



๒๕๖๔
๒๕๖๔

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท์ ๐ ๓๘๐๘ ๘๐๐๑-๒

ที่ บท ๐๒๖/๒๕๖๔

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง คำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรียน แจ้งท้าย

พร้อมนี้ งานบริหารทั่วไป ขอส่งคำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง มอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มาเพื่อทราบ

สืบทำรวจตรีหญิง

(ศิขร พุทธปัญญา)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

แจ้งท้าย

๑.ฝ่ายแผนงานและประเมินผล

๒.ฝ่ายประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ

๓.ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.ฝ่ายมาตรฐานฝีมือแรงงาน

} Mr



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา โทรศัพท ๐ ๓๘๐๘ ๘๐๐๑-๒

ที่ บท ๐๒๗ /๒๕๖๔

วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ลงนามคำสั่งมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เป็นส่วนราชการระดับหน่วยงานส่วนกลางของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิต กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน โดยต้องดำเนินการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. และการประเมินการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้องค์ประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการ ดำเนินงาน(Performance Base) และองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการเป็นไปตามกรอบประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานมี ประสิทธิภาพ และผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เห็นควรมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดตามกรอบ การประเมินการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒. ขอรายงานเพื่อพิจารณา

งานบริหารทั่วไป ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินการ ปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดลงนามในคำสั่งแนบท้ายหนังสือนี้

สืบทำรวจตรีหญิง

(ศิธร พุทธปัญญา)

หัวหน้างานบริหารทั่วไป

-เห็นชอบ/ลงนามแล้ว

(นายปฐมพงศ์ พิกเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา



คำสั่งสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

ที่ ๐๒๖/๒๕๖๔

เรื่อง มอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ด้วยสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา เป็นส่วนราชการระดับหน่วยงานส่วนกลางของ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิต กิจกรรมของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน โดยต้องดำเนินการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. และการประเมินการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้องค์ประกอบ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการ
ดำเนินงาน(Performance Base) และองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential
Base)

เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติราชการเป็นไปตามกรอบประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
มีประสิทธิภาพ และผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงมอบหมายผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตาม
กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย โดยให้ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัดมีหน้าที่ ดังนี้

๑. วางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ตามกรอบการประเมินการปฏิบัติ
ราชการระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยให้ศึกษารายละเอียด
หลักเกณฑ์การพิจารณา เงื่อนไข หลักฐานประกอบ และถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวให้ผู้
เกี่ยวข้องเข้าใจเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย
๒. ติดตาม/กำกับดูแล จัดเก็บข้อมูล แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและประเมินผลการ
ดำเนินงาน
๓. รายงานผลการปฏิบัติราชการ พร้อมเอกสารหลักฐาน สำหรับรอบการประเมิน ๖ เดือน
และรอบ ๑๒ เดือน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายปฐมพงศ์ พิกเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

การมอบหมายผู้ดูแลตัวชี้วัดหน่วยงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
ระดับหน่วยงานภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา

	ตัวชี้วัด	ผู้กำกับดูแล
	องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน(Performance Base)	
๑	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑ : ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามโครงการที่กำหนด และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑.๑ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ จำแนกรายโครงการและดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ตามเป้าหมายรอบ ๑๒ เดือน</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑.๒ : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส ๑ - ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๕</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑.๑ : จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกโครงการ จำแนกรายโครงการและดำเนินการแล้วเสร็จ ร้อยละ ๕๕ ตามเป้าหมายรอบ ๑๒ เดือน</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑.๒ : เบิกจ่ายเงินงบประมาณภาพรวม ไตรมาส ๑ - ๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</p>	พร/คร/มธ/บท
๒	<p>ตัวชี้วัด ๑.๒ : ความสำเร็จของการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๒.๑ : ดำเนินการได้ตาม ข้อ ๓.๑ - ๓.๔</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๒.๑ : ดำเนินการได้ตาม ข้อ ๓.๑ - ๓.๔</p>	บท
๓	<p>ตัวชี้วัด ๑.๓ : ความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๑) ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๓.๑ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๓.๑ : จำนวนพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม ฝีมือแรงงานจากสถานประกอบการ ที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบหลักสูตร ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๒) ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๓.๒ : จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ร้อยละ ๖๐</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๓.๒ : จำนวนสถานประกอบการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมฯ พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ร้อยละ ๑๐๐</p>	พร

