีพ ๓) ให้ความรู้และทักษะ จำเป็นในการดำเนินธุรกิจ และสร้างอาชีพ ๔) เชื่อมโยงกับธุรกิจที่ เกี่ยวข้อง เช่น แฟรนไชส์ ธุรกิจบริการ Startup และสถาบันการเงิน ๕) จัดทำฐาน ข้อมูล Service Directory	ดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๕ ขั้นตอน ๑) - หารือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การ พัฒนาสร้างอาชีพใน กทม. ได้แก่ ผู้อำนวยการเขต กทม. โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สำนักงานพัฒนาสังคม เพื่อ บูรณาการการสร้างอาชีพ และมหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต ในการจัดทำหลักสูตรแม่บ้าน มืออาชีพ และสถาบันเสริมสวดยุคใจ ใน การจัดทำหลักสูตรร้านเสริมสวย มืออาชีพ - บูรณาการร่วมกับสำนักงานพาณิชย์ จังหวัด ดำเนินการสำรวจความต้องการ พัฒนาอาชีพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดที่มีรายได้น้อย ๒๐ จังหวัด เพื่อประเมินความจำเป็นในการพัฒนา อาชีพก่อนวางแผนกำหนดหลักสูตรการ พัฒนา ที่สอดคล้องกับความต้องการ ๒) วิเคราะห์/ประเมิน เพื่อจัดทำหลักสูตร ในการสร้างอาชีพ ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรร้านอาหารมืออาชีพ ๑๒ ชม. หลักสูตรร้านเสริมสวยมืออาชีพ ๑๒ ชม. และหลักสูตรแม่บ้านมืออาชีพ ๑๘ ชม. รวมทั้ง แนวทางสร้างอาชีพแก่ผู้ต้องการ เป็นเจ้าของธุรกิจด้วยระบบแฟรนไชส์ หรือ ผู้มีรายได้น้อย หลักสูตร ๖ ชม. ๓) ให้ความรู้และเสริมสร้างทักษะการ ประกอบ อาชีพ ดังนี้ - ส่วนกลาง หลักสูตรร้านอาหาร มืออาชีพ หลักสูตรร้านเสริมสวยมืออาชีพ และหลักสูตรบ้านแม่บ้านมืออาชีพ รวม ๕๒๕ ราย - ภูมิภาค หลักสูตรแม่บ้านมืออาชีพ (บุรีรัมย์ ชลบุรี น่าน ชัยนาท กาฬสินธุ์ นครพนม) ๙๒๓ ราย หลักสูตรร้านอาหาร มืออาชีพ (ตาก พัทลุง) ๓๔๙ ราย		✓	

ตัวชี้วัด / หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย (รอบที่ ๒)	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			สูงกว่า เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย
		<p>๔) เชื่อมโยงกับธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สมาคมโรงแรมไทยและภาคเอกชน (บริษัท PCS) เชิญชวนรับสมัครพนักงานทำความสะอาด (ผู้เข้าอบรมหลักสูตรแม่บ้านมืออาชีพ) - บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมชาดย้อม (บสย.) แนะนำแหล่งเงินทุนให้แก่ผู้เข้าอบรมหลักสูตรร้านอาหารมืออาชีพ และร้านเสริมสวยมืออาชีพ <p>๕) จัดทำฐานข้อมูลผู้เข้ารับการอบรมโครงการสร้างอาชีพทั่วประเทศในเว็บไซต์กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เพื่อผู้สนใจต้องการแรงงาน</p>			
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรม (Innovation base)					
๑. การพัฒนานวัตกรรม / กองข้อมูลธุรกิจ	<p>ผลการประเมินตั้งแต่ ๕๐ คะแนนขึ้นไป (คะแนนเต็ม ๑๐๐) โดยพิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครบถ้วน ประกอบด้วย หลักการ เหตุผลความจำเป็น วัตถุประสงค์ การดำเนินการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม (๒๐ คะแนน) - คุณภาพ ประกอบด้วย เชื่อมโยงสิ่งที่เป็นปัญหา สอดรับต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแตกต่างจากงานปกติ ผลลัพธ์แสดงถึงประโยชน์อย่างชัดเจน มีหลักฐานการดำเนินงานจริง ข้อมูลอ้างอิงชัดเจน (๘๐ คะแนน) 	<p>กรมฯ เสนอผลงานการพัฒนานวัตกรรม เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพคลังข้อมูลธุรกิจเพื่อการวิเคราะห์และสนับสนุนการบริหาร (Business Intelligence) โดยสามารถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของผู้ประกอบการ เช่น ข้อมูลทางทะเบียนนิติบุคคลที่แสดงผลเปรียบเทียบในรายพื้นที่ในรูปแบบแผนที่ ซึ่งแสดงรายละเอียดในระดับตำบล การพยากรณ์แนวโน้มของผลประกอบการ ภายใต้แบบจำลองต่างๆ พยากรณ์อัตราการเลิก (Death rate) อัตราการอยู่รอด (Survival rate) ในรายกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น - พยากรณ์ผลประกอบการจากงบการเงิน สามารถนำเสนอธุรกิจที่น่าสนใจ แสดงอัตราเติบโตเฉลี่ยของกลุ่มธุรกิจ วิเคราะห์โอกาส ของธุรกิจแต่ละประเภทโดยเปรียบเทียบกับอัตราการเติบโตของ GDP - ค้นหาคู่ค้าทางธุรกิจ ในลักษณะ Supply Chain ที่แสดงรายละเอียดธุรกิจต้นทาง ธุรกิจปลายทาง อ้างอิงจากตารางปัจจัย 		✓	

