

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยกระดับการพัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕	๑. การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้างและรักษาบุคลากร ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
พันธกิจ	๓. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
๑. ให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและส่งเสริมการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์	๔. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ยุทธศาสตร์	๖. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
๑. พัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาให้สะดวกรวดเร็วและเป็นมาตรฐานสากล เป้าประสงค์ ๑) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจดทะเบียนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๓) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ๔) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น กลยุทธ์ ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนและรับแจ้งข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา ๒) พัฒนากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาให้เป็นสากลและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ๓) สนับสนุนการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับการพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔) บูรณาการด้านการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ๕) รณรงค์และปลูกฝังการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น	

ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>๒. เสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน</p> <p><u>เป้าประสงค์</u></p> <p>๑) คนไทยมีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p>๒) ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์</p> <p><u>กลยุทธ์</u></p> <p>๑) สร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการสร้างสรรค์เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p>๒) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการโดยการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม ความคิดและภูมิปัญญา/ทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์</p> <p>๓) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในทุกภาคส่วน</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓			ก.ย. ๖๓	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	<ul style="list-style-type: none">ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก ๒ สายงาน (นว.สบ./นว.พณ.)<u>ระดับ ๑</u> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง<u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์<u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนความก้าวหน้าในสายงาน<u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ<u>ระดับ ๕</u> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none">โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน														กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	-จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าทุกสายงานในปี ๖๔ ยกเว้นอำนาจการ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓			ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Strategic Development Plan)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาภูมิ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรฉบับสมบูรณ์ เสนอผู้บริหารอนุมัติ <u>ระดับ ๕</u> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร													กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ												
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓														
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Strategic Development Plan)	<div>• ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ชรก./พนร./ลปจ.)</div> <div>เกณฑ์การประเมิน</div> <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔</td></tr><tr><td>๒</td><td>๖๕-๖๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>๗๐-๗๔</td></tr><tr><td>๔</td><td>๗๕-๗๙</td></tr><tr><td>๕</td><td>๘๐ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔	๒	๖๕-๖๙	๓	๗๐-๗๔	๔	๗๕-๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<div>• จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ</div>													กบค.	
		ระดับ	ร้อยละ																											
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																													
๒	๖๕-๖๙																													
๓	๗๐-๗๔																													
๔	๗๕-๗๙																													
๕	๘๐ ขึ้นไป																													
	<div>• ร้อยละความคุ้มค่าของการฝึกอบรม โดยวัดการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (หลังจบการฝึกอบรมไปแล้ว ๓ เดือน)</div>	ระดับ ๕	<div>• ประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม โดยวัดการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</div>													กบค.														

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓			ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ <u>ระดับ ๑</u> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมคณะทำงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ <u>ระดับ ๕</u> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ													กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	
		•ร้อยละสัดส่วนของจำนวนกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการและเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น	ระดับ ๕	•การคัดเลือก สรรหา กลุ่มกำลังคนคุณภาพ														ผู้บริหารสำนัก/กอง/ศูนย์/กบค.

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ													
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓			ก.ย. ๖๓												
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<div>•จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</div> <div>เกณฑ์การประเมิน</div> <table><tr><td>ระดับ</td><td>กระบวนการ</td></tr><tr><td>๑</td><td>๑</td></tr><tr><td>๒</td><td>๒</td></tr><tr><td>๓</td><td>๓</td></tr><tr><td>๔</td><td>๔</td></tr><tr><td>๕</td><td>๕</td></tr></table>	ระดับ	กระบวนการ	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	•นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													กบค./ศท.	
ระดับ	กระบวนการ																													
๑	๑																													
๒	๒																													
๓	๓																													
๔	๔																													
๕	๕																													
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ มีแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	<div>•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</div> <div>ระดับ ๑</div> <div>ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</div> <div>ระดับ ๒</div> <div>จัดทำร่างแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</div> <div>ระดับ ๓</div> <div>จัดประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</div>	ระดับ ๕	•จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและอำนวยการระดับสูง												กบค./กสบ./กสอ./สกม./สคม./ศปป./สสส./สพท.														

