

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ
กรมทรัพย์สินทางปัญญา
ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะการปฏิบัติงานใดๆ จะต้องอาศัยบุคลากรในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงพาณิชย์และของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

กรมทรัพย์สินทางปัญญาจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จะเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้

กรมทรัพย์สินทางปัญญา
กรกฎาคม ๒๕๖๓

(ก)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
บทที่ ๑	บทนำ
๑.๑	หลักการและเหตุผล
๑.๒	วัตถุประสงค์
๑.๓	ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ
๑.๔	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
บทที่ ๒	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
๒.๑	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
๒.๒	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒.๓	ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
๒.๔	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
๒.๕	แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐
๒.๖	ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐
๒.๗	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
๒.๘	แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
๒.๙	แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
๒.๑๐	ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
๒.๑๑	แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
๒.๑๒	แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญา
บทที่ ๓	การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรและการวิเคราะห์ HR SWOT
๓.๑	ข้อมูลด้านบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา
๓.๒	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

(ข)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔	
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพยากรธรณีวิทยา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	๓๔
๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพยากรธรณีวิทยา	๓๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพ	๓๔
๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	๓๕
๔.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพยากรธรณีวิทยา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖	๓๖
๔.๕ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพยากรธรณีวิทยา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาศักยภาพ	๔๙
๔.๖ การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	๕๖
บรรณานุกรม	๕๗

(ค)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ระบบราชการไทยในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม บุคลากรจึงต้องมีการปรับตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องตระหนัก และต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ รวมทั้งเป็นผู้รอบรู้ รอบด้าน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรภาครัฐจึงต้องมีแผนและกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ทั้งระดับกระทรวงและระดับประเทศ

กรมทรัพยากรทางปัญญาได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ (HR Scorecard) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางปัญญาให้สูงขึ้น และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งในมิติที่ ๑ ได้มีการกำหนดให้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรทางปัญญาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ยกระดับการพัฒนาระบบทรัพยากรทางปัญญา ก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕” การที่จะบริหารยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรทางปัญญา ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งมีการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่การวางแผนยุทธศาสตร์ การสื่อสาร การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับแผนงาน โครงการ ผลผลิต กิจกรรม อันจะเป็นการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กรมทรัพยากรทางปัญญาจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรทางปัญญา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรทางปัญญา

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรทางปัญญา ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒.๒ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง มีขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๑.๓ ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ

๑.๓.๑ ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล

- (๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
- (๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๓) ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐
- (๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- (๕) แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐
- (๖) ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐
- (๗) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- (๘) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
- (๙) แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัล

ไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

- (๑๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- (๑๑) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
- (๑๒) แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญา
- (๑๓) ข้อมูลบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๓.๒ วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ จากข้อ ๑.๓.๑ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญาในแต่ละพันธกิจ

๑.๓.๓ ดำเนินการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการหลัก ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

๑.๓.๔ เชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญากับกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ทำให้กรมทรัพย์สินทางปัญญามีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจนสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศ

๑.๔.๒ ทำให้บุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญามีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๑.๔.๓ ทำให้กรมทรัพย์สินทางปัญญาบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

บทที่ ๒

กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ได้ศึกษากฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ได้กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน โดยในข้อ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดไว้ ดังนี้

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการดำเนินงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวดที่ ๔ การเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๒ กำหนด “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ก.พ. จึงมีการกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการตั้งแต่แรกบรรจุในช่วงของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ นอกจากนี้ ก.พ. ยังมีระบบการพัฒนาข้าราชการในรูปแบบต่างๆ อาทิ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รวมทั้งหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาข้าราชการทุกระดับ

๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และเพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกระทรวงพาณิชย์และกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีรายได้สูง มีการขยายตัวและเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง มีความสามารถทางการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในเวทีสากล โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

(๑) การเกษตรสร้างมูลค่า : เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น (สินค้าสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์) และเกษตรแปรรูป โดยพัฒนาต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (Geographical Indication: GI) และให้ความสำคัญกับการสร้างเครื่องหมายการค้าและปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

(๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต : อุตสาหกรรมชีวภาพ โดยให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์

(๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว : ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยส่งเสริมการจดทะเบียน การคุ้มครอง การใช้ทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อสนับสนุนการต่อยอดไปสู่การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

(๔) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ : สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ โดยส่งเสริมการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา

(๕) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม : ปักจียสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม โดยส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิบัตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจสีเขียวอย่างยั่งยืน การพัฒนากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริมการจัดสรรสิทธิประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาจากงานวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เพื่อพัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า ปลุกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวก

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งแปลงมาจากยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระยะ ๕ ปี ทิศทางการพัฒนาจึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการกิจของกระทรวงพาณิชย์และกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมมาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เร่งการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การปรับปรุงด้านกฎระเบียบและการบริหารจัดการที่ดี การบริหารเศรษฐกิจมหภาคให้มีเสถียรภาพ เพิ่มประสิทธิภาพภาคการเงิน และดูแลวินัยทางการเงินการคลัง ควบคู่กับการดำเนินยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจรายสาขาทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรมและบริการ เน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขึ้นก้าวหน้าที่เข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และพัฒนาและยกระดับคุณภาพกำลังคนและความคิดสร้างสรรค์ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

ข้อ ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๓.๒.๔ การพัฒนาภาคการค้าและการลงทุน

๓) พัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการตรวจสอบและจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริมการจดทะเบียนและใช้ผลงานสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างตลาดกลางทรัพย์สินทางปัญญา และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาของไทยเพื่อให้นักวิจัยและผู้ประกอบการสามารถนำทรัพย์สินทางปัญญาที่หมดอายุไปพัฒนาต่อยอดและใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ให้มีการดำเนินการอย่างเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาโดยบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกการใช้สินค้าที่มีลิขสิทธิ์ถูกกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสม ระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่น

ข้อ ๓.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความสำคัญ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย

๓.๑.๔ พัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

ข้อ ๓.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทย ให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยและพัฒนา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์อย่างเข้มข้นทั้งในภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานะแวดล้อมหรือปัจจัยพื้นฐานที่เอื้ออำนวยทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่เป้าหมาย

ข้อ ๓.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๓.๑.๖. เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องมาตรฐานสากล สามารถนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มได้ รวมถึงมีฐานข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาที่สะดวกต่อการเข้าถึง ใช้งานง่ายและสืบค้นได้ทั่วโลก เพื่อประกอบการวิเคราะห์และติดตามเทคโนโลยี

ข้อ ๓.๓ พัฒนาระบบสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๓.๓.๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔) เร่งสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มศักยภาพของภาครัฐ ทั้งการเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ และการเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐโดยสาธารณะ ตลอดจนการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government Service Platform) และการพัฒนาแอปพลิเคชันภาครัฐที่สามารถใช้งานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับหลักคิดเสรีเปิดเสรีและเปิดโอกาสโดยมุ่งเน้นการพัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและอื่นๆ กับมิตรประเทศ ผลักดันให้ความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบและเชิงสถาบันในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคภายใต้กรอบความร่วมมือ ลดการใช้มาตรการที่ไม่ใช่ภาษี (Non -Tariff Barriers : NTBs) ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศ CLMV (Cambodia Laos Myanmar Vietnam) และอาเซียน รวมทั้ง การส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากกรอบความร่วมมือของอาเซียนกับ