ตัวชี้วัด /หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย (รอบที่ ๒)	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			สูงกว่า เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย
		การผลิตและผลผลิตของประเทศไทยของ สภาพัฒน์ เช่น ก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย มีธุรกิจต้นทางคือผลิตปูนซีเมนต์ ธุรกิจ ปลายทางคืออสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น - รongรับการแสดงผลข้อมูลที่ได้เชื่อมโยง จากหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอก กระทรวงพาณิชย์ เช่น การแสดงข้อมูล เครื่องหมายการค้าของนิติบุคคลจากกรม ทรัพย์สินทางปัญญา การเป็นสมาชิก Exporter List ของกรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ เป็นต้น			
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติงาน /กองทะเบียนธุรกิจ กองข้อมูลธุรกิจ กองกำกับบัญชีธุรกิจ กองทะเบียนบริษัท มหาชนและธุรกิจพิเศษ กองคลัง ศูนย์เทคโนโลยีและ สารสนเทศ	ผลผลิตที่ดำเนินการได้ ตามแผนเทียบกับจำนวน ผลผลิตตามแผนทั้งหมดได้ ร้อยละ ๘๐ ผลผลิตทั้งหมด ประกอบด้วย ๑๒ กิจกรรม ๒๓ ผลผลิต คือ ๑) ลดพลังงาน (ไฟฟ้า/น้ำมัน) ๒) ลดกระดาษ ๓) ประหยัดงบประมาณ ๔) เชื่อมโยงระบบค่าชำระ ธรรมเนียมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) สำหรับ ระบบ e-Registration ๕) พัฒนาระบบ e- Accounting ๖) พัฒนาระบบคลังข้อมูล ธุรกิจ ๗) รวมขั้นตอนจองชื่อและ จดทะเบียนนิติบุคคล ๘) พัฒนาระบบงานจด ทะเบียนนิติบุคคล ๒ ภาษา (ไทยอังกฤษ) ๙) จองชื่อผ่าน Smart	- ดำเนินการแล้วเสร็จ ๑๙ ผลผลิต คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๑ ของผลผลิตทั้งหมด - กิจกรรมที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายจำนวน ๑ เรื่อง คือ การลดพลังงานไฟฟ้า โดยไม่ สามารถลดการใช้พลังงานได้ ๔ เดือน (๔ ผลผลิต) คือ เดือน มี.ค. เม.ย. มิ.ย. และ ก.ค. ๒๕๖๑	✓		

ตัวชี้วัด /หน่วยงานรับผิดชอบ	เป้าหมาย (รอบที่ ๒)	ผลการดำเนินงาน	ผลการประเมิน		
			สูงกว่า เป้าหมาย	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ต่ำกว่า เป้าหมาย
	Device ๑๐) พัฒนาระบบออก หนังสือรับรอง รับรอง สำเนาเอกสารนิติบุคคลทาง อิเล็กทรอนิกส์ ๑๑) พัฒนาระบบเผยแพร่ ข้อมูลบัญชี ด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ๑๒) พัฒนาเว็บไซต์กรม รองรับการใช้งานผ่าน Smart Device				
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นส่วนราชการที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (Potential base)					
๑. การจัดทำและดำเนินการตาม แผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ชาติ /กองทะเบียนธุรกิจ กองข้อมูลธุรกิจ กองกำกับบัญชีธุรกิจ กองส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ กองพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ กองธุรกิจบริการ กองธุรกิจภูมิภาคและชุมชน กองธรรมาภิบาลธุรกิจ สำนักงานเลขานุการกรม	วัดสมรรถนะในการส่งมอบ ผลผลิต และการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ รอบ ๑๒ เดือน ระดับดีมาก (๙๐-๑๐๐) ระดับดี (๗๐-๘๙.๙๙) ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๗๐)	- ดำเนินการทั้ง ๑๐ โครงการ ได้ตามแผน ร้อยละ ๑๑๗ - มีผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผน ร้อยละ ๑๐๖	✓		
๒. การดำเนินการจัดทำแผน ปฏิรูปองค์การ /กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	จัดส่งข้อเสนอการ เปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี ภายในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑	อยู่ระหว่างการจัดทำข้อเสนอการ เปลี่ยนแปลงในระยะ ๓ ปี	-	-	-
หมายเหตุ องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด หรือการบูรณาการ การดำเนินงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงาน (Area Based) (ไม่มีภารกิจนี้ ไม่ต้องประเมิน)					

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๔.๒๐	๔	๘๙
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๖๐ - ๓.๔๙	๕	๒๗๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๑๐ - ๒.๕๙	-	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๐๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๔.๒๐		
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๖๐ - ๓.๔๙		
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๑๐ - ๒.๕๙		
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๐๙		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-		
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๑๐ - ๔.๐๐	๖	๒๗๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๐๙	๓	๙๕
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	-
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๔.๒๐	๔	๗๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๖๐ - ๓.๔๙	๔	๒๘๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๑๐ - ๒.๕๙	๑	๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๒.๐๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	๑ (ไม่ได้เลื่อนเนื่องจาก ลาศึกษาต่อ)
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๑๐ - ๔.๐๐	๙	๒๕๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๐๙	๑	๑๑๒
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๑๐ - ๔.๐๐	๑๐	๒๗๘
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๐๙	-	๘๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙	-	๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

๑. ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือ ๖๐%
๒. ปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๓. ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๒ เดือน ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา
๔. ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในครึ่งปีที่ผ่านมา
๕. ไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ อันมิใช่ความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
๖. วันลาป่วย สาย หรือลากิจ ต้องไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด กรณีผู้ที่ลาเกินเกณฑ์ที่กำหนดจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนี้
 - ลาป่วยทั่วไป รวมลากิจ เกิน ๒๓ วัน
 - สายเกิน ๑๕ วัน
 - ลาป่วยรักษาตัวไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน เกิน ๖๐ วันทำการ
๗. ผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุด หรือใกล้ถึงสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทน
๘. หลักเกณฑ์เพิ่มเติม ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
๙. หลักเกณฑ์เพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

