



**แบบรายงาน**  
**การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2561**  
**ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา**

## แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2561 ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

---

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 (7) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

2. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

3. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

3.1 เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3.2 เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

4. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

2) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ 2

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2561  
ส่วนราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้  
ลงชื่อ .....

(...นายทศพล ทั้งสุขบุตร.....)

อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา

...15.../..พ.ย.../....2561.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล พ.จ.ท.จรัส ยิบพิกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร 02 5474694

E-Mail [jum547@gmail.com](mailto:jum547@gmail.com)

วัน เดือน ปี ที่ทำ 13 พฤศจิกายน 2561

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		1	2	3	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>20.00</b>					<b>15.00</b>
1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	5.00	0		5	5	5.00
1.2 การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	3.75	1	2	3	1	1.25
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	3.75	1	2	3	3	3.75
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	3.75	1	2	3	3	3.75
4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	3.75	1	2	3	1	1.25
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>20.00</b>					<b>15.57</b>
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคคล	6.67	1	2	3	2	4.45
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	6.67	1	2	3	2	4.45
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.67	1	2	3	3	6.67
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>20.00</b>					<b>20.00</b>
8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	10.00	1	2	3	3	10.00
9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	10.00	1	2	3	3	10.00
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>20.00</b>					<b>20.00</b>
10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	10.00	1	2	3	3	10.00
11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	10.00	1	1	1	3	10.00
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	<b>20.00</b>					<b>10.00</b>
12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.00	1	2	3	1	5.00
13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	5.00	0		5	5	5.00
<b>น้ำหนักรวม</b>	<b>100.00</b>	<b>ค่าคะแนนที่ได้</b>			<b>80.57</b>	

ส่วนที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (20 คะแนน)

1.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (5 คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างดำเนินการแต่มีกิจกรรมที่จะดำเนินการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>ประเด็นที่ 1 พัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิ ในทรัพย์สินทางปัญญาให้ สะดวกรวดเร็วและเป็น มาตรฐานสากล</p>	<p><u>ปี 2561</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2561</li> <li>2. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564</li> <li>3. จัดทำแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564</li> </ol>
<p>ประเด็นที่ 2 เสริมสร้างความรู้และ ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิง พาณิชย์ เพื่อเพิ่ม ความสามารถในการ แข่งขัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ให้มีความรู้ในเรื่อง พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและกรม ระเบียบเกี่ยวกับด้านพัสดุ ด้านการเงินและการคลัง ด้านบริหารงานบุคคล ภาพรวมกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา งานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ การคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมยุคไทยแลนด์ 4.0 การสร้างแรงบันดาลใจเพื่องานบริการ</li> <li>5. การพัฒนาบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพงานและองค์กร การทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>6. นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การรับสมัครข้าราชการและพนักงานราชการในระบบอินเทอร์เน็ต การประเมินผลการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผ่านทาง QR Code การลงทะเบียนการฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆผ่านทาง QR Code</li> <li>7. การยกย่องชมเชยบุคคลที่ปฏิบัติตนในการครองตน ครองคน ครองงาน</li> <li>8. การส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ เช่น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>9. การเพิ่มช่องทางสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรเพื่อเอื้อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและสื่อสารระหว่างกัน (ต่อเนื่อง) เช่น Line, E-mail</p> <p>10. การปรับปรุงข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสมบูรณ์</p> <p>11. การดำเนินการขอค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการในสายงานผู้ตรวจสอบ สิทธิบัตรและนายทะเบียนเครื่องหมายการค้า</p> <p>12. การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง เช่น นักเรียนทุนรัฐบาล นปร. ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์ และทุนรัฐบาล ก.พ. เป็นต้น</p> <p>13. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>14. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด กรมทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p>15. วินัยและการรักษาวินัยของพนักงานราชการ</p> <p>16. แนวทางปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณี ข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง</p> <p>17. แนวทางปฏิบัติการจัดทำสัญญาอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ</p>

## 1.2 การบริหารจัดการอัตรากำลัง (15 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
1) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	1	<p>1. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (1 คะแนน)</p> <p>2. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (2 คะแนน)</p> <p>3. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (3 คะแนน)</p>
2) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	3	<p>1. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (1 คะแนน)</p> <p>2. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ 6 ของกรอบอัตรากำลัง (2 คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ 6 ของกรอบอัตรากำลัง (3 คะแนน)
3) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	3	1. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (1 คะแนน) 2. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (2 คะแนน) 3. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (3 คะแนน)
4) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ 3.75)	1	1. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (1 คะแนน) 2. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (2 คะแนน) 3. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (3 คะแนน)

## มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
5) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ 6.67)	2	1. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (1 คะแนน) 2. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (2 คะแนน) 3. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (3 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
6) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ 6.67)	2	1. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (1 คะแนน) 2. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (2 คะแนน) 3. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ 1 เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (3 คะแนน)
7) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ 6.67)	3	1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (1 คะแนน) 2. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลอย่างน้อย 3 ระบบ ดังนี้ (2 คะแนน) 2.1 ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) 2.2 ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) 2.3 ระบบประมวลผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (IBM-Cognos) 3. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ 2 มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (3 คะแนน)

### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
8) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ 10)	3	1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.20/2552 (1 คะแนน) 2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (2 คะแนน) 3. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (3 คะแนน) <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ



รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
9) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ 10)	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง (1 คะแนน)</li> <li>มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (2 คะแนน)</li> <li>มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (3 คะแนน)</li> </ol>

#### มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (20 คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
10) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ 10)	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (1 คะแนน)</li> <li>การพิจารณาตามข้อ 1 เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (2 คะแนน)</li> <li>จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (3 คะแนน) <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</li> <li>3.2 คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรม</li> <li>3.3 อ.ภ.พ.กรม</li> </ol> </li> </ol>
11) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ 10)	3	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ 1 คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>-ไม่มี-</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ</li> </ol>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม หลักสูตร “ข้าราชการบรรจุ ใหม่ รุ่นที่ 3”</li> <li>- กรมฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรม เรื่อง การทำธุรกรรมทาง อิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- การติดตามผลการปฏิบัติราชการในการประชุม Staff Meeting ระดับผู้บริหาร</li> </ul> <p>2. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำ ในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมฯ ได้สนับสนุนการมีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้นำคนรุ่นใหม่</li> <li>- ให้ทุนฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>- ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ</li> <li>- มอบหมายการปฏิบัติราชการในงานที่ท้าทาย</li> </ul> <p>3. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นในเรื่อง การบริหารงานของกรม</li> <li>- มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติราชการและรับฟัง ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติราชการในการประชุมผู้บริหาร</li> </ul>

**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (20 คะแนน)**

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ 15)	1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (1 คะแนน)</li> <li>2. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ฯ (2 คะแนน)</li> </ol>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		3. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (3 คะแนน)
13) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ 5)	5	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยบุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน .. กรมมีการมอบหมายงานและมีการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ .. กรมมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำให้การทำงานสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 2.1 ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ 61		ปีที่ 60		ปีที่ 59	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	สัดส่วน
2.1.1 อัตรากำลังคน						
1) ข้าราชการ	350	64.23	319	63.17	230	55.29
2) ลูกจ้างประจำ	24	4.74	27	5.35	29	6.97
3) ลูกจ้างชั่วคราว		0.00		0.00		0.00
4) พนักงานราชการ	159	31.03	159	31.49	157	37.74
ผลรวมกำลังคน	533	100.00	505	100	416	100.00
2.1.2 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
1) การเข้ารับราชการ	36	100.00	90	100.00	17	100.00
- บรรจุใหม่	30	83.33	79	87.78	16	94.12
- รับโอน	5	13.89	11	12.22	1	5.88
- บรรจุกลับ	1	2.78		0.00		0.00
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา 56		0.00		0.00		0.00
2) การสูญเสียข้าราชการ	11	100.00	16	100.00	12	100.00
- ลาออก	2	18.18	7	43.75	0	0.00
- ให้ออก	6	54.55	5	31.25	8	66.67
- เกษียณอายุ/เกษียณก่อนกำหนด	3	27.27	4	25.00	4	33.33
- อื่นๆ (ตาย)		0.00		0.00		0.00

## 2.2 ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ 61			ปีที่ 60			ปีที่ 59		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
1. บริหาร	4	4	0.00	4	4	0.00	4	4	0.00
2. อำนวยการ	8	8	0.00	8	8	0.00	8	8	0.00
3. วิชาการ	321	320	0.31	290	272	6.21	201	187	6.97
4. ทั่วไป	17	15	11.76	17	12	29.41	17	13	23.53
รวม	350	347	0.86	319	296	7.21	230	212	7.83

### เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบการเพิ่มอัตราข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๑๒๐ อัตรา แบ่งการจัดสรรเป็น ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๑) โดยในปี ๒๕๕๙ จำนวน ๕๒ อัตรา ปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๗ อัตรา ปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๑ อัตรา เพื่อรองรับงานจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่มีปริมาณการยื่นคำขอจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนประเทศโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทั้งนี้ กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการไปแล้ว จำนวน ๑๑๑ อัตรา คงเหลืออัตราที่ยังไม่ได้บรรจุ จำนวน ๙ อัตรา โดยจะบรรจุจากนักเรียนทุนรัฐบาล ก.พ. จำนวน ๓ อัตรา และนักเรียนทุนของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน ๔ อัตรา (นักเรียนทุนอยู่ระหว่างศึกษา) ส่วนอัตราว่างอีก ๒ อัตรา จะดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

## 2.3 ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ 61		ปีที่ 60		ปีที่ 59	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= 24	4	0	4	2	1	0
25-29	48	22	24	13	6	6
30-34	51	25	39	25	21	11
35-39	38	25	36	23	28	19
40-44	27	25	24	20	18	19
45-49	22	10	23	8	24	8
50-54	20	9	20	10	19	10
>=55	17	4	18	7	16	6
รวม	227	120	188	108	133	79

## 2.4 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ 61	ปีที่ 60	ปีที่ 59
1. ข้าราชการ	6	5	4
2. พนักงานราชการ	3	3	3
รวม	9	8	7

## 2.5 ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ 61		ปีที่ 60		ปีที่ 59	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
2.5.1 งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	376,797,500	100.00	452,847,200	100.00	307,935,600	100.00
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบ บุคลากร (ล้านบาท)	149,036,200	39.55	145,403,200	32.11	124,353,200	40.38
2.5.2 ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตาม แหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	-	-	172,773,454.98	39.90	151,311,919.46	39.99
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	-	-	3,825,130.72	0.88	6,201,329.28	1.64
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	-	-	9,038,542.92	2.09	12,951,648.74	3.42
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	-	-	219,264,438.24	50.64	180,039,459.68	47.58
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	-	-	27,331,629.35	6.31	26,087,913.22	6.89
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	210,750.00	0.05	1,473,426.75	0.39
ต้นทุนในการผลิตอื่น	-	-	548,835.60	0.13	346,538.08	0.09
รวมต้นทุนการผลิต		ปีที่ 61		ปีที่ 60		ปีที่ 59
2.5.3 ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	-	-	6,183,772.93	-	6,651,641.27	-
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน) (ขรก., พนร., ลจป.)	-	-	-	437	-	416

รายการ	ปีที่ 61		ปีที่ 60		ปีที่ 59	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	-		14,150.51		15,989.52	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	-		1,665,686.81		890,420.41	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	-		138,891		24,003	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	-		11.99		37.10	

### เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....ปี2561 ข้อ 2.5.2 - 2.5.3 ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับแหล่งเงินและบุคลากร อยู่ระหว่าง  
ดำเนินการคาดว่าจะแล้วเสร็จในเดือนกุมภาพันธ์ 2562

## 2.6 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

- 2.6.1 ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ  
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

## สรุปผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2561

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	กรอบการประเมินผล รอบที่ 2	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน																										
				ผ่าน	ไม่ผ่าน																									
องค์ประกอบที่ 1 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติหรืองานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี (Functional base)	1.การปรับปรุงประสิทธิภาพการรับจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (ระดับกระทรวง)	<p>1.1 จำนวนคำขอค้ำสะสมที่ลดลง</p> <p>-พิจารณาความสำเร็จจากจำนวนคำขอค้ำสะสมที่ลดลงจากฐานคำขอค้ำสะสม ณ 30 กันยายน 2559 (ไม่นับรวมคำขอเข้าใหม่ในแต่ละปี) ตามแผนปรับปรุงประสิทธิภาพของกรมฯ ปี 2560</p> <p>-เป้าหมายลดคำขอค้ำสะสม รอบ 2</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเภท</th> <th>จำนวนคำขอค้ำสะสมที่ลดลง</th> <th>ค้ำสะสม ณ 30 ก.ย.60</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สิทธิบัตร</td> <td>7,292</td> <td>28,434</td> </tr> <tr> <td>เครื่องหมาย</td> <td>2,053</td> <td>2,053</td> </tr> <tr> <td>ออกแบบฯ</td> <td>3,763</td> <td>3,763</td> </tr> <tr> <td>อนุสิทธิบัตร</td> <td>608</td> <td>608</td> </tr> </tbody> </table> <p>-จำนวนคำขอค้ำสะสมที่ลดลงของสิทธิบัตร พิจารณาจากคำขอค้ำสะสมในขั้นตอนการตรวจสอบการประดิษฐ์ ณ 30 ก.ย.60 จำนวน 12,154 คำขอ โดยปี 2561 เป้าหมายคำขอค้ำสะสมลดลง 60% (7,292 คำขอ)</p>	ประเภท	จำนวนคำขอค้ำสะสมที่ลดลง	ค้ำสะสม ณ 30 ก.ย.60	สิทธิบัตร	7,292	28,434	เครื่องหมาย	2,053	2,053	ออกแบบฯ	3,763	3,763	อนุสิทธิบัตร	608	608	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเภท</th> <th>จำนวน (คำขอ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สิทธิบัตร</td> <td>8,325</td> </tr> <tr> <td>เครื่องหมาย</td> <td>23,548</td> </tr> <tr> <td>ออกแบบฯ</td> <td>3,763</td> </tr> <tr> <td>อนุสิทธิบัตร</td> <td>1,273</td> </tr> </tbody> </table> <p>เงื่อนไข:ทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถจัดคำขอค้ำสะสม (จาก 30 ก.ย.60) ได้หมดในรอบการประเมินที่ 1 ไม่ได้นำมาประเมินในรอบ 2 (เครื่องหมายการค้า สิทธิบัตรการออกแบบฯ อนุสิทธิบัตร จัดคำขอค้ำหมดในรอบที่ 1)</p>	ประเภท	จำนวน (คำขอ)	สิทธิบัตร	8,325	เครื่องหมาย	23,548	ออกแบบฯ	3,763	อนุสิทธิบัตร	1,273	✓	
	ประเภท	จำนวนคำขอค้ำสะสมที่ลดลง	ค้ำสะสม ณ 30 ก.ย.60																											
สิทธิบัตร	7,292	28,434																												
เครื่องหมาย	2,053	2,053																												
ออกแบบฯ	3,763	3,763																												
อนุสิทธิบัตร	608	608																												
ประเภท	จำนวน (คำขอ)																													
สิทธิบัตร	8,325																													
เครื่องหมาย	23,548																													
ออกแบบฯ	3,763																													
อนุสิทธิบัตร	1,273																													
1.2 ความสำเร็จของการรักษามาตรฐานระยะเวลาการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	<p>●ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จการรักษามาตรฐานระยะเวลาการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80(ตาม พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวก)</p> <p>●คำขอนำมาประเมินเป็นคำขอยื่นใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตรวจสอบจาก ผตส.สิทธิบัตร/ผตส.เครื่องหมายการค้า(ที่ยื่นตามช่วงเวลาที่กำหนด)</p> <p>●พิจารณาความสำเร็จจากค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานทั้ง 3 ประเภท</p>	<p>สูตรคำนวณ:</p> $\frac{\text{ร้อยละเฉลี่ยความสำเร็จของสิทธิบัตรการออกแบบฯ+อนุสิทธิบัตร+เครื่องหมายการค้า}}{3}$ <p>คิดเป็นร้อยละ <math>85.8+45.17+100/3 = 76.99</math></p>		✓																										
2.ความสำเร็จของการส่งเสริมการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาด้านสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	<p>2.1 ในประเทศ</p> <p>1. ลงพื้นที่สำรวจข้อเท็จจริง/ประชุมส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดทำคำขอขึ้นทะเบียน GI จำนวน 7 จังหวัดเป้าหมาย</p> <p>2. ขึ้นทะเบียน GI จำนวน 5 รายการสินค้าจาก 5 จังหวัด</p>	<p>1.จัดทำแผนเพื่อเลือกสินค้าที่มีศักยภาพในการจัดทำคำขอ GI แก่จังหวัดเป้าหมาย 7 จังหวัด ได้แก่ พัทลุง นนทบุรี สตูล สระแก้ว นครราชสีมา เชียงราย และกระบี่</p> <p>2.จัดประชุมส่งเสริมการขึ้นทะเบียน GI ในจังหวัดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ผลิตมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำคำขอขึ้นทะเบียน GI</p> <p>3.ขึ้นทะเบียน GI จำนวน 7 คำขอ จาก 7 จังหวัดเป้าหมาย ได้แก่ ปลาตุ๋นน้ำจืดพัทลุง มะม่วงยายกลั่นนทบุรี จำปาตะตูลมะม่วงน้ำดอกไม้สระแก้ว เครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน ข้าวเหนียวเขี้ยวเชียงราย และกาแฟเมืองกระบี่</p>	✓																											