ประเทศนอกกลุ่มอาเซียนในระดับที่กว้างขึ้น อาทิ ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค (Regional Comprehensive Economic Partnership : RCEP) ความร่วมมือภายใต้กรอบเอเปค และกลุ่มประเทศ ๗๗ เป็นต้น

ข้อ ๓.๔ ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward Investment) ของผู้ประกอบการไทย

๓.๔.๒ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งเสริมผู้ประกอบการรุ่นใหม่ที่มีความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมุ่งเน้นการวิจัยพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการ การสร้างแบรนด์ เพื่อสร้างสรรค์คุณค่าให้กับธุรกิจ สินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๓.๗ เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

๓.๗.๑ รักษาบทบาทของไทยในการมีส่วนร่วมกำหนดยุทธศาสตร์ของกรอบความร่วมมือที่ดำเนินอยู่ อาทิ เอเปค กรอบการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก รวมทั้งเฝ้าติดตามพัฒนาการและพิจารณาเข้าร่วมกรอบที่เป็นทางเลือกใหม่ เช่น RCEP และ TPP ในลักษณะเชิงรุกตลอดจนศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำเขตการค้าเสรีกับประเทศคู่ค้าใหม่ๆ เพื่อเปิดโอกาสทางการค้าและการลงทุนของไทยออกสู่ตลาดโลก

๒.๕ แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยี (Smart Farming) เป็นเกษตรกรแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups เปลี่ยนจาก Traditional Services ที่มีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำ ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศไทยพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางและเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจึงต้องพัฒนาต่อยอดกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๕ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

(๒) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สปา เป็นต้น

(๓) กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

(๔) กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์ต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา e-Market e-Commerce เป็นต้น

(๕) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

๒.๖ ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐

ข้าราชการ ถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ จึงต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยให้ “ข้าราชการ” มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน ๔ เรื่อง ดังนี้

๒.๖.๑ การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกกับผิชอบร่วมกัน

ข้าราชการในฐานะกลไกขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวง กรมใด จะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการทำงานรูปแบบใหม่ โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน “ให้เสร็จ” ตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ที่ตนได้รับมอบหมาย (Silo Mentality) มาเป็น การทำงาน “ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน” คือ ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุข เป็นธรรม และมีโอกาสทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ

๒.๖.๒ การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่เน้นการรวมศูนย์ มาสร้าง “พันธมิตร” (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่นเพื่อการไปสู่เป้าหมายตามที่มิเจตจำนงร่วมกัน

๒.๖.๓ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์ นโยบาย แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์ และการบริการ ที่มีความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๖.๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไก ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and Work Process Redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยง

และบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างความร่วมมือกันระหว่างทุกภาคส่วน (Co-Creation) และเพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs)

๒.๗ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การกำหนดแนวทางการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตามนโยบายและแผนระดับชาติฯ นี้ ได้ดำเนินการโดยยึดถือหลักการพื้นฐาน คือ ความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ การใช้ประโยชน์สูงสุดจากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล การประกันการเข้าถึงของคนทุกกลุ่ม การวางแผนจากข้อมูลความพร้อมของประเทศ และการรวมพลังของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติฯ ตามแนวทางพระราชรัฐ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภูมิทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังต่อไปนี้

๒.๗.๑ วิสัยทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

“ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ยุคที่ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๒.๗.๒ เป้าหมายการพัฒนาในระยะ ๑๐ ปี

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันเวทีโลก ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

(๒) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๓) พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่ม มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

(๔) ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๗.๓ ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape)

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แต่เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงกำหนดภูมิทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายออกเป็น ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ประเทศไทยลงทุน และสร้างฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ระยะที่ ๒ ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวพระราชรัฐ

ระยะที่ ๓ ประเทศไทยก้าวสู่การเป็น “ดิจิทัลไทยแลนด์” ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ ๔ ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน

๒.๗.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัล ๔ ระยะ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ (๒) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๓) สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๔) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (๕) พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และ (๖) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จาก ๖ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะมียุทธศาสตร์ที่ ๔ - ๕ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันในเรื่องของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนากำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการของภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนอย่างมีมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และข้อมูล รวมไปถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐ กำหนด ๔ แผนงาน ได้แก่ (๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open Data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของรัฐ (Open Government) เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) เน้นทั้งกลุ่มคนทำงานที่จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตการผลิด (Productivity) ในระบบเศรษฐกิจ และกลุ่มคนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล กำหนด ๓ แผนงาน ได้แก่ (๑) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรวัยทำงาน และวัยเกษียณให้มีความสามารถสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้รูปแบบใหม่ นำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันต่อความต้องการของผู้รับประโยชน์ (๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคตให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน และ (๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กร

๒.๘ แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เห็นชอบ “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ โดยมีการกำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเริ่มแรก (Early Stage) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage) และระยะพัฒนาแล้ว (Mature Stage) ทั้งนี้ ได้จัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๖ กลุ่ม โดยกำหนดบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในระยะพัฒนาแล้วของการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) **ผู้บริหารระดับสูง (Executive)** เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) **ผู้อำนวยการกอง (Management)** เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กรที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตาม ดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๓) **ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)** เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่สนับสนุนนโยบายที่สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่างๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(๔) **ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)** เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชน และผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้พัฒนาเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self- Assessment) ของข้าราชการทุกระดับ เพื่อให้ส่วนราชการมีข้อมูลทักษะดิจิทัลในการวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดอย่างเหมาะสมต่อไป

๒.๙ แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนากำลังคน และเพื่อให้กำลังคนภาครัฐตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนบริบทและรูปแบบและวิธีการทำงานภาครัฐ มีความสามารถในการปรับตัว มีความพร้อมทั้งด้าน “กรอบความคิด” (Mindset) และ “ทักษะ” (Skill set) เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัลสามารถทำงานในบริบทใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องรวมทั้งให้การสนับสนุนและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ด้วยการพัฒนาภาครัฐที่มีคุณลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. รัฐบาลเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) มุ่งเน้นให้เกิด (๑) การบูรณาการกระบวนการและข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน (๒) การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน (๓) การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen) มุ่งเน้นให้เกิด (๑) การปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) การพัฒนาการให้บริการประชาชนและการอำนวยความสะดวกของภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized Public Services) โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

๓. วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture) ประกอบด้วย (๑) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประชาชน (๒) ความพร้อมรับปรับตัว คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับเปลี่ยนรวดเร็ว (Agility) (๓) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) (๔) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data Driven) (๕) มีธรรมาภิบาล (Digital Governance)