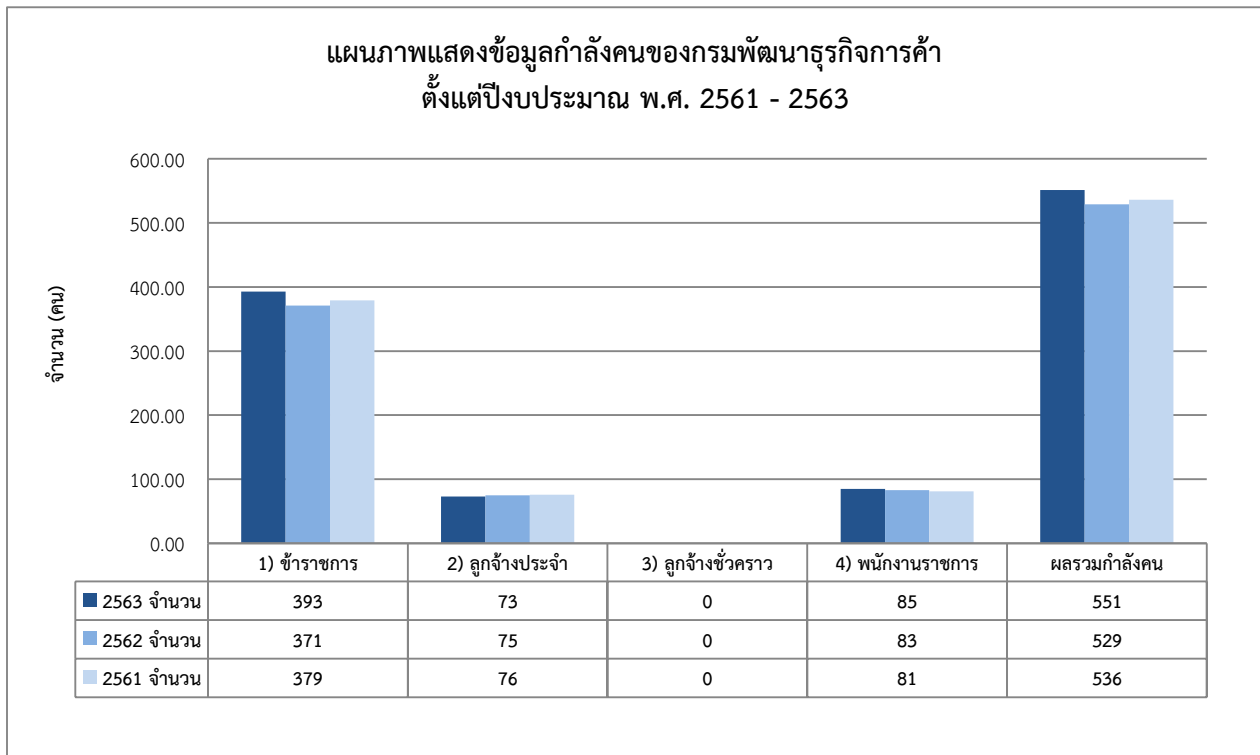
ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบ เอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

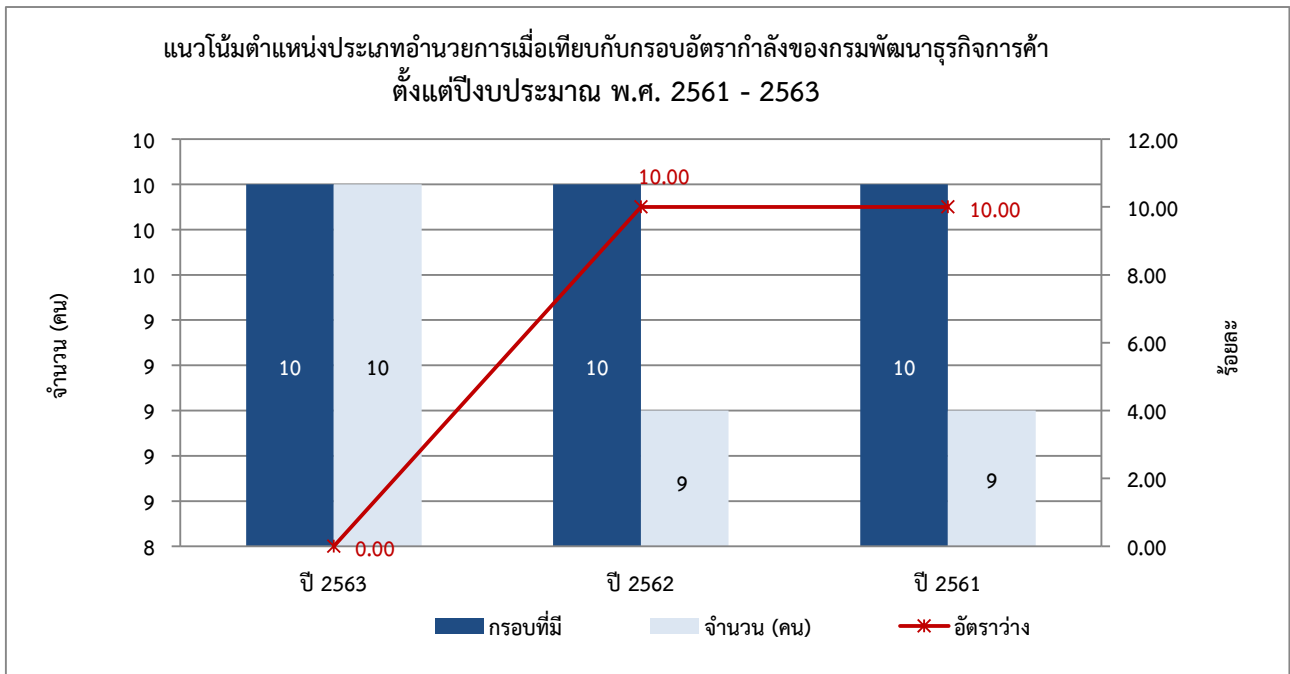
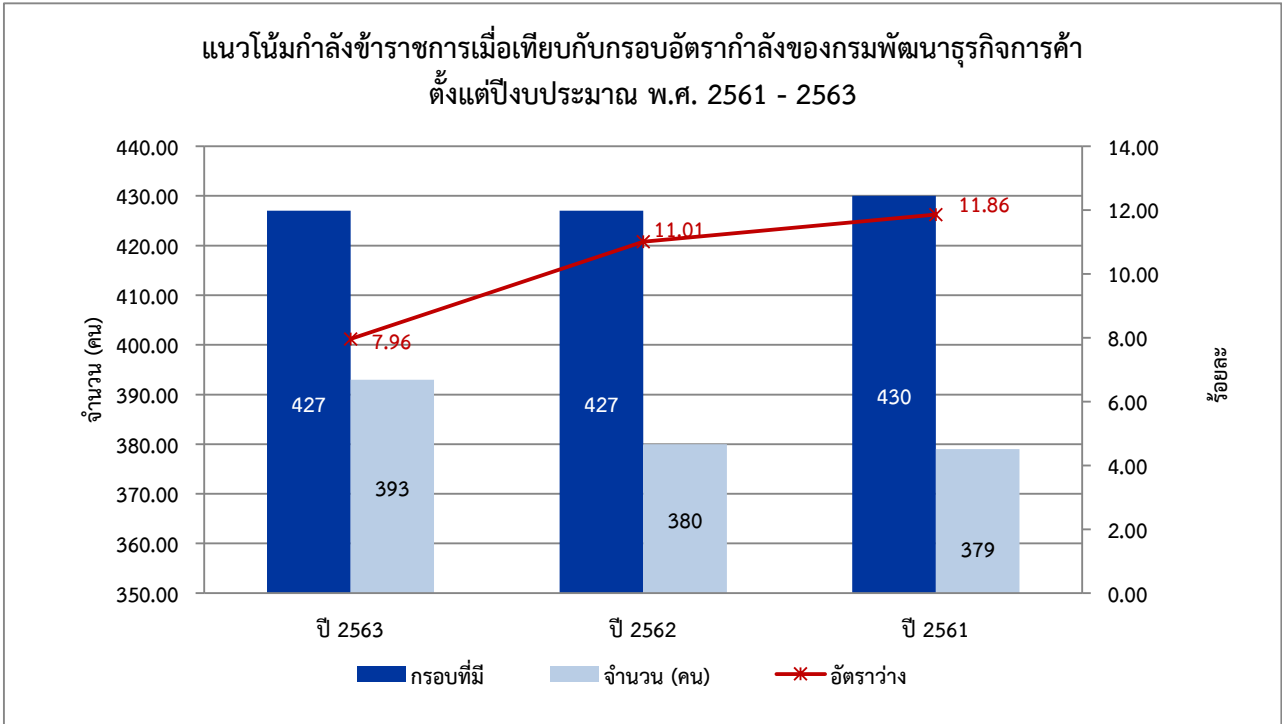
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
 - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
 - ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
 - ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