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	กรอบการประเมินผล รอบที่ 2	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
		<p>2.2 ต่างประเทศ</p> <p>1. จัดจ้างสำนักงานกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อจัดทำคำขอสินค้า GI ไทย ที่จะยื่นคำขอในต่างประเทศ จำนวน 3 คำขอ</p> <p>2. ยื่นคำขอสินค้า GI ไทย เพื่อไปจดทะเบียนในต่างประเทศ จำนวน 3 คำขอ</p>	<p>1. จัดทำแผนเพื่อเลือกสินค้าที่ได้รับการขึ้นทะเบียน GI เพื่อยื่นจดทะเบียนในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 คำขอ ได้แก่ กาแฟคอดยุง กาแฟคอดยุงช้าง และสับปะรดห้วยมุ่น</p> <p>2. ประสานสำนักงานกฎหมายระหว่างประเทศ เสนอรายละเอียด ราคาการจัดทำคำขอขึ้นทะเบียน GI เพื่อยื่นจดทะเบียนในญี่ปุ่น</p> <p>3. จัดจ้างจัดทำคำขอสินค้า GI และเอกสารประกอบ เพื่อยื่นจดทะเบียนที่ประเทศญี่ปุ่น</p> <p>4. ยื่นคำขอสินค้า GI ไทย เพื่อไปจดทะเบียนในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 3 คำขอ ได้แก่ กาแฟคอดยุง กาแฟคอดยุงช้าง และสับปะรดห้วยมุ่น</p>	✓	
	3.ความสำเร็จของการผลักดันให้ไทยหลุดจากบัญชี PWL ตามกฎหมายการค้าสหรัฐอเมริกา มาตรา 301 พิเศษ	<p>- USTR ปรับสถานะให้ไทยหลุดพ้นจากบัญชีประเทศที่ต้องจับตามองพิเศษ (PWL) เป็นบัญชีประเทศที่ต้องจับตามอง (WL) เมื่อวันที่ 15 ธ.ค.60</p> <p>- รอบการประเมินที่ 2 ประเมินการรักษาสถานะ WL</p>	<p>-วันที่ 27 เมษายน 2561 USTR ประกาศผลการประเมินสถานการณ์คุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของไทย (รอบปกติ) ไทยสามารถรักษาสถานะอยู่ในบัญชี WL ได้ต่อไป</p> <p>-กรมาได้ดำเนินการในส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ไทยรักษาสถานะอยู่ในบัญชี WL โดยมีการรายงานผลการประเมินสถานะของไทยต่อรัฐมนตรี และจัดประชุมคณะทำงานปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดแนวทางการปราบปรามและติดตามผลการดำเนินงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด รวมทั้งจัดประชุมระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน 4 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐเกาหลี ญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร และสหภาพยุโรป เพื่อรับฟังความคิดเห็นและแจ้งความคืบหน้าการดำเนินการด้านทรัพย์สินทางปัญญาของไทย</p>	✓	
<p><b>องค์ประกอบที่ 2</b></p> <p>ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Agenda base)</p>	<p>1.การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p> <p>1.1 ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน</p>	<p>ดำเนินการตามแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ระหว่างเดือนเมษายน 2561 ถึงเดือนกันยายน 2561 ได้ครบถ้วนร้อยละ 100</p>	<p>ดำเนินการตามแผนฯ การสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกด้าน IP ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อโทรทัศน์ (8 ครั้ง)</li> <li>- สื่อวิทยุ (11 ครั้ง)</li> <li>- สื่อหนังสือพิมพ์(50 ครั้ง)</li> <li>- สื่อออนไลน์(27 เรื่อง)</li> </ul>	✓	
	1.2 ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่หันต่อสถานการณ์ (ถ้ามี)	<p>สามารถชี้แจงประเด็นข่าวได้ครบถ้วนตรงประเด็นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผ่านช่องทางการเผยแพร่ได้ร้อยละ 100</p>	<p>●รอบการประเมินผลที่ 2 กรมามีประเด็นข่าวที่ต้องชี้แจง1 ประเด็น ได้แก่คดีค้านคำขอสิทธิบัตรยารักษาโรคไวรัสตับอักเสบบี ซึ่งสามารถชี้แจงได้ครบถ้วนตรงประเด็นภายในระยะเวลาที่กำหนด (1 วัน) และเผยแพร่ข้อมูลได้ครบถ้วนตามจำนวนช่องทางที่กำหนด (3 ช่องทาง) ได้แก่ สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อโทรทัศน์</p>	✓	



องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	กรอบการประเมินผล รอบที่ 2	ผลการดำเนินงาน		สรุปผลการประเมิน											
			ผ่าน	ไม่ผ่าน	ผ่าน	ไม่ผ่าน										
	2.การจัดการลดปริมาณคำขอค้ำ	คำขอค้ำสะสมคงเหลือไม่มากกว่า 1. สิทธิบัตรการประดิษฐ์<27,296 คำขอ 2. เครื่องหมายการค้า<40,067 คำขอ 3. สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์<4,731 คำขอ 4. อนุสิทธิบัตร<2,385 คำขอ	<table border="1"> <tr> <td>ประเภท</td> <td>จำนวนคำขอค้ำสะสมคงเหลือ</td> </tr> <tr> <td>สิทธิบัตร</td> <td>27,143</td> </tr> <tr> <td>เครื่องหมาย</td> <td>39,422</td> </tr> <tr> <td>ออกแบบฯ</td> <td>4,717</td> </tr> <tr> <td>อนุสิทธิบัตร</td> <td>3,312</td> </tr> </table>	ประเภท	จำนวนคำขอค้ำสะสมคงเหลือ	สิทธิบัตร	27,143	เครื่องหมาย	39,422	ออกแบบฯ	4,717	อนุสิทธิบัตร	3,312			✓
ประเภท	จำนวนคำขอค้ำสะสมคงเหลือ															
สิทธิบัตร	27,143															
เครื่องหมาย	39,422															
ออกแบบฯ	4,717															
อนุสิทธิบัตร	3,312															
องค์ประกอบที่ 3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นที่/ท้องถิ่นภูมิภาค จังหวัด กลุ่มจังหวัด (Area Base)	-ไม่มี-															
องค์ประกอบที่ 4 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมในการบริหารจัดการระบบงานงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0 (Innovation Base)	1.การพัฒนานวัตกรรม: ตลาดกลางทรัพย์สินทางปัญญา (IP Mart)	-พิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรมต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ 50 คะแนนขึ้นไป (จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ประกอบด้วย ความครบถ้วนของเนื้อหา และคุณภาพของนวัตกรรม)	กรมฯได้จัดทำข้อเสนอนวัตกรรม: ตลาดกลางทรัพย์สินทางปัญญา (IP Mart) ส่ง สกพร.และรายงานผลการดำเนินงานตามที่กำหนดได้แก่ 1.ความครบถ้วนของเนื้อหาที่กำหนด เช่น หลักการ เหตุผลความจำเป็น วัตถุประสงค์ การดำเนินการ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เป็นต้น 2.คุณภาพของนวัตกรรม เช่น เชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เป็นประเด็นปัญหา ความต้องการที่จะปรับปรุง เพื่อแก้ปัญหา ความแตกต่างจากกิจกรรม/งานปกติ ผลลัพธ์ที่แสดงถึงประโยชน์ที่ได้ เป็นต้น	✓												
	2.การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	-พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างน้อยเดือนละ 1 งาน/1 กิจกรรม อย่างน้อย 12 เรื่องภายในปีงบประมาณ เช่น ลดพลังงาน ลดกระดาษ ประหยัดงบประมาณ การใช้ระบบสารสนเทศ การป้องกันการทุจริต เป็นต้น -จัดทำแผนการดำเนินงาน 12 กิจกรรม ส่ง สกพร. ภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560 -ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ 80	สำนัก/กอง/ศูนย์ ที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่กำหนด โดยมีผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนในรอบ 12 เดือน คิดเป็นร้อยละ 96	✓												
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพในการดำเนินการของส่วนราชการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Potential Base)	1.การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ	วัดสมรรถนะการส่งมอบผลผลิตและการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อแสดงถึงศักยภาพของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด -สูงกว่าเป้าหมาย:ผลการดำเนินงาน/ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ 90-100%) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ 90-100 %) -เป็นไปตามเป้าหมาย: นอกเหนือจากกรณีที่ผลการดำเนินงาน/ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ 90-100%) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับดีมาก (ตั้งแต่ 90-100%) และในกรณีที่ผลการดำเนินงาน/ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า 70%) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า 70%) ให้ถือว่าเป็นไปตามเป้าหมาย -ต่ำกว่าเป้าหมาย: ผลการดำเนินงาน/ผลผลิตโครงการอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า 70%) และมีผลการเบิกจ่ายอยู่ในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า 70%)	โครงการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่กรมฯคัดเลือก จำนวน 10 โครงการมีผลการดำเนินงานดังนี้ - ผลการดำเนินงาน/ผลผลิต คิดเป็นร้อยละ 97.5 - การเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ 52.81 โดยการส่งมอบผลผลิตและใช้จ่ายเงินงบประมาณของกรมฯอยู่ในเกณฑ์เป็นไปตามเป้าหมาย	✓												