ประเด็นและแนวทางการดำเนินงาน

ประเด็นและแนวทางที่ ๑ : การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้ขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้นำต้องเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ตลอดจนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาธรรมาภิบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ อีกทั้งเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในองค์กร สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญ และดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการของภาครัฐ ด้วยนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้คนในองค์กรปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นและแนวทางที่ ๒ : การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change Agents) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามเป้าหมายที่กำหนด จำเป็นต้องมีทีมบูรณาการเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยบุคลากรกลุ่มสำคัญของหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการกอง ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งต้องมีการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ วางระบบการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มคนดังกล่าวสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นและแนวทางที่ ๓ : การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลจะมีผลทำให้รูปแบบการทำงานในองค์กรภาครัฐเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้งานในบางลักษณะของภาครัฐถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์และเทคโนโลยีอัจฉริยะ มีบางงานเกิดขึ้นใหม่และมีรูปแบบหรือวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม งานบางงานมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้ทักษะที่จำเป็นและลักษณะงานที่ปฏิบัติของภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ดังนั้น เพื่อช่วยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้พร้อมรับกับการทำงานในบริบทใหม่และลดภาวะความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งเพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะที่พร้อมสำหรับการทำงานในบริบทใหม่อย่างเพียงพอ จำเป็นต้องมีการสร้างเสริมและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐมีทักษะที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประชาชน พร้อมรับปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ใช้ข้อมูลเพื่อการทำงานและตัดสินใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีธรรมาภิบาล

ประเด็นและแนวทางที่ ๔ : การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนาคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้กำลังคนภาครัฐ มีการพัฒนาทักษะในการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน บริบทองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) และการพัฒนารูปแบบใหม่โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

๒.๑๐ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยกำหนดวิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ. “ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย” การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ ดังนี้

(๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

(๑.๑) ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ

(๑.๒) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

(๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

(๒.๑) ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

(๒.๒) ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ

(๒.๓) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

(๒.๔) ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

(๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

(๓.๑) ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่างๆ

(๓.๒) ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว

(๓.๓) ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ

(๓.๔) ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม

(๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

(๔.๑) การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้าราชการพลเรือนให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

(๔.๒) ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่มีประสิทธิภาพ

(๔.๓) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาค และระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

๒.๑๑ แผนปฏิบัติการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจการค้าเติบโตสู่เศรษฐกิจยุคใหม่อย่างยั่งยืนภายในปี ๒๕๖๕”

เศรษฐกิจยุคใหม่ หมายถึง เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนทั้งในมิติสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งใช้จุดแข็งของประเทศ (ต้นทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น) ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับรายได้ของประเทศ

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศ

๒. พัฒนาเศรษฐกิจการค้าของประเทศให้มีความเข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับรายได้ของประเทศ

๓. ยกย่องโครงสร้างพื้นฐานทางการค้าให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน เป็นธรรม และรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ

๔. ส่งเสริมการค้าและพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

๕. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

เป้าหมายกระทรวง

ประเด็นที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก

๑.๑ เกษตรกรและผู้ประกอบการรายย่อยในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น/มูลค่าการค้าเพิ่มขึ้น

๑.๒ ประชาชนได้รับการคุ้มครอง และสามารถเข้าถึงสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาเป็นธรรม

ประเด็นที่ ๒ ส่งเสริมผู้ประกอบการและสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ

๒.๑ ผู้ประกอบการไทยได้รับการพัฒนาส่งเสริมเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ และมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น

๒.๒ ศักยภาพด้านการแข่งขันทางการค้าไทยเพิ่มขึ้น

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างประเทศ

๓.๑ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการขยายตลาดและดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ

เพิ่มขึ้น

๓.๒ ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนยุทธศาสตร์กับประเทศคู่ค้าสำคัญ

ประเด็นที่ ๔ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงรุกและมีธรรมาภิบาล

๔.๑ องค์กรมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

๒.๑๒ แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญา

วิสัยทัศน์

“ยกระดับการพัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศ ก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕”

พันธกิจ

๑. ให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและส่งเสริมการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาให้สะดวกรวดเร็วและเป็นมาตรฐานสากล

๑.๑ เป้าประสงค์

(๑) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจดทะเบียนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๒) เพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศ

และต่างประเทศ

(๓) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

(๔) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

๑.๒ กลยุทธ์

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนและรับแจ้งข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา

(๒) พัฒนากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาให้เป็นสากลและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(๓) สนับสนุนการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

รวมถึงทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับการพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๔) บูรณาการด้านการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

(๕) รมรงค์และปลูกฝังการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

๒. เสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ เป้าประสงค์

- (๑) คนไทยมีความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา
- (๒) ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์

๒.๒ กลยุทธ์

- (๑) สร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการสร้างสรรค์เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในทรัพย์สินทางปัญญา
- (๒) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการโดยการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม ความคิดและภูมิปัญญา/ทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
- (๓) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในทุกภาคส่วน

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากรและการวิเคราะห์ HR SWOT

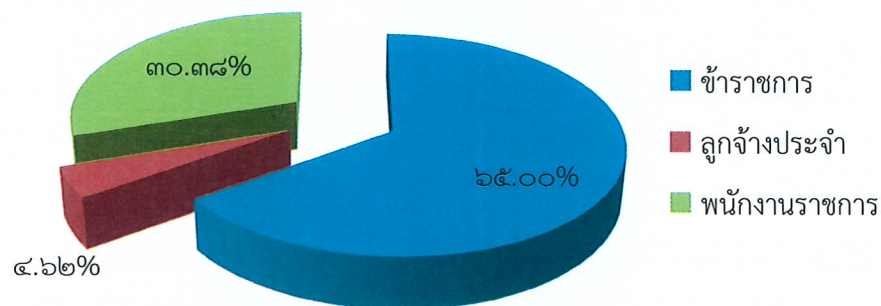
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ณ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านบุคลากรในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และข้อมูลจากการวิเคราะห์ HR SWOT ของกรมทรัพย์สินทางปัญญาจากการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลด้านบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ตารางที่ ๑ อัตรากำลังบุคลากรในภาพรวมของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	๓๓๘	๖๕.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๒๔	๔.๖๒
พนักงานราชการ	๑๕๘	๓๐.๓๘
รวม	๕๒๐	๑๐๐.๐๐

กราฟที่ ๑ แสดงสัดส่วนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

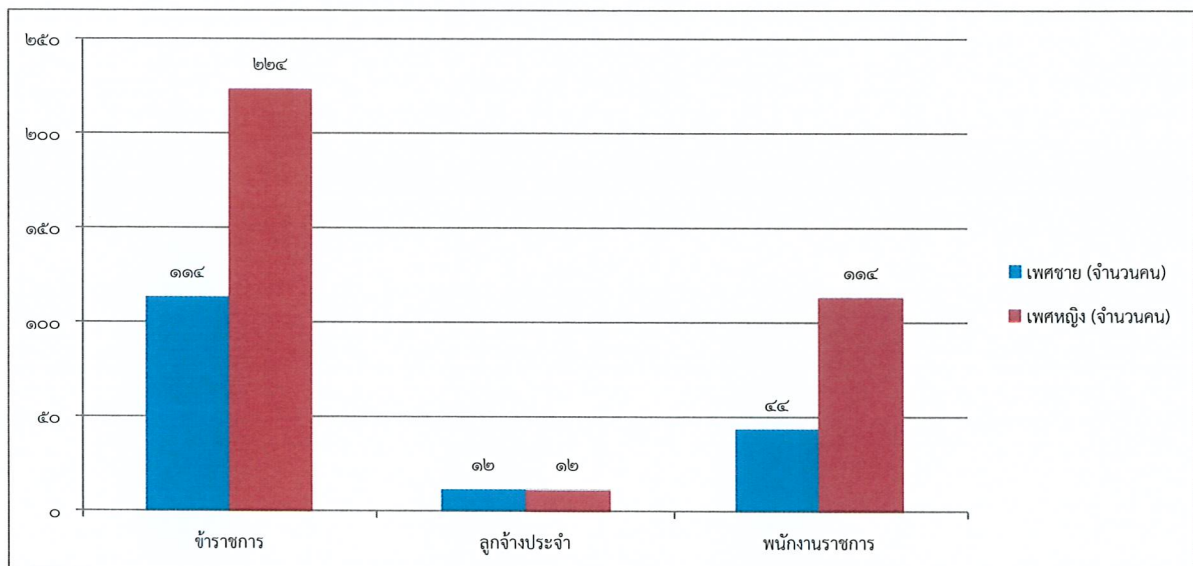


จากกราฟที่ ๑ แสดงให้เห็นว่า กรมทรัพย์สินทางปัญญามีอัตรากำลังข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๘ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๒