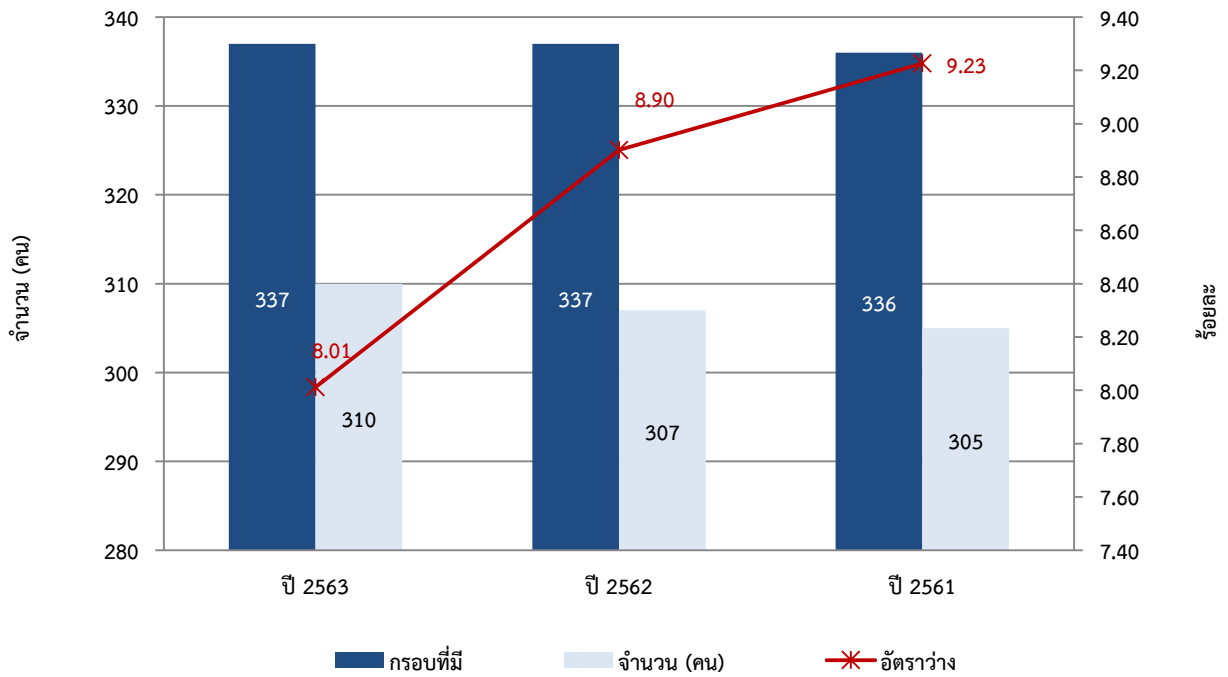
3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ



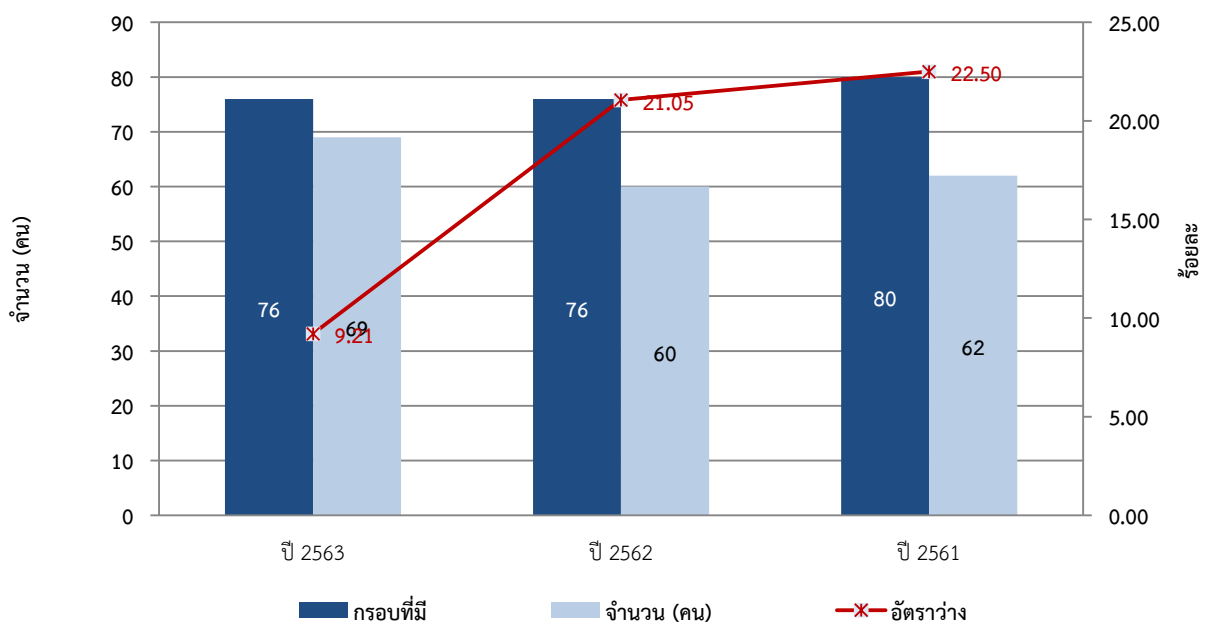
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