องค์ประกอบการประเมิน	ตัวชี้วัด	กรอบการประเมินผล รอบที่ 2	ผลการดำเนินงาน	สรุปผลการประเมิน	
				ผ่าน	ไม่ผ่าน
	2.การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ	พิจารณาจากแบบฟอร์มการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2564) ในประเด็นความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ประเด็น ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา ในส่วนที่ล่าสมัย หมดความจำเป็น เพื่อลดระยะเวลาการจดทะเบียน IP ล่าช้า</li> <li>จัดทำฐานข้อมูล Big Data ด้าน IP ที่สามารถใช้ประโยชน์และเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้</li> <li>พัฒนาและกำกับคุณภาพสินค้า GI ให้เป็นสินค้า GI อย่างแท้จริง โดยให้ศึกษาการส่งเสริมสินค้า GI ของประเทศญี่ปุ่น เพื่อทบทวนกระบวนการส่งเสริมสินค้า GI ของไทย</li> </ul> <p>ทั้งนี้ ต้องมีรายละเอียดครบถ้วนในทุกประเด็นตามที่แบบฟอร์มกำหนดจึงจะถือว่า “ผ่าน” และผลผลิต (Output) ที่กำหนด ในแต่ละประเด็นต้องเป็นรูปธรรม วัดผลได้เมื่อสิ้นปีงบประมาณในแต่ละปี</p>	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2564) ในประเด็นที่กำหนด ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา ในส่วนที่ล่าสมัย (สคม.)</li> <li>จัดทำฐานข้อมูล Big Data ด้านทรัพย์สินทางปัญญา (ศท.)</li> <li>พัฒนาและกำกับคุณภาพสินค้า GI ให้เป็นสินค้า GI อย่างแท้จริง (สคม.)</li> </ol> <p>โดยมีรายละเอียดข้อมูลครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p>	✓	

## 2.6.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

ปีที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
61	ดีเด่น	90-100	3.2-3.5	4	93
	ดีมาก	80-89.99	2.6-3.1	5	202
	ดี	70-79.99	2.1-2.5	-	11
	พอใช้	60-69.99	1.5-2.0	-	1
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	-	-	4
60	ดีเด่น	90-100	3.2-4.5	2	83
	ดีมาก	80-89.99	2.6-3.1	4	154
	ดี	70-79.99	2.1-2.5	-	4
	พอใช้	60-69.99	1.5-2.0	-	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	-	-	-
59	ดีเด่น	90-100	3.0-3.2	6	49
	ดีมาก	80-89.99	2.5-2.9	2	118
	ดี	70-79.99	1.9-2.4	-	24
	พอใช้	60-69.99	1.5-1.8	-	4
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	-	-	-

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประเมิน 2 องค์ประกอบ (ร้อยละ 100) ดังนี้

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้

(2.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2.2) บริการที่ดี

(2.3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(2.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(2.5) การทำงานเป็นทีม

แต่ละรอบการประเมินนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ

(1) ดีเด่น (90 – 100 คะแนน)

(2) ดีมาก (80 – 89.99 คะแนน)

(3) ดี (70 – 79.99 คะแนน)

(4) พอใช้ (60 – 69.99 คะแนน)

(5) ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)

## 2.7 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

- ปัจจุบันกรมฯ ได้รับจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 120 อัตรา แต่อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานบุคคลยังมีอัตราเท่าเดิม ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในเรื่องสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนา อบรม รวมทั้งการดูแลและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทำได้ไม่เต็มที่

- ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ยังไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ ความก้าวหน้าในสายงานของตน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ฯลฯ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่จึงต้องให้ความรู้และแจ้งเรื่องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

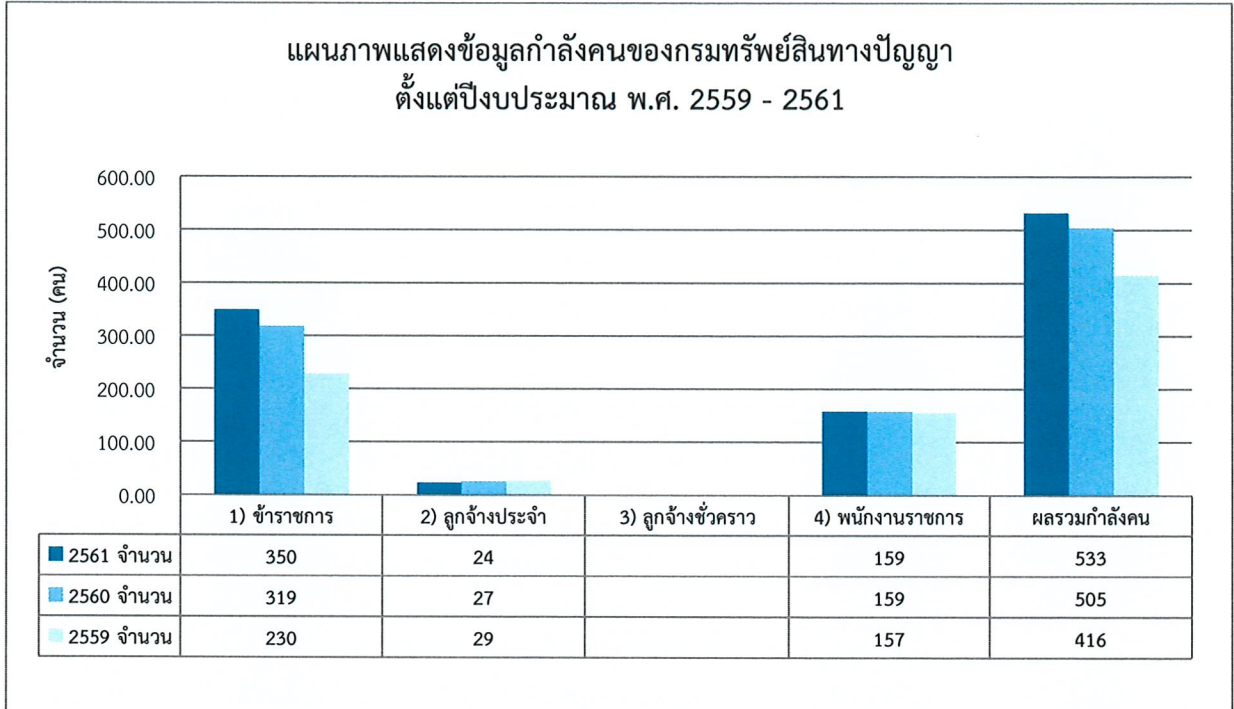
## 2.8 นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A4 เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