ตารางที่ ๒ สัดส่วนบุคลากรแยกตามเพศ

เพศ	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๑๔	๓๓.๗๓	๑๒	๕๐.๐๐	๔๔	๒๗.๘๕	๑๗๐	๓๒.๖๙
หญิง	๒๒๔	๖๖.๒๗	๑๒	๕๐.๐๐	๑๑๔	๗๒.๑๕	๓๕๐	๖๗.๓๑
รวม	๓๓๘	๑๐๐	๒๔	๑๐๐	๑๕๘	๑๐๐	๕๒๐	๑๐๐

กราฟที่ ๒ แสดงสัดส่วนบุคลากรแยกตามเพศ

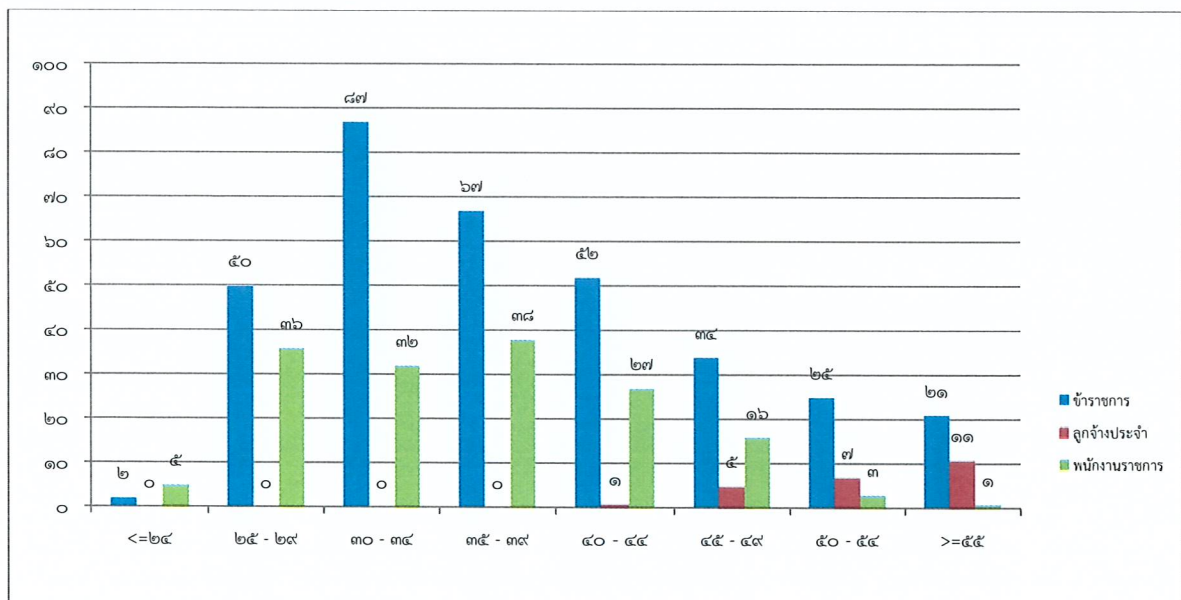


จากกราฟที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า กรมทรัพย์สินทางปัญญามีสัดส่วนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓๑ เพศชาย จำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๙ โดยข้าราชการมีจำนวน ๓๓๘ คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๒๗ เพศชาย จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๓ ลูกจ้างประจำมีจำนวน ๒๔ คน เพศหญิงและเพศชายมีจำนวน ๑๒ คน (รวมเป็น ๒๔ คน) เท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๕๐ พนักงานราชการมีจำนวน ๑๕๘ คน แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๕ เพศชาย จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๕

ตารางที่ ๓ โครงสร้างอายุบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ								รวม (จำนวน)	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕		
ข้าราชการ	๒	๕๐	๘๗	๖๗	๕๒	๓๔	๒๕	๒๑	๓๓๘	๓๙.๑๘
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	๕	๗	๑๑	๒๔	๕๓.๘๓
พนักงานราชการ	๕	๓๖	๓๒	๓๘	๒๗	๑๖	๓	๑	๑๕๘	๓๖.๒๘
รวม	๗	๘๖	๑๑๙	๑๐๕	๘๐	๕๕	๓๕	๓๓	๕๒๐	

กราฟที่ ๓ แสดงโครงสร้างอายุบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา

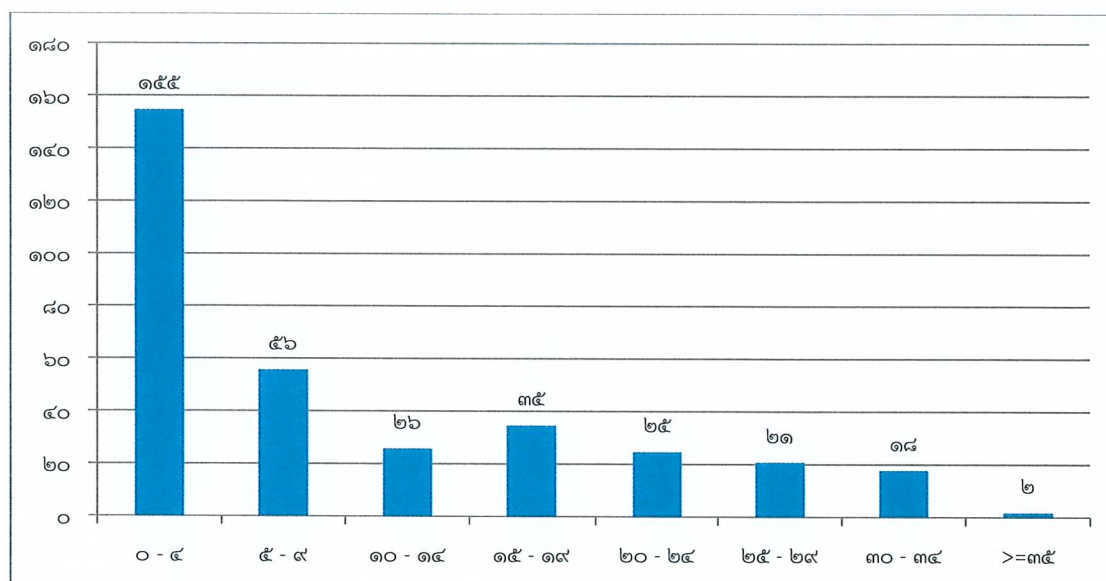


จากกราฟที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างอายุของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง ๒๕ - ๔๔ ปี กล่าวคือ ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๑๑๙ คน (ข้าราชการ จำนวน ๘๗ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๒ คน) รองลงมาช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๑๐๕ คน (ข้าราชการ จำนวน ๖๗ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๘ คน) และช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี จำนวน ๘๖ คน (ข้าราชการ จำนวน ๕๐ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๖ คน) ตามลำดับ ทั้งนี้ ในส่วนของลูกจ้างประจำมากที่สุด คือ อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน