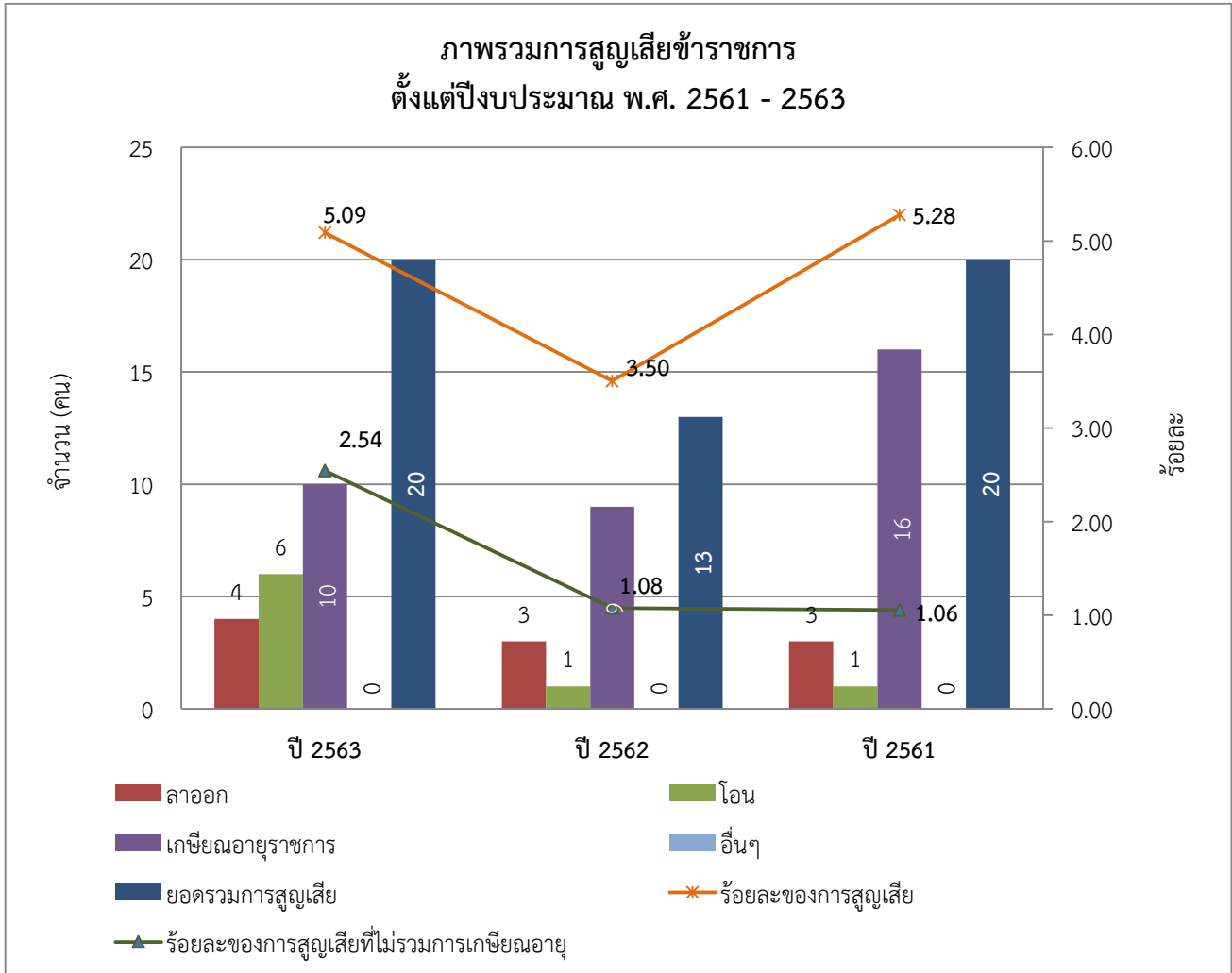
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