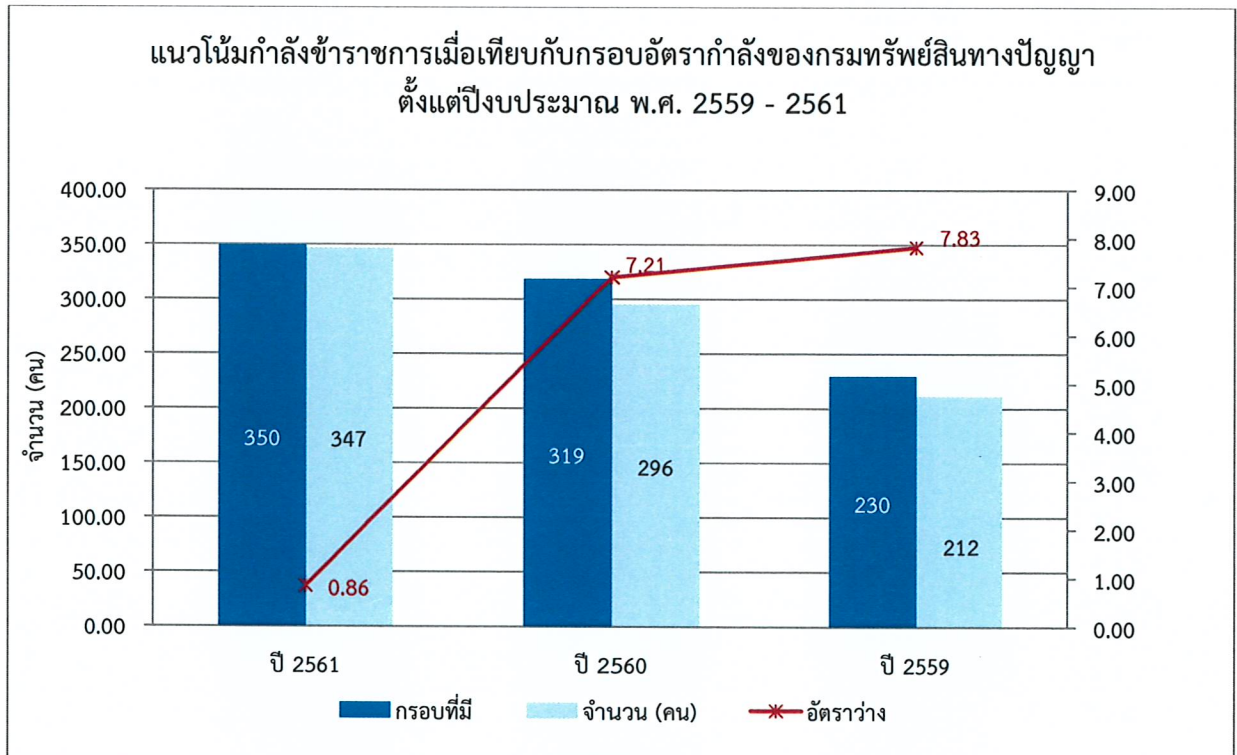
### ส่วนที่ 3 ภาคผนวก

#### 3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.1)

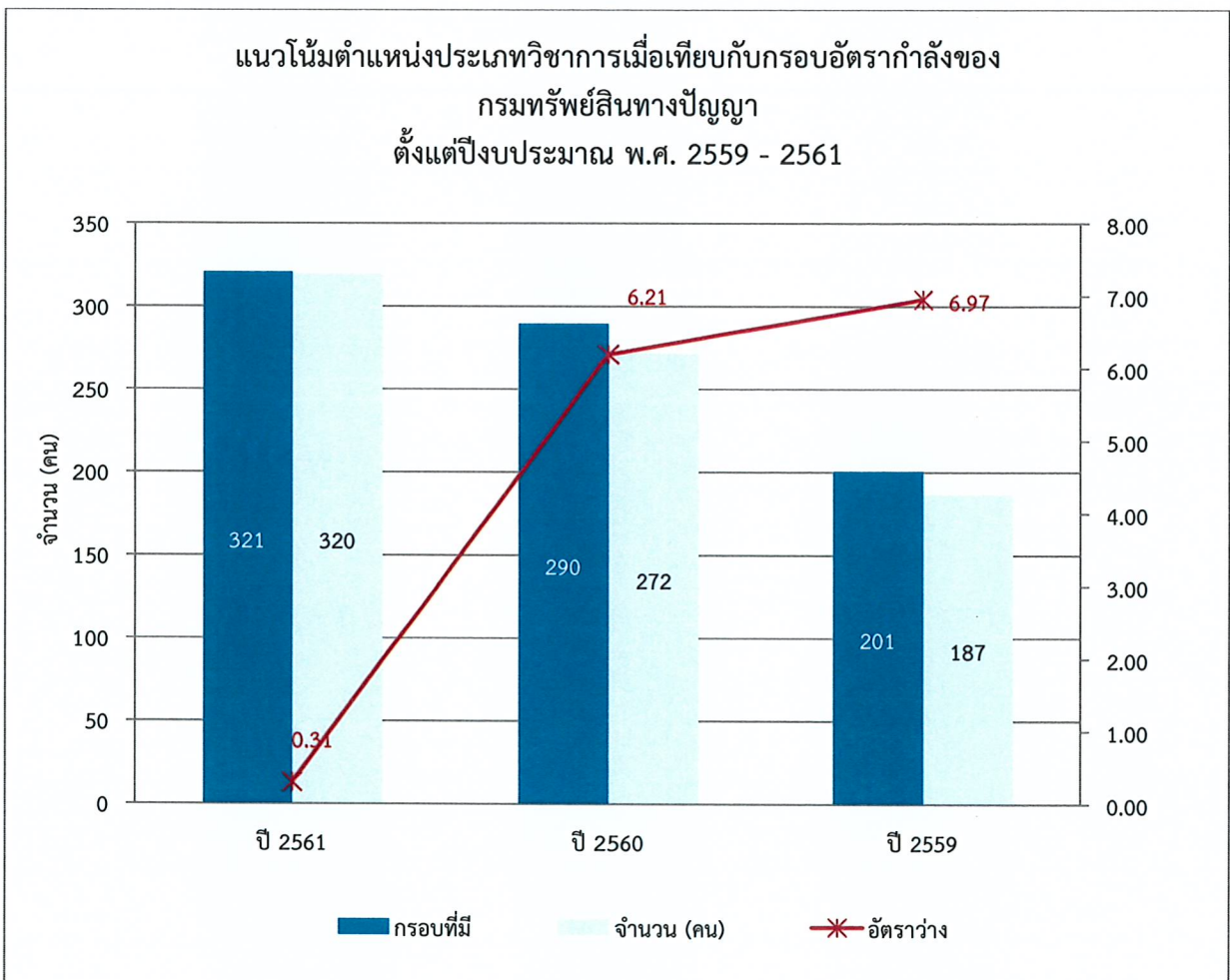
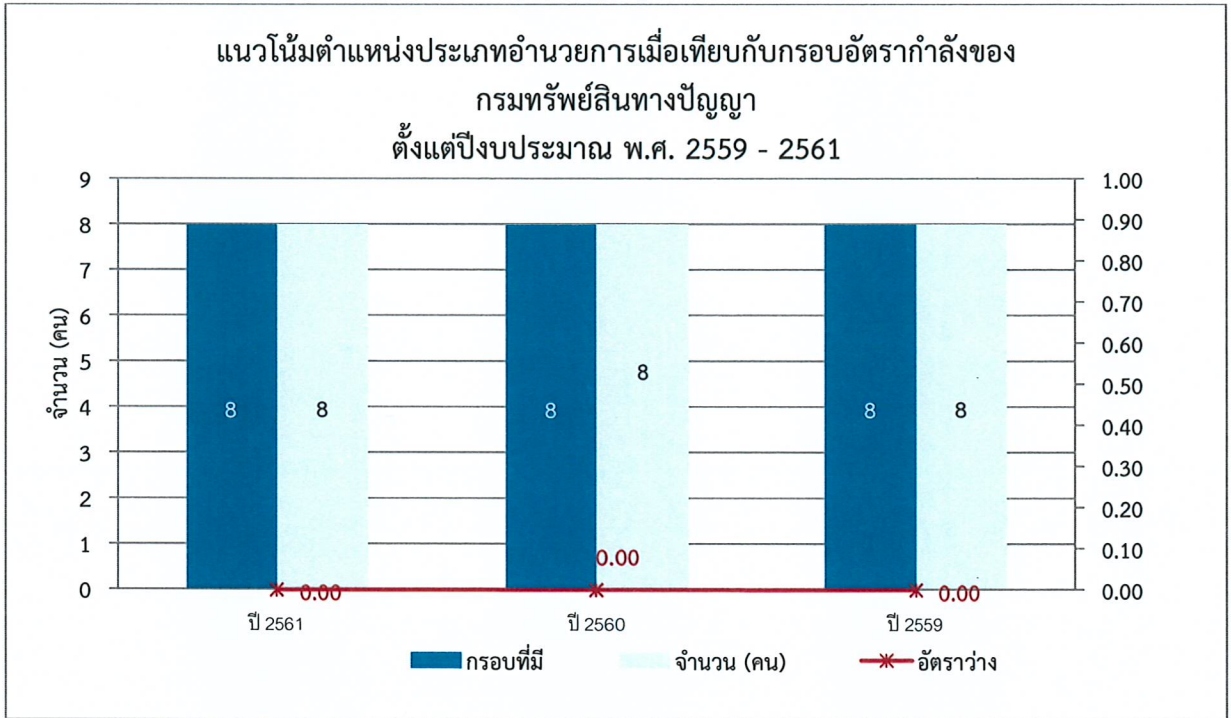