ตารางที่ ๔ โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการ

ส่วนราชการ	ช่วงอายุราชการ								อายุเฉลี่ย
	๐-๔	๕-๙	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	๒๐-๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	>=๓๕	
กรมทรัพย์สินทางปัญญา	๑๕๕	๕๖	๒๖	๓๕	๒๕	๒๑	๑๘	๒	๙.๗๒

กราฟที่ ๔ โครงสร้างอายุราชการของข้าราชการ

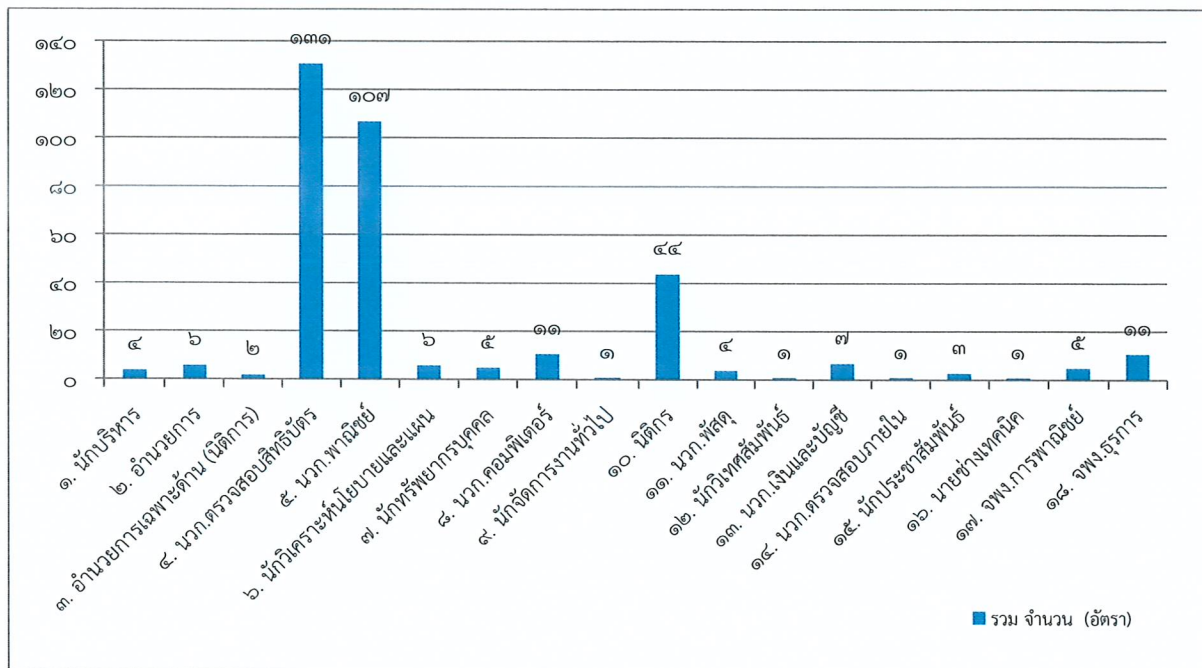


จากกราฟที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า กรมทรัพย์สินทางปัญญามีข้าราชการที่มีอายุราชการ ๐ - ๔ ปี มากที่สุด จำนวน ๑๕๕ คน รองลงมาอายุราชการ ๕ - ๙ ปี จำนวน ๕๖ คน และอายุราชการ ๑๕ - ๑๙ ปี จำนวน ๓๕ คน ทั้งนี้ ช่วงอายุราชการที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๓๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒ คน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าอายุราชการ ๐ - ๔ ปี ที่มีมากที่สุดนั้น เนื่องจากกรมทรัพย์สินทางปัญญาได้รับการเพิ่มอัตราข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๑๒๐ อัตรา ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ (ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙)

ตารางที่ ๕ อัตรากำลังของข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้าง
ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ประเภท											รวม	
	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป			จำนวน (คน)	ร้อยละ
	สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ขง.	ปง.		
๑. นักบริหาร	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๑๔
๒. อำนวยการ	-	-	๕	๑	-	-	-	-	-	-	-	๖	๑.๗๑
๓. อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๕๗
๔. นักตรวจสอบ สิทธิบัตร	-	-	-	-	-	๘	๓๘	๘๕	-	-	-	๑๓๑	๓๗.๔๓
๕. นักพาณิชย์	-	-	-	-	๔	๒๕	๓๖	๔๒	-	-	-	๑๐๗	๓๐.๕๗
๖. นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	๖	๑.๗๑
๗. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	๒	๑	๒	-	-	-	๕	๑.๔๓
๘. นักคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	๑	๗	๓	-	-	-	๑๑	๓.๑๔
๙. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๐.๒๙
๑๐. นิติกร	-	-	-	-	๑	๗	๑๔	๒๒	-	-	-	๔๔	๑๒.๕๗
๑๑. นักพัสดุ	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	-	-	๔	๑.๑๔
๑๒. นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๐.๒๙
๑๓. นักเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	๑	๓	๓	-	-	-	๗	๒.๐๐
๑๔. นักตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๐.๒๙
๑๕. นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	๐.๘๖
๑๖. นายช่างเทคนิค	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๐.๒๙
๑๗. จพง.การพาณิชย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๕	๑.๔๓
๑๘. จพง.ธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗	๔	๑๑	๓.๑๔
รวม (จำนวนคน)	๑	๓	๗	๑	๕	๔๙	๑๐๖	๑๖๑	๑	๑๐	๖	๓๕๐	
ร้อยละ	๐.๒๙	๐.๘๖	๒	๐.๒๙	๑.๔๓	๑๔	๓๐.๒๙	๔๖	๐.๒๙	๒.๘๖	๑.๗๑		๑๐๐

กราฟที่ ๕ อัตราค่าจ้างของข้าราชการแยกตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างตำแหน่ง