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ											
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓													
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๑ มีแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (ต่อ)	ระดับ ๔ จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ มีหนังสือถึงปลัดกระทรวงพาณิชย์เพื่อนำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพาณิชย์																											
	๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้และมีฐานข้อมูลความรู้	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละของการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะทำงานการจัดการความรู้ (KM Team) เกณฑ์การประเมิน <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔</td></tr><tr><td>๒</td><td>๖๕-๖๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>๗๐-๗๔</td></tr><tr><td>๔</td><td>๗๕-๗๙</td></tr><tr><td>๕</td><td>๘๐ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔	๒	๖๕-๖๙	๓	๗๐-๗๔	๔	๗๕-๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none">การดำเนินการตามกิจกรรมที่คณะทำงานการจัดการความรู้กำหนด (KM Team)													/สำนักทอง/ศูนย์ (กผ.)
ระดับ	ร้อยละ																												
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																												
๒	๖๕-๖๙																												
๓	๗๐-๗๔																												
๔	๗๕-๗๙																												
๕	๘๐ ขึ้นไป																												

[illegible]

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓			ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	•ระดับความสำเร็จการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล <u>ระดับ ๑</u> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำโครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลเสนอกรมอนุมัติ <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจง และจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ <u>ระดับ ๔</u> รวบรวมตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ เสนอกรมให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ ลงในฐานข้อมูลการจัดการความรู้เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล													กบค./สำนัก/กอง/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ										
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓												
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ)	<div>•มีกลไกหรือมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (หากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดใหม่ หรือนโยบายกระทรวง หรือกรม)</div> <div>เกณฑ์การประเมิน</div> <table><tr><td>ข้อมูล</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ไม่มีกลไก</td><td>๐</td></tr><tr><td>มีกลไก</td><td>๕</td></tr></table>	ข้อมูล	คะแนน	ไม่มีกลไก	๐	มีกลไก	๕	๕ คะแนน	<div>•ปรับปรุงหลักเกณฑ์/วิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น</div>													กบค.					
		ข้อมูล	คะแนน																									
ไม่มีกลไก	๐																											
มีกลไก	๕																											
<div>•จำนวนเรื่องร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม</div> <div>เกณฑ์การประเมิน</div> <table><tr><td>ระดับ</td><td>จำนวนเรื่อง</td></tr><tr><td>๑</td><td>๔</td></tr><tr><td>๒</td><td>๓</td></tr><tr><td>๓</td><td>๒</td></tr><tr><td>๔</td><td>๑</td></tr><tr><td>๕</td><td>ไม่มีเรื่องร้องเรียน</td></tr></table>	ระดับ	จำนวนเรื่อง	๑	๔	๒	๓	๓	๒	๔	๑	๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ระดับ ๕	<div>•ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (กรณีมีเรื่องร้องเรียน)</div>													กบค.	
ระดับ	จำนวนเรื่อง																											
๑	๔																											
๒	๓																											
๓	๒																											
๔	๑																											
๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน																											

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ											
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓													
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	•จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม <u>เกณฑ์การประเมิน</u> <table><tr><th>ระดับ</th><th>จำนวนเรื่อง</th></tr><tr><td>๑</td><td>๔</td></tr><tr><td>๒</td><td>๓</td></tr><tr><td>๓</td><td>๒</td></tr><tr><td>๔</td><td>๑</td></tr><tr><td>๕</td><td>ไม่มีเรื่องร้องเรียน</td></tr></table>	ระดับ	จำนวนเรื่อง	๑	๔	๒	๓	๓	๒	๔	๑	๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ระดับ ๕	•ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (กรณีมีเรื่องร้องเรียน)												กบค.	
		ระดับ	จำนวนเรื่อง																										
๑	๔																												
๒	๓																												
๓	๒																												
๔	๑																												
๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน																												
•จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรมเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ <u>เกณฑ์การประเมิน</u> <table><tr><th>ระดับ</th><th>ช่องทาง</th></tr><tr><td>๑</td><td>๑</td></tr><tr><td>๒</td><td>๒</td></tr><tr><td>๓</td><td>๓</td></tr><tr><td>๔</td><td>๔</td></tr><tr><td>๕</td><td>๕</td></tr></table>	ระดับ	ช่องทาง	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	•จัดทำสื่อ/ช่องทางในการสื่อสารภายในกรมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล												กบค.			
ระดับ	ช่องทาง																												
๑	๑																												
๒	๒																												
๓	๓																												
๔	๔																												
๕	๕																												