#### 3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.2)

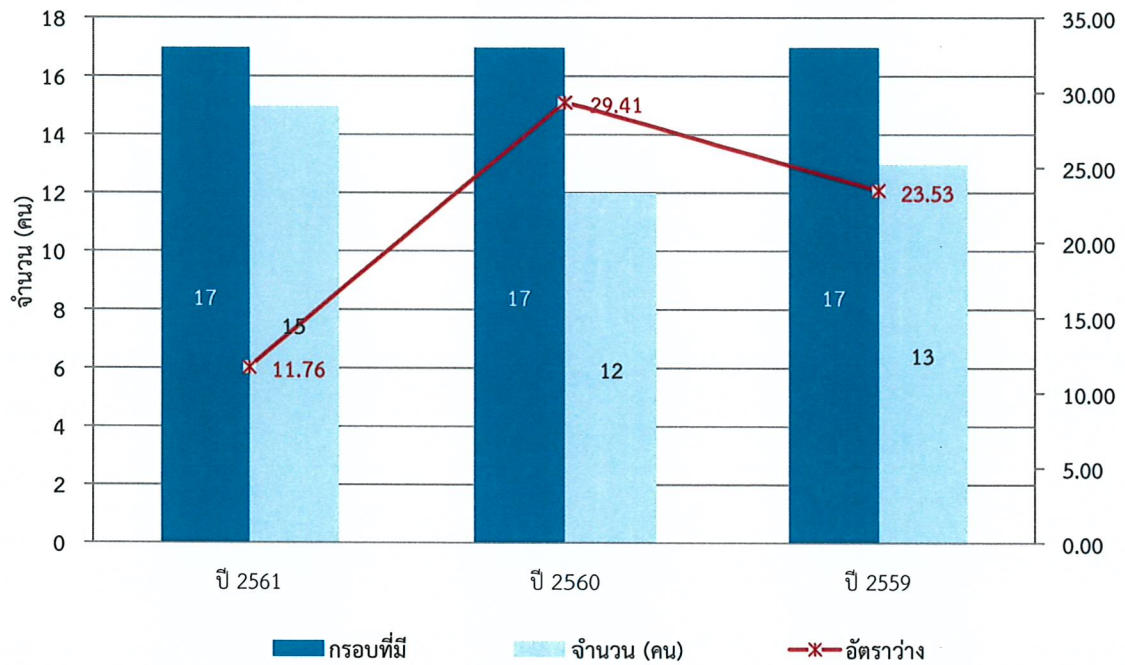
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ



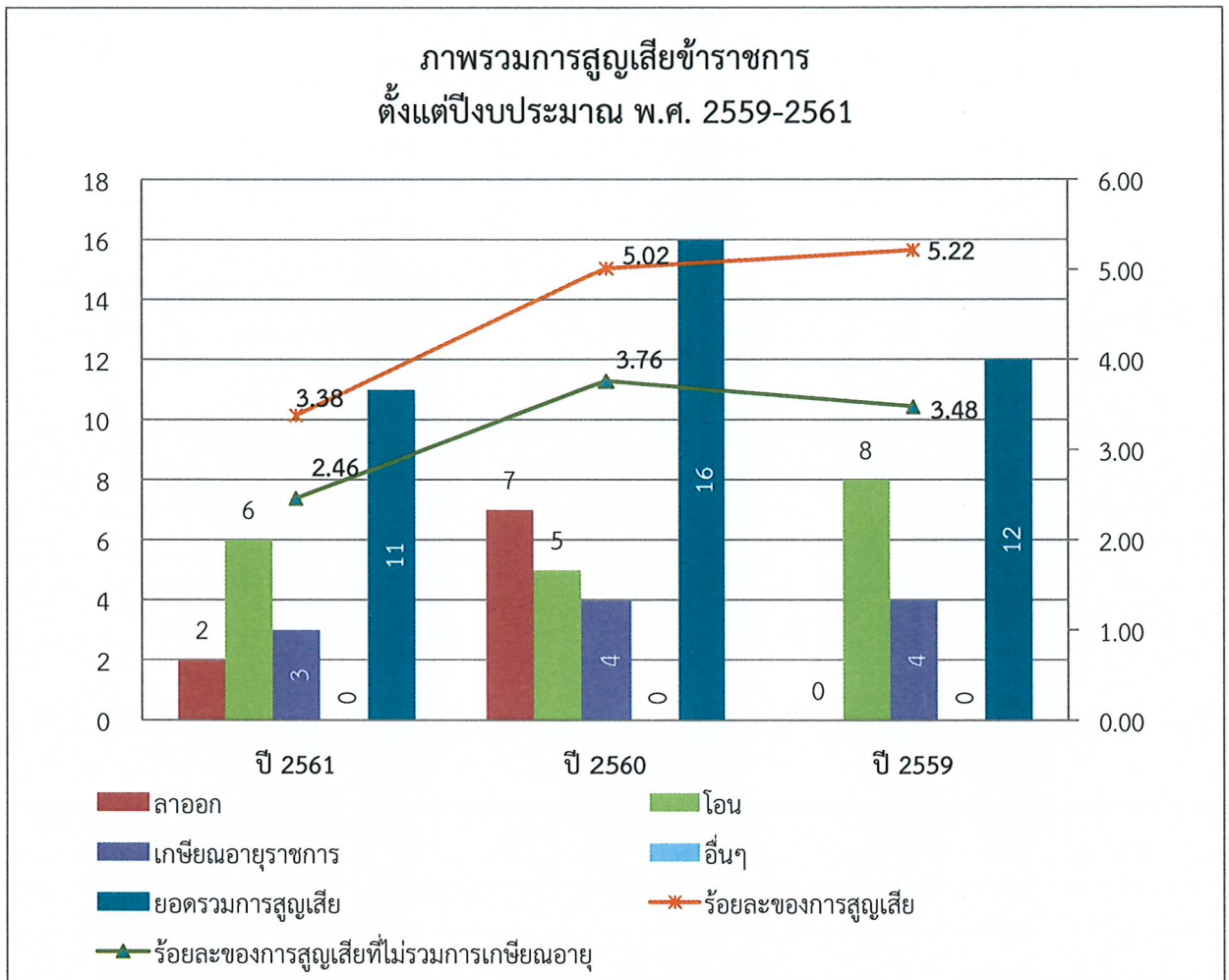
- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป



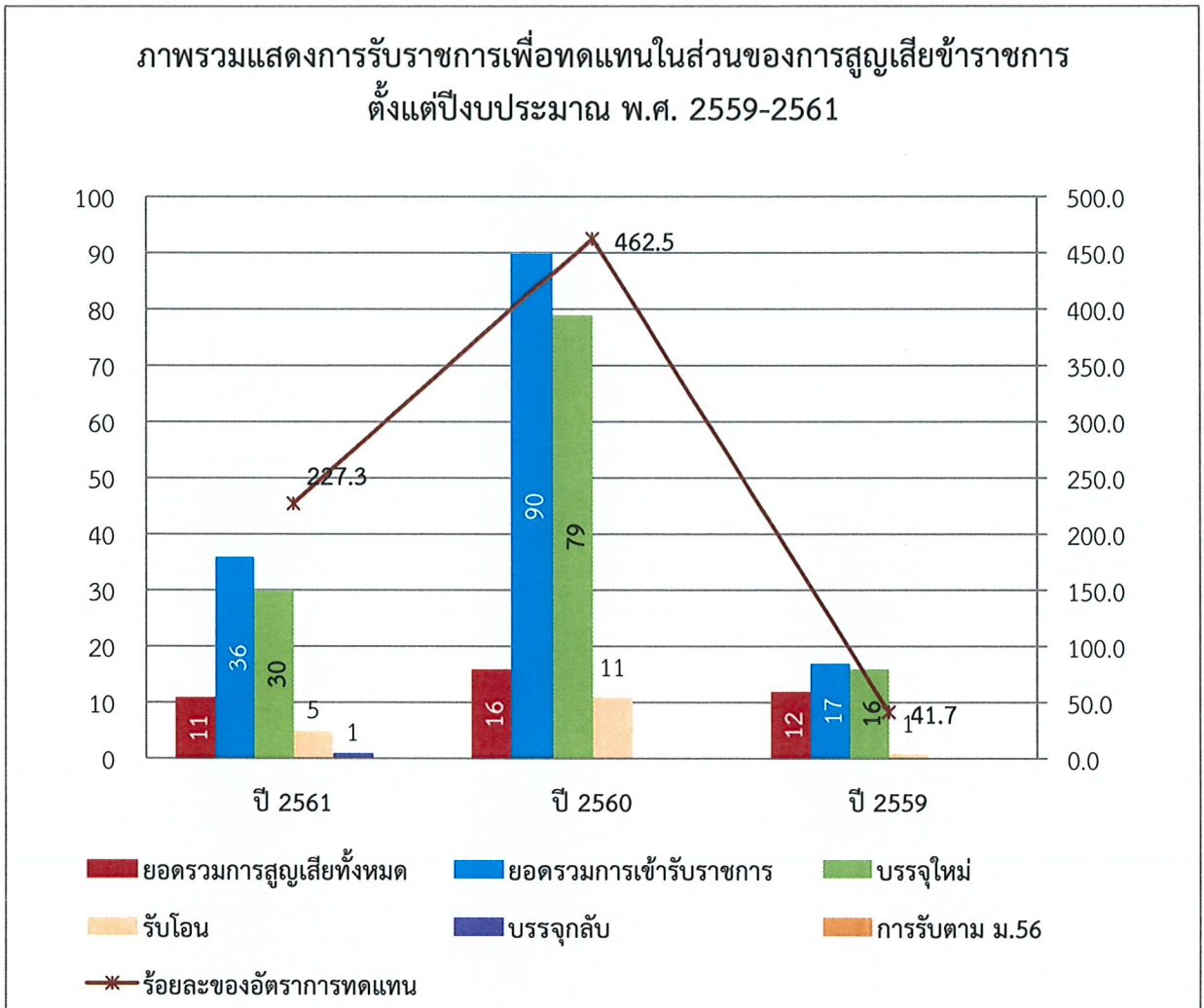
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ  
กรมทรัพย์สินทางปัญญา  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2561