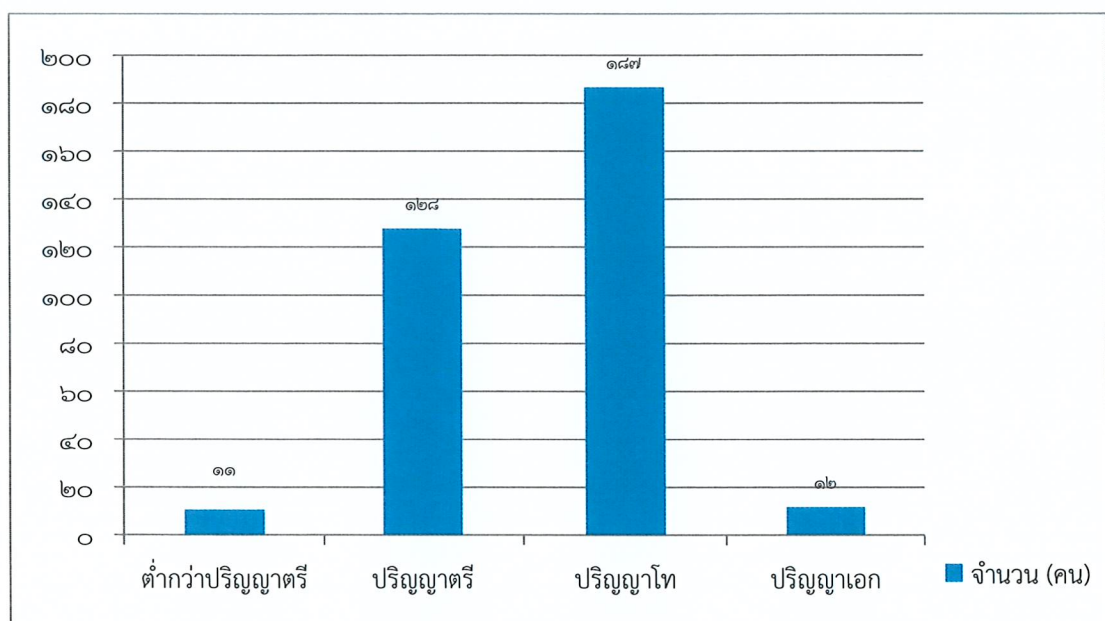


จากกราฟที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีกรอบอัตราข้าราชการจำนวน ๓๕๐ อัตรา โดยตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตรมีกรอบอัตรามากที่สุด จำนวน ๑๓๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๓ รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ จำนวน ๑๐๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๗ และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป, นักวิเทศสัมพันธ์, นักวิชาการตรวจสอบภายใน และนายช่างเทคนิค จำนวนตำแหน่งละ ๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๙ เท่ากัน

ตารางที่ ๖ ระดับการศึกษาของข้าราชการ

ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑๑	๓.๒๕	๑๒๘	๓๗.๘๗	๑๘๗	๕๕.๓๓	๑๒	๓.๕๕	๓๓๘	๑๐๐

กราฟที่ ๖ ระดับการศึกษาของข้าราชการ

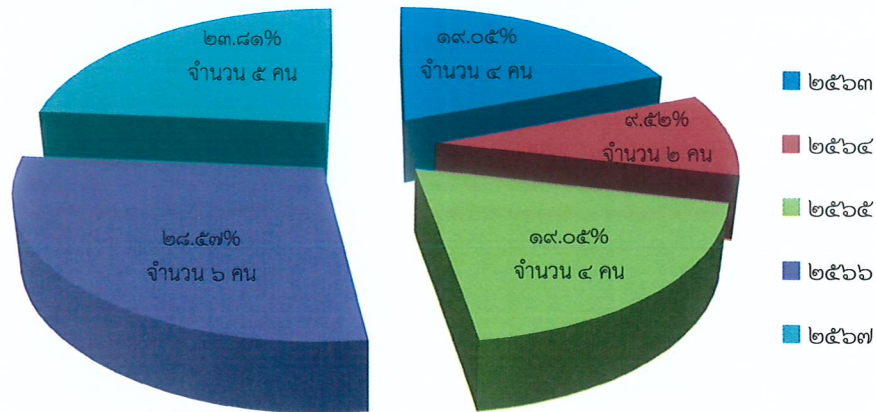


จากกราฟที่ ๖ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวนมากที่สุด จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๓ รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๗ และมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)

ส่วนราชการ	ปีงบประมาณ (จำนวนคน)					รวม	
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	จำนวน	ร้อยละ
๑. นักบริหาร							
ประเภทบริหาร ระดับสูง	-	-	-	๑	-	๑	๔.๗๖
ประเภทบริหาร ระดับต้น	๑	๑	-	-	-	๒	๙.๕๒
๒. อำนวยการ							
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๑	-	-	-	๑	๒	๙.๕๒
๓. นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร							
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	-	-	๒	๑	๔	๑๙.๐๕
๔. นักวิชาการพาณิชย์							
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๑	-	-	-	๑	๒	๙.๕๒
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	๒	๒	๙.๕๒
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน							
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	๑	-	๑	๔.๗๖
๖. นักวิชาการพัสดุ							
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	๑	-	-	๑	๔.๗๖
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน							
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	๑	-	-	๑	๔.๗๖
๘. นายช่างเทคนิค							
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	-	-	-	๑	-	๑	๔.๗๖
๙. เจ้าพนักงานธุรการ							
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	-	๑	๒	๑	-	๔	๑๙.๐๕
รวม (จำนวนคน)	๔	๒	๔	๖	๕	๒๑	
ร้อยละ	๑๙.๐๕	๙.๕๒	๑๙.๐๕	๒๘.๕๗	๒๓.๘๑		๑๐๐

กราฟที่ ๗ จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)



จากกราฟที่ ๗ แสดงให้เห็นว่ามีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) มีทั้งหมดจำนวน ๒๑ คน โดยในปี ๒๕๖๖ มีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ รองลงมา ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๑ ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๕ มีจำนวนเท่ากัน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๕ ทั้งนี้ ปี ๒๕๖๔ มีผู้เกษียณอายุราชการน้อยที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๒ จากการพิจารณาตารางที่ ๗ จะเห็นได้ว่ามีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีนี้ล้วนแต่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญกับกรมทรัพย์สินทางปัญญาทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารของกรม จำนวน ๗ คน และระดับหัวหน้ากลุ่ม จำนวน ๗ คน (มีจำนวน ๔ คน ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร)

๓.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรสัตว์น้ำ เพื่อนำมากำหนดแนวทางแก้ไขและหาวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรสัตว์น้ำ โดยกรมได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ และได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาการวิเคราะห์ SWOT ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของกรมทรัพยากรสัตว์น้ำ

วิสัยทัศน์	บุคลากรของกรมทรัพยากรสัตว์น้ำที่ต้องการใน ๔ ปี
ยกระดับการพัฒนาระบบทรัพยากรสัตว์น้ำของประเทศไทยสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕	๑. มีความคิดสร้างสรรค์ ๒. มีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๓. การเป็นนักบูรณาการ ๔. มีทักษะการวิเคราะห์และตัดสินใจ ๕. การรู้จักใช้ประโยชน์จากข้อมูล Digitalization ๖. มีความรู้และทักษะเรื่อง Digital Economy ๗. มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๒ การวิเคราะห์ HR SWOT ตามประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิในทรัพยากรสัตว์น้ำให้สะดวกรวดเร็วและเป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนและรับแจ้งข้อมูลทรัพยากรสัตว์น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนากฎหมายทรัพยากรสัตว์น้ำให้เป็นสากลและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ สนับสนุนการปกป้องสิทธิในทรัพยากรสัตว์น้ำทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงทรัพยากรสัตว์น้ำที่ได้รับการพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ บูรณาการด้านการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพยากรสัตว์น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ รมรงค์และปลูกฝังการเคารพสิทธิในทรัพยากรสัตว์น้ำของผู้อื่น