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ											
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓													
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๔.๒ มีแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกัน และปราบ ปรามการ ทุจริต	• ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต <u>เกณฑ์การประเมิน</u> <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๖๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>๖๑-๖๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>๗๐-๗๔</td></tr><tr><td>๔</td><td>๗๕-๗๙</td></tr><tr><td>๕</td><td>๘๐ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๖๐	๒	๖๑-๖๙	๓	๗๐-๗๔	๔	๗๕-๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)	• การดำเนินการได้ ตามแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและ ป้องกันและปราบ ปรามการทุจริต												กลุ่มงาน คุ้มครอง จริยธรรม	
			ระดับ	ร้อยละ																									
			๑	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๖๐																									
			๒	๖๑-๖๙																									
			๓	๗๐-๗๔																									
			๔	๗๕-๗๙																									
๕	๘๐ ขึ้นไป																												
	๔.๓ มีการดำเนิน การทางวินัย กับผู้กระทำ ผิดอย่างรวดเร็ว ภายใน ระยะเวลาที่ กฎหมาย กำหนด	• ร้อยละของเรื่องที่ดำเนินการ แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กฎหมายกำหนด (หากมีเรื่องที่ต้องดำเนินการ) <u>เกณฑ์การประเมิน</u> <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๖๙</td></tr><tr><td>๒</td><td>๗๐-๗๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>๘๐-๘๙</td></tr><tr><td>๔</td><td>๙๐-๙๙</td></tr><tr><td>๕</td><td>๑๐๐</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๖๙	๒	๗๐-๗๙	๓	๘๐-๘๙	๔	๙๐-๙๙	๕	๑๐๐	ระดับ ๕	• การดำเนินทางวินัย กับผู้กระทำผิด วินัยภายในระยะ เวลาที่กฎหมาย กำหนด												กบค.	
			ระดับ	ร้อยละ																									
			๑	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๖๙																									
			๒	๗๐-๗๙																									
			๓	๘๐-๘๙																									
			๔	๙๐-๙๙																									
๕	๑๐๐																												

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ													
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓			ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓											
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	<div>•จำนวนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว</div> <div>เกณฑ์การประเมิน</div> <table><tr><th>ระดับ</th><th>ช่องทาง</th></tr><tr><td>๑</td><td>๑</td></tr><tr><td>๒</td><td>๒</td></tr><tr><td>๓</td><td>๓</td></tr><tr><td>๔</td><td>๔</td></tr><tr><td>๕</td><td>๕</td></tr></table>	ระดับ	ช่องทาง	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	•การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร												กบค.	
	ระดับ	ช่องทาง																											
๑	๑																												
๒	๒																												
๓	๓																												
๔	๔																												
๕	๕																												
	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย	<div>•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา</div> <div>ระดับ ๑</div> <div>ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</div> <div>ระดับ ๒</div> <div>จัดทำแบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร</div> <div>ระดับ ๓</div> <div>ประมวลผลข้อมูลความผูกพันกับองค์กรจากแบบสอบถาม</div>	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา												กบค./ สำนัก/ กอง/ศูนย์													

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ											
					ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓			ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓									
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย (ต่อ)	ระดับ ๔ จัดทำแผนผูกพันกับองค์กร เสนอกรมให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ นำเผยแพร่แผนผูกพันกับองค์กร และดำเนินการตามแผน																									
		<ul style="list-style-type: none">ร้อยละกิจกรรมที่ดำเนินการได้ของแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรทางปัญญา เกณฑ์การประเมิน <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔</td></tr><tr><td>๒</td><td>๖๕-๖๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>๗๐-๗๔</td></tr><tr><td>๔</td><td>๗๕-๗๙</td></tr><tr><td>๕</td><td>๘๐ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔	๒	๖๕-๖๙	๓	๗๐-๗๔	๔	๗๕-๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none">การดำเนินการของแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรทางปัญญา											
ระดับ	ร้อยละ																										
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																										
๒	๖๕-๖๙																										
๓	๗๐-๗๔																										
๔	๗๕-๗๙																										
๕	๘๐ ขึ้นไป																										