## 3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.1)

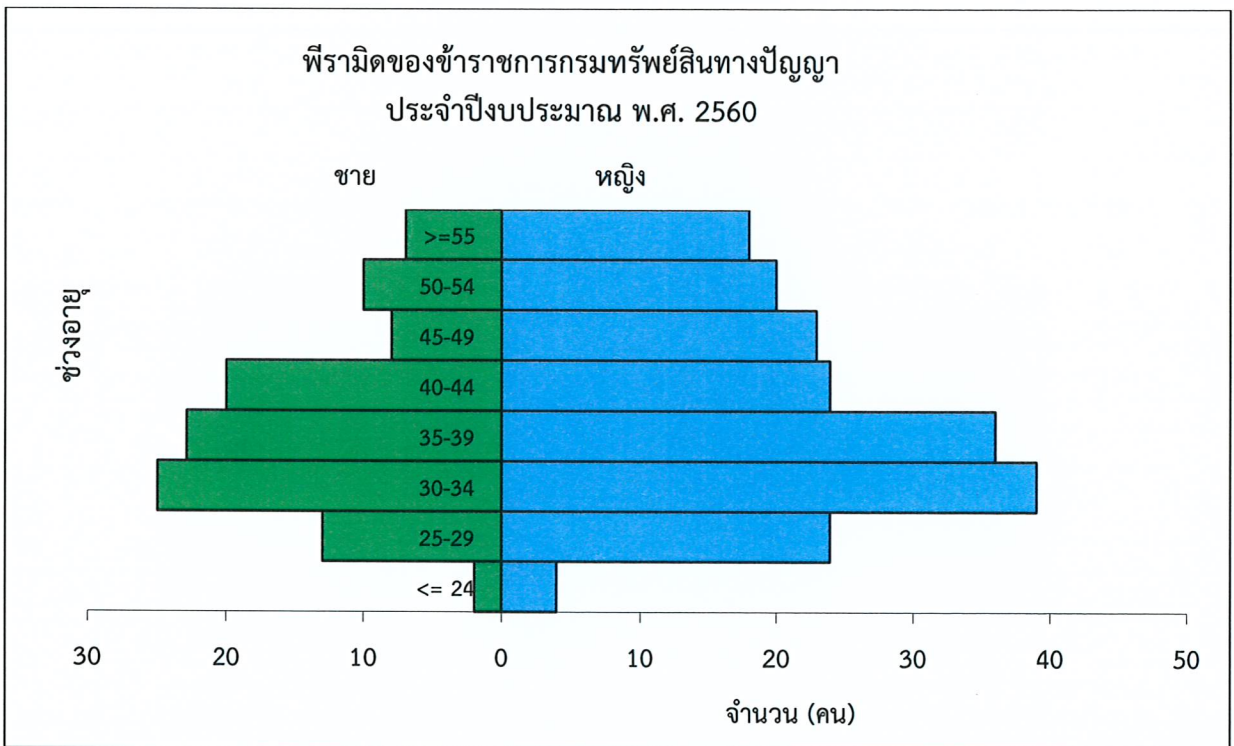
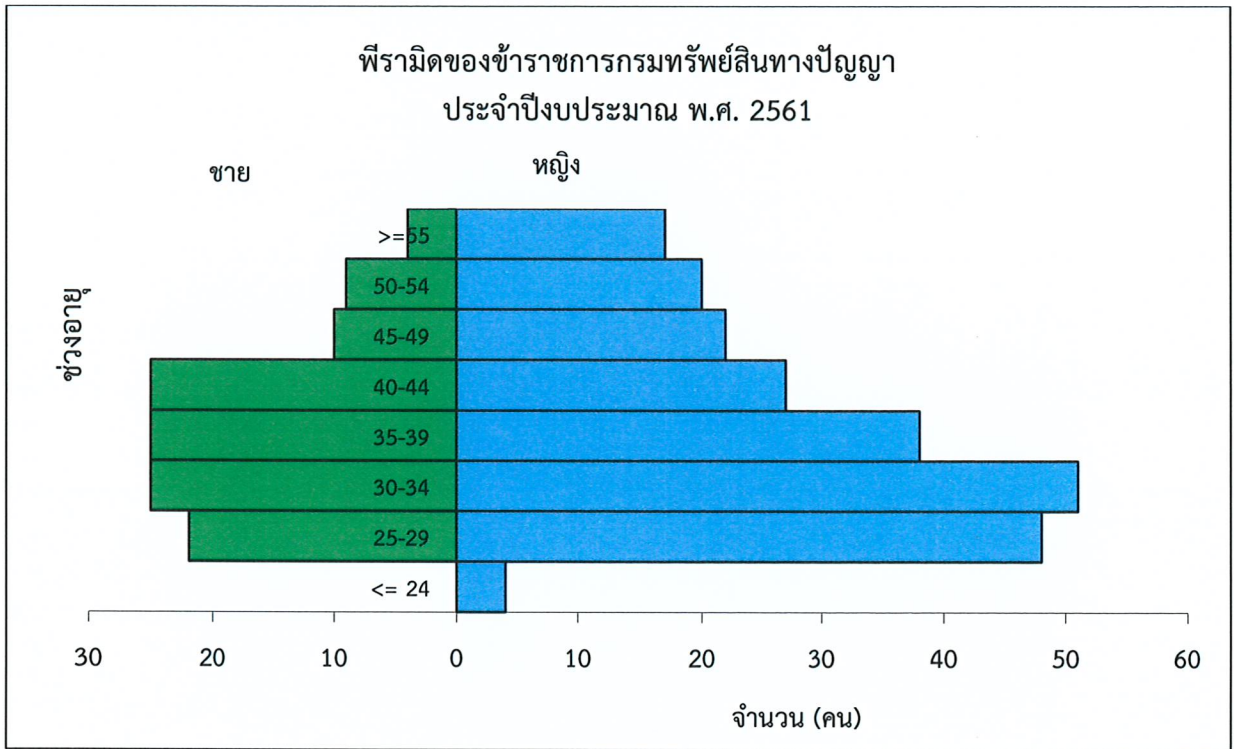


3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.1)



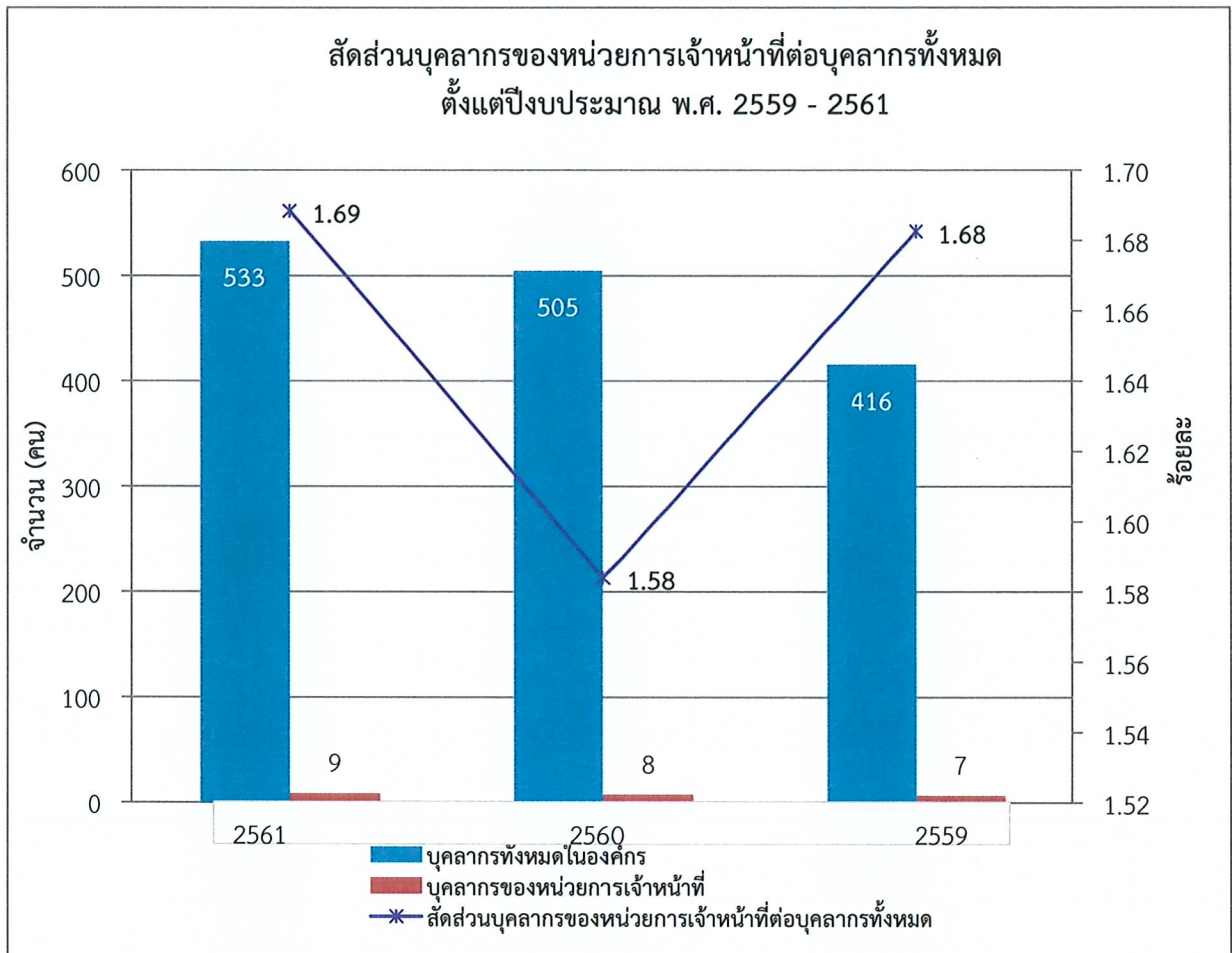


3.5 แผนภาพพีรามิดประชากร จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.3)