โดยมียุทธศาสตร์ดังตารางวิเคราะห์ HR SWOT ดังนี้

ตารางข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ HR SWOT

HR SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
จุดแข็ง	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๑ และ ๑.๓)	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๒)	๒. มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่มีความท้าทายมากขึ้น
	๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๓. มอบหมายให้มีการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามที่มีความท้าทายมากขึ้น
	๔. บุคลากรมีความรู้ในการบังคับใช้กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๔. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดความรู้ในการใช้บังคับกฎหมายไปยังผู้เกี่ยวข้อง
	๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๕. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา
	๖. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ด้านกฎหมาย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (กลยุทธ์ที่ ๑.๒)	๖. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ
	๗. บุคลากรรุ่นใหม่มีความสามารถในการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ (กลยุทธ์ที่ ๑.๑ และ ๑.๓)	๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	๘. บุคลากรรุ่นใหม่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีคุณวุฒิการศึกษาที่หลากหลายและตรงกับสายงาน (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๘. ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน
	๙. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (กลยุทธ์ที่ ๑.๑ และ ๑.๓)	๙. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมโดยมอบหมายให้ทำงานในลักษณะคณะทำงาน
	๑๐. บุคลากรมีทักษะในการบูรณาการในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๑๐. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๑๑. บุคลากรมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายไซเบอร์ (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างเครือข่ายไซเบอร์

HR SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
จุดอ่อน	๑. บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๑.๑ จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของ KM ๑.๒ ส่งเสริมให้มีการศึกษา ค้นคว้าเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์/การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา
	๒. บุคลากรขาดการปรับตัวและการยอมรับเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๒. จัดอบรมให้ความรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการทำงานรูปแบบใหม่ๆ
	๓. บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในด้านการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๓.๑ จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์โดยตรง ๓.๒ จัดอบรมเรื่องกฎหมาย ทป./เรียนออนไลน์/DL ๑๐๑
	๔. ขาดการบูรณาการความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกัน (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๔. พัฒนาระบบการความคิดให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้/จัดให้มีการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross functional)
	๕. ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคปฏิบัติ (กลยุทธ์ที่ ๑.๒ และ ๑.๓)	๕. พัฒนาศักยภาพให้มีการปฏิบัติงานเป็นทีม
	๖. บุคลากรมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๖. จัดหาหลักประกันให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง
	๗. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่ตรงกับสายงานในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๗. จัดอัตรากำลังบุคลากรที่มีความรู้ให้ตรงกับสายงาน/พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้/Coaching
	๘. บุคลากรมีอำนาจตามกฎหมายในการปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างจำกัด (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๘. สนับสนุนและผลักดันการใช้อำนาจตามกฎหมายในการปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของบุคลากรด้านปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
	๙. การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อสถานการณ์ (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๙. สร้างสื่อประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกช่องทางทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งการติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมอย่างใกล้ชิด
	๑๐. ขาดทักษะในการสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๑๐. พัฒนาศักยภาพในการสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมและตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

HR SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
โอกาส	๑. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๑ – ๑.๓ และ ๑.๕)	๑. ทำให้การปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญามีทิศทางที่ชัดเจน
	๒. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศ (กลยุทธ์ที่ ๑.๑ - ๑.๓)	๒. ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา
	๓. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๓. ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
	๔. มีโครงสร้างในการปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๔. ทำให้การปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
	๕. มีการบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๕. ทำให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น
อุปสรรค	๑. การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างจำกัด (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๑. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม นอกเหนือจากงบประมาณปกติหรือขอความร่วมมือจากภาคเอกชนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
	๒. คำตอบแทนคำ มีแนวโน้มการโอนย้ายต่างหน่วยงาน เกิดภาวะสมองไหล (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๒. สร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมทรัพย์สินทางปัญญา/หาวิธีในการเพิ่มคำตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ
	๓. กฎระเบียบไม่ทันสมัย ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กลยุทธ์ที่ ๑.๑)	๓. ศึกษาวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมฯ และประเทศในเรื่องการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างใกล้ชิด
	๔. กระบวนการพัฒนากฎหมายไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (กลยุทธ์ที่ ๑.๒)	๔. ศึกษาวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมฯ และประเทศในเรื่องการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างใกล้ชิด
	๕. การเข้าถึงข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาและกระบวนการบังคับใช้กฎหมายของต่างประเทศ (กลยุทธ์ที่ ๑.๓)	๕. ศึกษา ค้นคว้า การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศต่างๆ ที่มีความสำคัญ/จัดทำคู่มือ
	๖. ผู้กระทำละเมิดได้รับผลกำไรสูง จึงมีการกระทำละเมิดอย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๖. สร้างความตระหนักในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา
	๗. ประชาชนขาดการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๗. สร้างความตระหนักในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

HR SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
	๘. เจ้าของทรัพย์สินทางปัญญาไม่ให้ความร่วมมือในการปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๔)	๘. สร้างความตระหนักในสิทธิของตนเอง/ สร้างเครือข่ายและความร่วมมือให้เข้าร่วมเป็น กรรมการ/คณะทำงานร่วมกับกรมให้มากขึ้น
	๙. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๙. ให้ความรู้ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาให้มากขึ้น
	๑๐. การได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างจำกัดทำให้การรณรงค์และปลูกฝังการเคารพสิทธิทำได้ยังไม่ครอบคลุมและต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๑.๕)	๑๐. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม นอกเหนือจากงบประมาณปกติ และขอความร่วมมือจากเจ้าของทรัพย์สินทางปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการสร้างสรรคเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในทรัพย์สินทางปัญญา

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการโดยการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม ความคิดและภูมิปัญญา/ทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในทุกภาคส่วน

โดยมีรายละเอียดดังตารางวิเคราะห์ HR SWOT ดังนี้

ตารางข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ HR SWOT

HR-SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
จุดแข็ง	๑ บุคลากรมีความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา และมีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดความรู้สู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม (กลยุทธ์ที่ ๒.๑)	๑.๑ เพิ่มทักษะในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา ๑.๒ สร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการเป็นวิทยากรเพิ่มขึ้น
	๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ในเรื่องการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยทรัพย์สินทางปัญญาและการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์อย่างสม่ำเสมอ (กลยุทธ์ที่ ๒.๒)	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ในเรื่องการสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยทรัพย์สินทางปัญญาและการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์เผยแพร่ให้กับบุคคลทั่วไป
	๓. บุคลากรมีทักษะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ (กลยุทธ์ที่ ๒.๓)	๓. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

HR-SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
จุดอ่อน	๑. บุคลากรขาดองค์ความรู้ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๒.๑ - ๒.๒)	๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาให้บุคลากรในสายงานอื่นๆ
	๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ (กลยุทธ์ที่ ๒.๑ - ๒.๒)	๒. จัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ในการให้ความรู้กับประชาชน
	๓. บุคลากรไม่มีความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจ การตลาด และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาในทางปฏิบัติ (กลยุทธ์ที่ ๒.๒)	๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ การตลาด และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตได้
	๔. บุคลากรมีการหมุนเวียนงานทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการคงความสัมพันธ์ระดับบุคคล (กลยุทธ์ที่ ๒.๓)	๔. สนับสนุนและผลักดันให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/การถ่ายทอดความรู้
	๕. ขาดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรเก่าและใหม่ (กลยุทธ์ที่ ๒.๓)	๕.๑ จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของ KM ๕.๒ การสอนงาน/การฝึกอบรมในงาน
โอกาส	๑. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๒.๑ - ๒.๒)	๑. ทำให้การปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญาเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน
	๒. มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมดำเนินการ (กลยุทธ์ที่ ๒.๑ - ๒.๒)	๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
	๓. หน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายด้านทรัพย์สินทางปัญญา (กลยุทธ์ที่ ๒.๓)	๓. ส่งเสริมการมีเครือข่ายและความร่วมมือด้านทรัพย์สินทางปัญญา
อุปสรรค	๑. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปกป้องสิทธิของตนเอง (กลยุทธ์ที่ ๒.๑)	๑. สร้างความตระหนักรู้รวมทั้งการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา
	๒. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้างทำให้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานครอบคลุมและต่อเนื่องได้ (กลยุทธ์ที่ ๒.๑ - ๒.๒)	๒.๑ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม ๒.๒ จัดอัตราค่าจ้างให้มีความเหมาะสม
	๓. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เห็นความจำเป็นของการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อเพิ่มมูลค่า (กลยุทธ์ที่ ๒.๒)	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าของทรัพย์สินทางปัญญาเห็นความสำคัญในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อเพิ่มมูลค่า