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)		
๔	<p>ตัวชี้วัด ๑.๔ : ความสำเร็จของการจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๔.๑ : การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนไม่น้อยกว่า ๕ เดือน</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๔.๑ : การจัดทำรายงานการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำเดือนของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนไม่น้อยกว่า ๑๐ เดือน</p>	บท
๕	<p>ตัวชี้วัด ๑.๕ : ความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๕.๑ : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๕.๑ : เบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐</p>	พร/คร
๖	<p>ตัวชี้วัด ๑.๖ : ความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๖.๑ : รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในรอบ ๖ เดือนแรก ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๖.๑ : รายงานผลการดำเนินการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในรอบ ๖ เดือนแรก ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง โดยมีประเด็นที่เป็นภารกิจสำคัญไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง</p>	คณะทำงาน
๗	<p>ตัวชี้วัด ๑.๗ : ความสำเร็จของการติดตามผลความพึงพอใจ</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๗.๑ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๗.๒ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๖๐</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๗.๑ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการฝึกอบรม ร้อยละ ๖๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๗.๒ : ติดตามผลความพึงพอใจด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๖๐</p>	มธ
๘	<p>ตัวชี้วัด ๑.๘ : ความสำเร็จของการติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๘.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๔๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๘.๒ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๘.๑ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงาน ร้อยละ ๔๐</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๘.๒ : ติดตามผลสัมฤทธิ์การพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการ ที่ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐</p>	พร
๙	<p>ตัวชี้วัด ๑.๙ : ร้อยละประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๙.๑ : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๙.๑ : ประสิทธิภาพการผลิตของปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕</p>	พร

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)		
๑๐	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๐ : ร้อยละของความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ และความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๐.๑ : ร่างมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๐.๒ : ข้อเสนอภาคความรู้ พร้อมเฉลย</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๐.๑ : คู่มือวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๐.๒ : จำนวนแบบสอบถามความพึงพอใจในการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	คณะทำงาน
๑๑	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๑ : ความสำเร็จของการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในและการจัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๑.๑ : รายงานการจัดวางระบบมาตรฐานการควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๑.๑ : รายงานการประเมินผลการควบคุมภายในในระดับส่วนงานย่อย ประกอบด้วย แบบ ปย.๑ แบบ ปย.๒ แบบติดตาม ปย.๒ และแบบสอบถามด้านการคลัง</p>	คณะทำงาน
๑๒	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๒ : ความสำเร็จของการตรวจตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๒.๑ : จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ ๖ เดือน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๒.๑ : จำนวนครั้งในการออกตรวจของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมฯ ในรอบ ๑๒ เดือน ไม่น้อยกว่า ๒๐ ครั้ง</p>	พร
๑๓	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๓ : ความสำเร็จของผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติที่ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดตามกฎหมาย</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๓.๑ : ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ร้อยละ... (รอผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร.)</p> <p>รอบที่ ๒ ตัววัดที่ ๑.๑๓.๑ : ผู้เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติเป็นแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ร้อยละ... (รอผลการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ.ร.)</p>	มฐ
๑๔	<p>ตัวชี้วัด ๑.๑๔ : ความสำเร็จการดำเนินงานโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสู่ SME ๔.๐)</p> <p>รอบที่ ๑ ตัววัดที่ ๑.๑๔.๑ : คัดเลือกสถานประกอบการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด</p> <p>ตัววัดที่ ๑.๑๔.๒ : จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมตามที่กรมกำหนด</p>	คณะทำงาน

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน(Performance Base)		
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๔.๓ : ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี ๖๐ - ๖๓</p> <p>รอบที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๔.๑ : คัดเลือกสถานประกอบการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ และป้อนข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ SME/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่ม OTOP/กลุ่มสหกรณ์เข้าร่วมโครงการฯ ผ่านระบบที่กรมฯ กำหนด</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๔.๒ : จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมตามที่กรมกำหนด</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๔.๓ : ข้อมูลรายชื่อสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี ๖๐ - ๖๓</p>	
องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)		
๑๖	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>รอบที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</p> <p>รอบที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐๐</p>	บท
๑๗	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>รอบที่ ๑ ตัวชี้วัด ที่ ๒.๒.๑ จัดทำ Prototype แล้วเสร็จ</p> <p>รอบที่ ๒ ตัวชี้วัด ที่ ๒.๒.๑ ความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมที่มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อย่างเป็นรูปธรรม ไม่น้อยกว่า ๑ นวัตกรรม</p>	คณะทำงาน