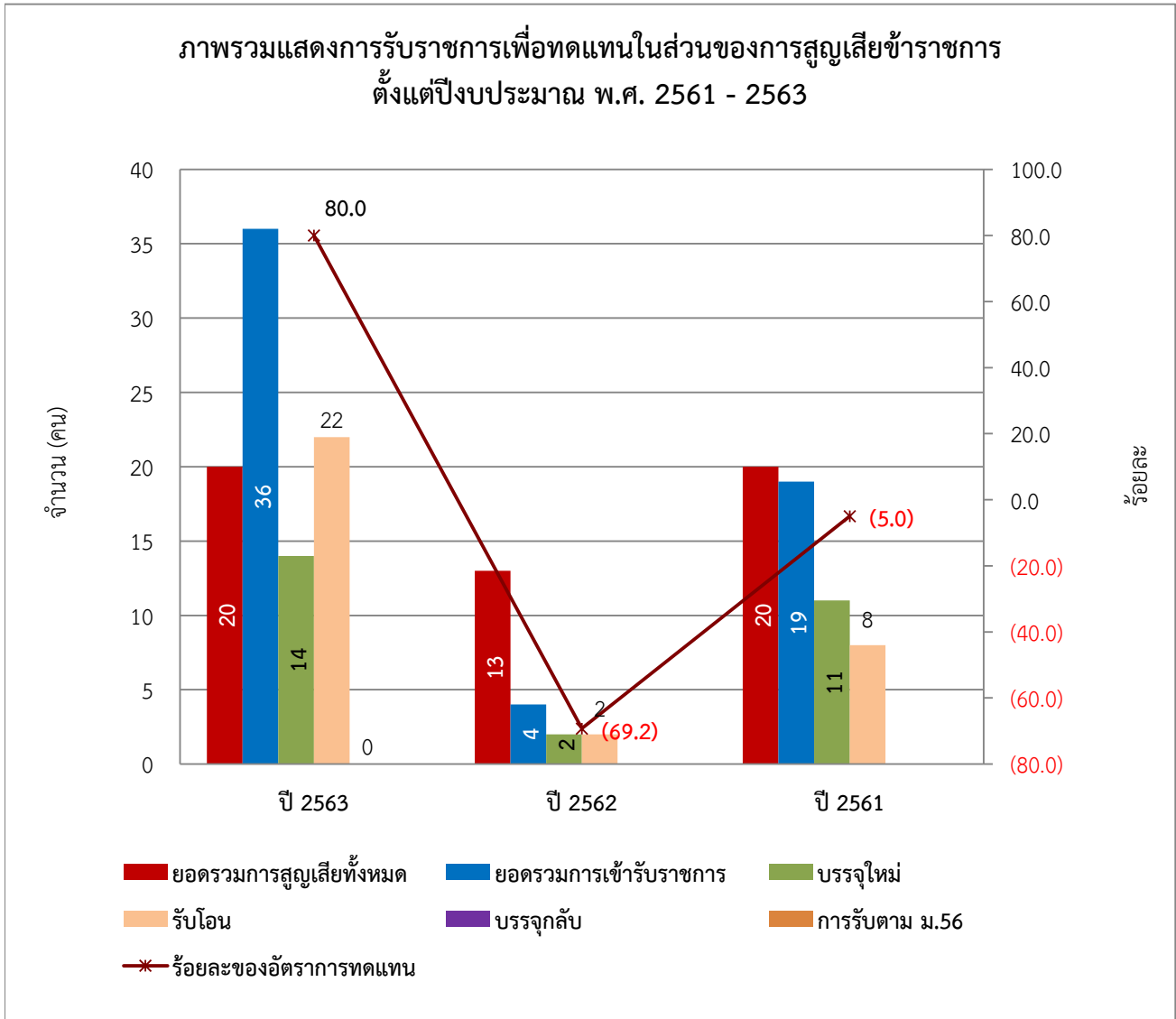
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



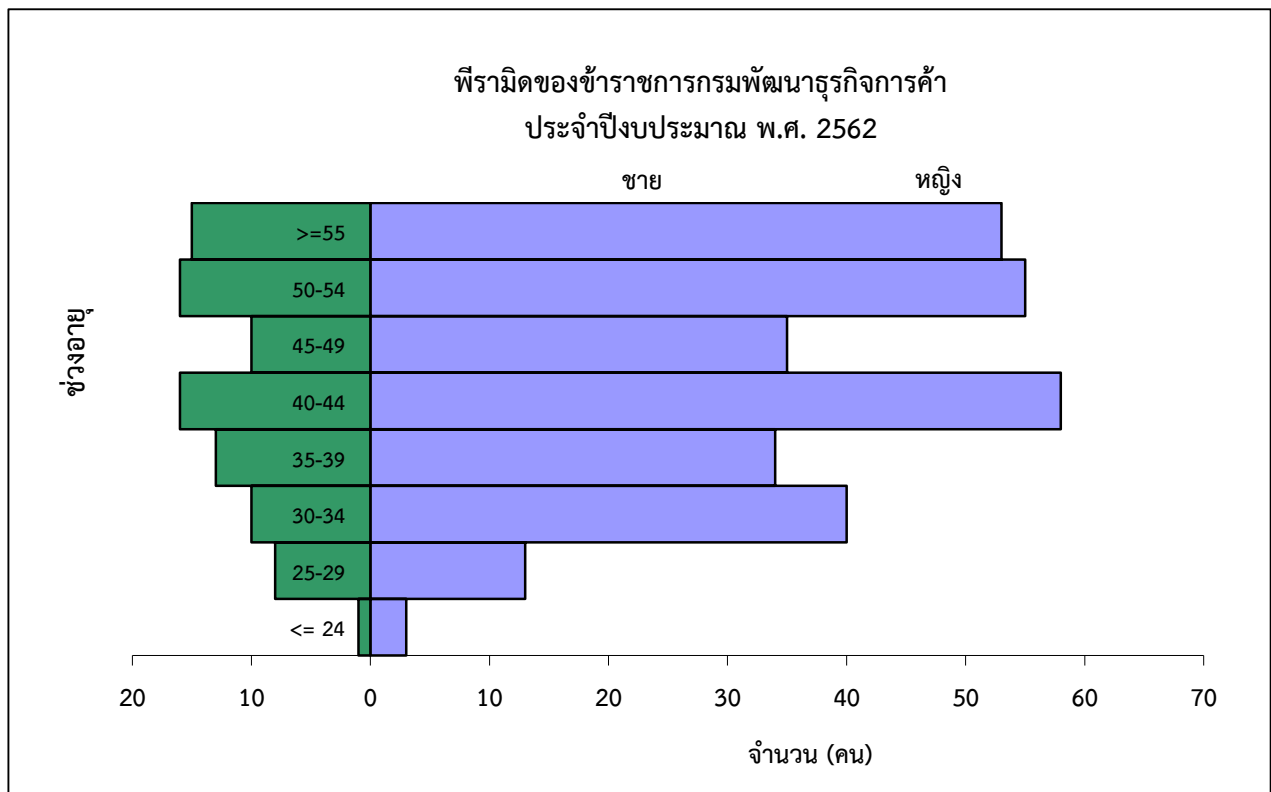
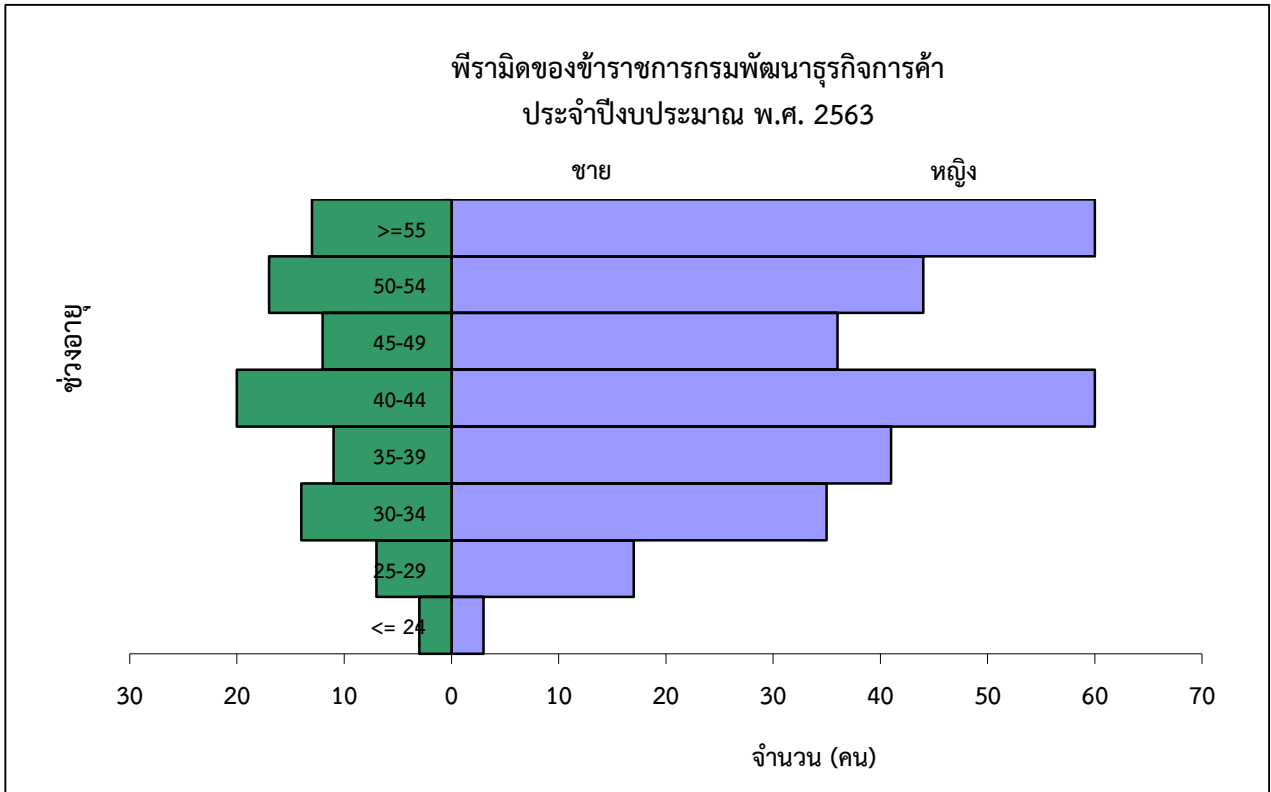
3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ



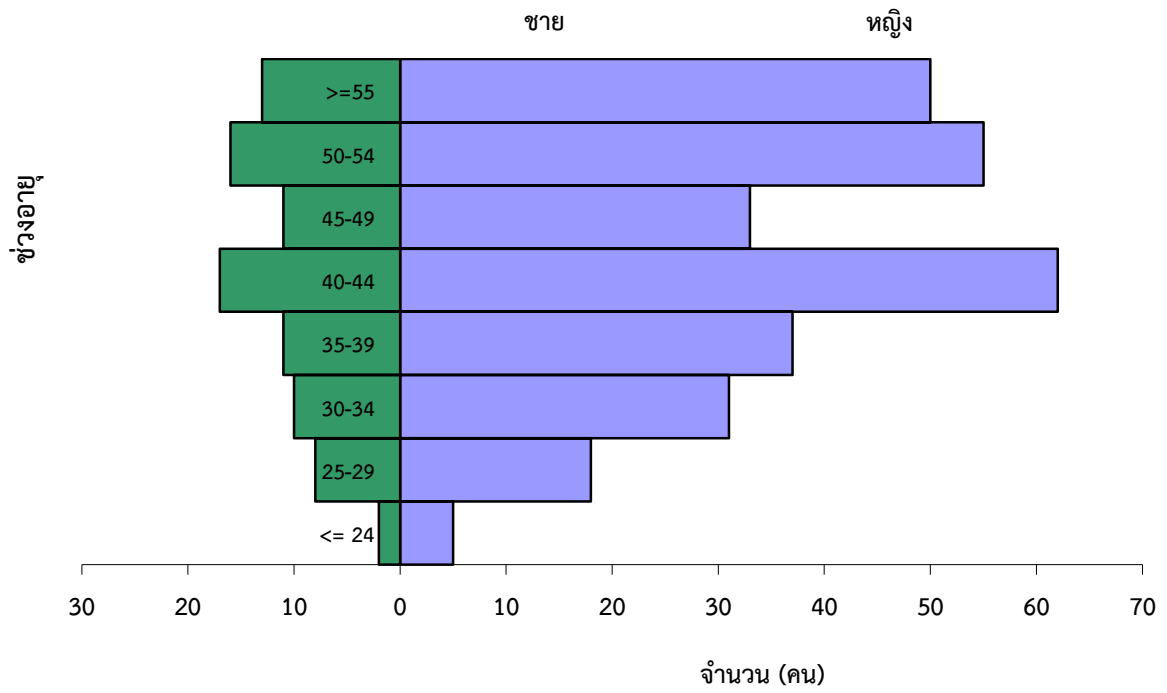
3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ



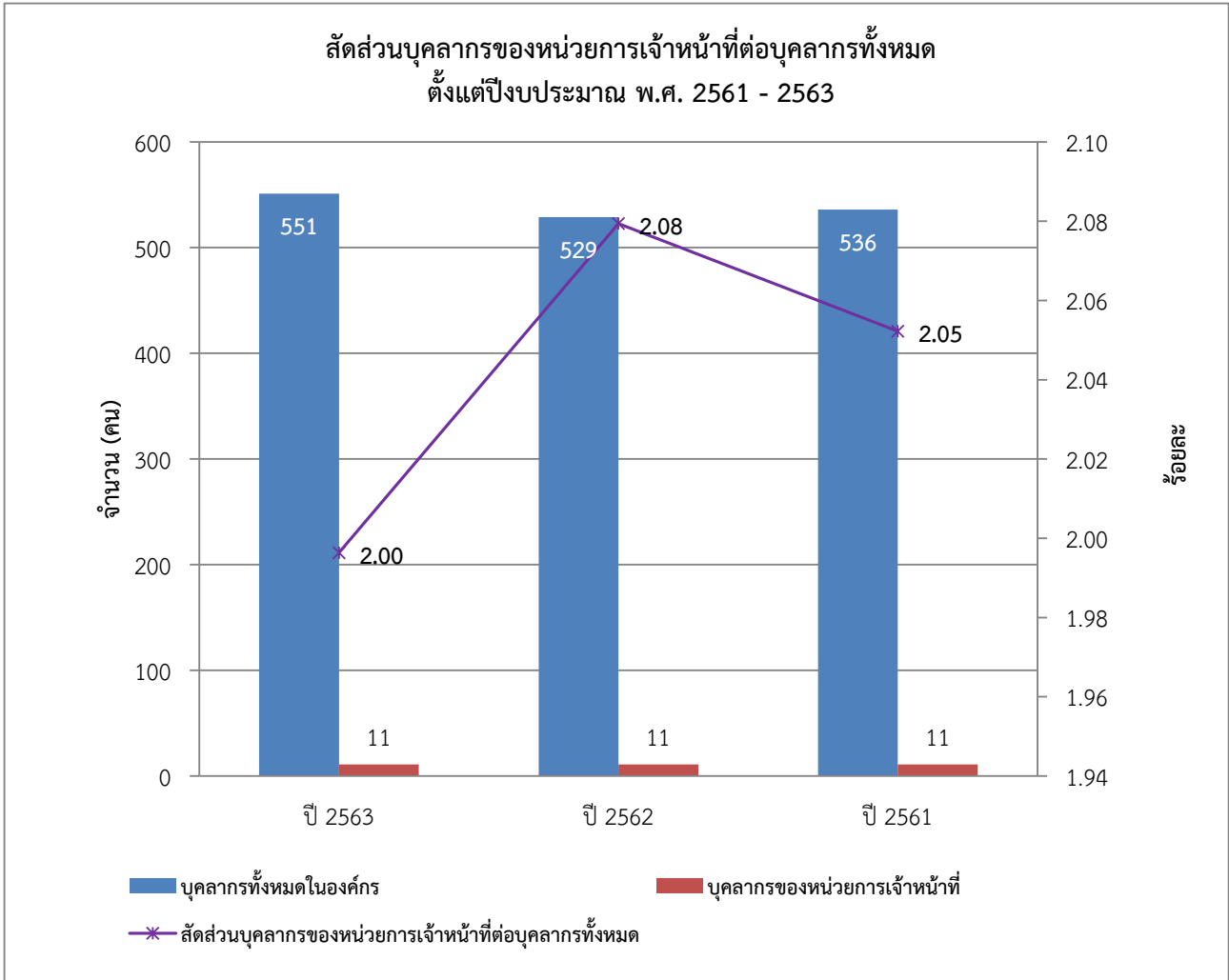
3.5 แผนภาพพีระมิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



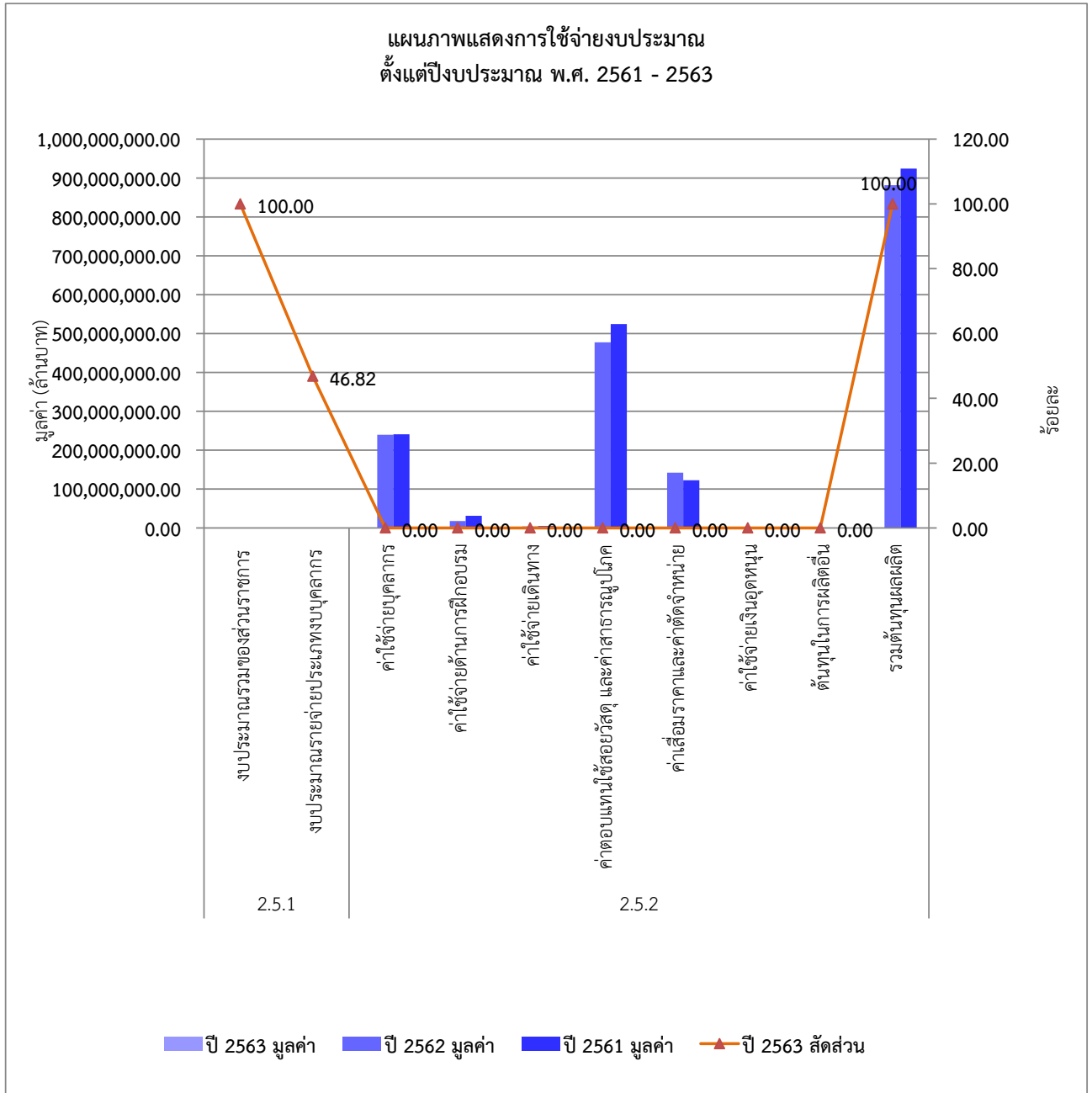
พีรามิดของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561



3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ



แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