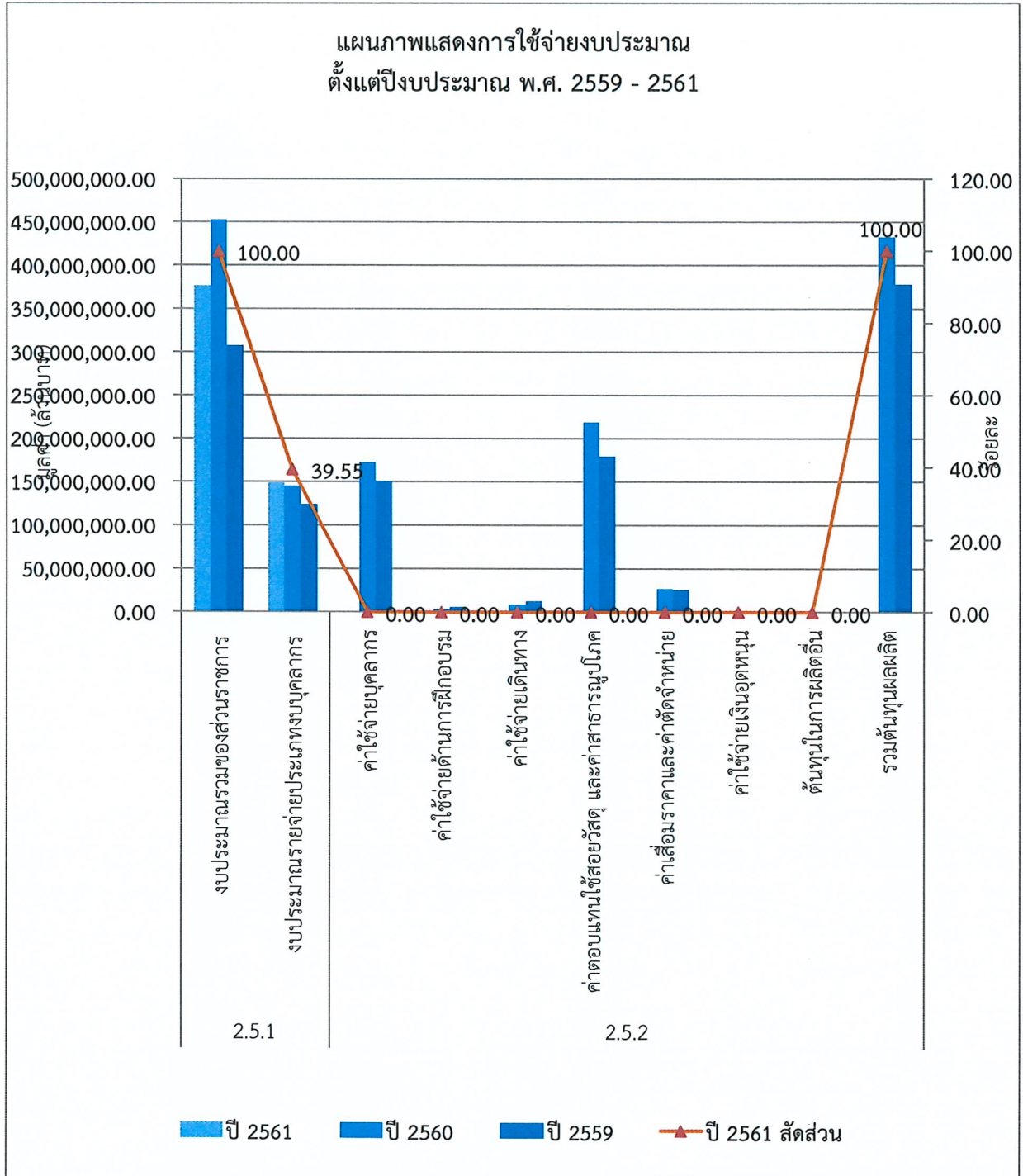


3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.4)

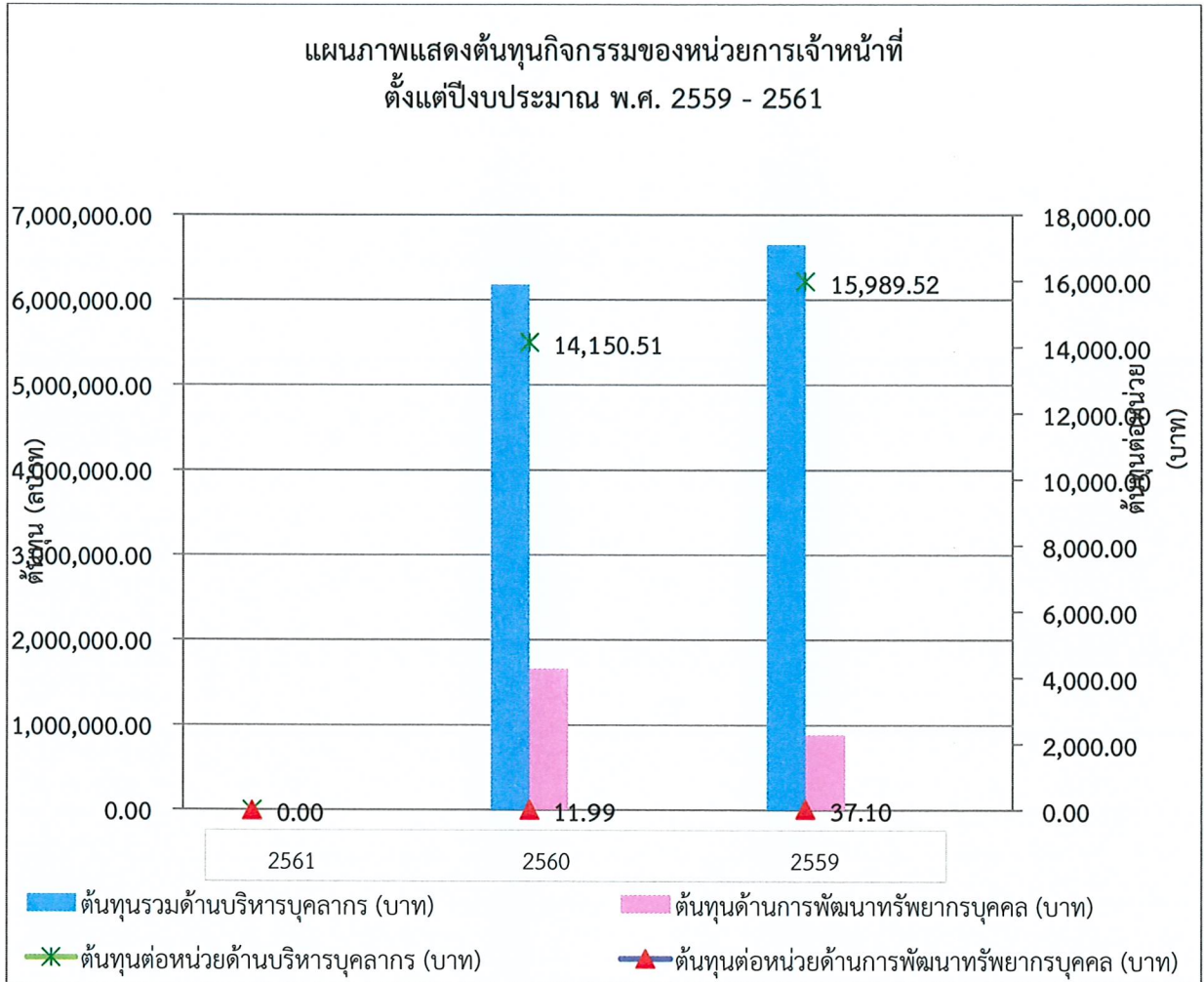


3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.5)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ 2.6)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