HR-SWOT	ปัจจัย	แนวทาง/วิธีการพัฒนา
	๔. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้ไม่สามารถจัดและดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายได้อย่างต่อเนื่อง (กลยุทธ์ที่ ๒.๓)	๔. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม
	๕. การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของแต่ละหน่วยงานเป็นความสามารถเฉพาะบุคคล (กลยุทธ์ที่ ๒.๓)	๕. ถ่ายทอดความรู้เทคนิควิธีการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและหน่วยงาน

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรทรูฟฟี่สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรทรูฟฟี่สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ได้นำข้อมูลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แผนยุทธศาสตร์กรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา ข้อมูลบุคลากรของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรทรูฟฟี่สินทางปัญญา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรทรูฟฟี่สินทางปัญญา

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา “ยกระดับการพัฒนาทรูฟฟี่สินทางปัญญาของประเทศ ก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕” โดยมีความคาดหวังว่าบุคลากรของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา ควรเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะการวิเคราะห์และตัดสินใจ ทักษะในด้าน Digital Economy การเป็นนักรบ และการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา จึงกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา ดังนี้

“บุคลากรมีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านทรูฟฟี่สินทางปัญญา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาศูนย์กลางการเกษตร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล HR SWOT โดยนำจุดอ่อนของบุคลากรที่มีในแต่ละพันธกิจของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา โอกาส และอุปสรรค รวมทั้งข้อมูลด้านต่างๆ ของบุคลากรของกรมทรูฟฟี่สินทางปัญญา จึงได้กำหนดเป็นพันธกิจด้านการพัฒนาศูนย์กลางการเกษตร ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) พัฒนาศูนย์กลางการให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านทรูฟฟี่สินทางปัญญา

(๒) พัฒนาศูนย์กลางการให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างนวัตกรรมสู่การเป็นองค์กร

ยุคไทยแลนด์ ๔.๐

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล HR SWOT ข้อมูลด้านต่างๆ ของบุคลากร และพันธกิจด้านการพัฒนาศูนย์บุคลากร เพื่อให้การพัฒนาศูนย์บุคลากรของกรมทรัพยากรสัตว์น้ำตามวิสัยทัศน์ของกรมทรัพยากรสัตว์น้ำ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย หลักสูตร/กิจกรรม รวมทั้งวิธีการพัฒนาศูนย์บุคลากร ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรสัตว์น้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศูนย์บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้บริหาร

ทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์บุคลากรให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศูนย์บุคลากรทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรยุคไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีรายละเอียดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรกรมทรัพยากรสัตว์น้ำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ดังนี้

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ได้นำข้อมูลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญา ข้อมูลบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาศักยภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา “ยกระดับการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศ ก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕” โดยมีความคาดหวังว่าบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ควรเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะการวิเคราะห์และตัดสินใจ ทักษะในด้าน Digital Economy การเป็นนวัตกรรมการ และการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จึงกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

“บุคลากรมีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล HR SWOT โดยนำจุดอ่อนของบุคลากรที่มีในแต่ละพันธกิจของกรมทรัพย์สินทางปัญญา โอกาส และอุปสรรค รวมทั้งข้อมูลด้านต่างๆ ของบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จึงได้กำหนดเป็นพันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา

(๒) พัฒนาศักยภาพให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างนวัตกรรม สู่การเป็นองค์กร

ยุคไทยแลนด์ ๔.๐

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

(๔) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล HR SWOT ข้อมูลด้านต่างๆ ของบุคลากร และพันธกิจด้านการพัฒนาศูนย์ เพื่อให้การพัฒนาศูนย์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญابرลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย หลักสูตร/กิจกรรม รวมทั้งวิธีการพัฒนาศูนย์ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้บริหารทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศูนย์ให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรยุคไทยแลนด์ ๔.๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีรายละเอียดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๔.๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรพิสัยเส้นทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์องค์กร :

ยกระดับการพัฒนากระบวนการทรัพยากรพิสัยเส้นทางปัญญาของประเทศ ก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร :

บุคลากรมีศักยภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรพิสัยเส้นทางปัญญา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร :

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรพิสัยเส้นทางปัญญา
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างนวัตกรรม สู่การเป็นองค์กร

ยุคไทยแลนด์ ๔.๐

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และความผูกพันต่อองค์กร

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรทางปัญญา	๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	พัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	♦ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เกณฑ์การประเมิน <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๔</td></tr><tr><td>๒</td><td>๑๕ – ๑๙</td></tr><tr><td>๓</td><td>๒๐ - ๒๔</td></tr><tr><td>๔</td><td>๒๕ - ๒๙</td></tr><tr><td>๕</td><td>๓๐ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๔	๒	๑๕ – ๑๙	๓	๒๐ - ๒๔	๔	๒๕ - ๒๙	๕	๓๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	(๑) การพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการใหม่ (๓) การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน (๔) กิจกรรมแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๕) หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรมสัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกกรม) (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบ e-Learning (๓) การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) (๔) การสอนงาน (Coaching) (๕) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) (๖) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- ทุกสำนักงาน/กอง/ศูนย์ - (กบค.)
ระดับ	ร้อยละ																					
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๔																					
๒	๑๕ – ๑๙																					
๓	๒๐ - ๒๔																					
๔	๒๕ - ๒๙																					
๕	๓๐ ขึ้นไป																					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	๑.๒ บุคลากรมีความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์	♦ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ (๑) กฎหมายทรัพยากรมนุษย์ (๒) ความร่วมมือระหว่างประเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (๓) ศึกษาดูงานทางด้านการตลาดและนวัตกรรมใหม่ๆ (๔) หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์	(๑) การฝึกอบรม/สัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบ e-Learning (๓) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) (๔) การสอนงาน (Coaching) (๕) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) (๖) การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ (๗) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- ทุกสำนักงาน/กอง/ศูนย์ - (กบค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้บริหารทุกระดับ	๒.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	พัฒนาบุคลากรใหม่ ความพร้อมในการเป็นผู้บริหารทุกระดับ มีความรอบรู้ในการบริหารงาน การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ และ การแก้ไขปัญหา	♦ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (ระดับอธิบดี/ระดับรองอธิบดีระดับผู้อำนวยการ/ระดับเชี่ยวชาญ) เกณฑ์การประเมิน <table><tr><td>ระดับ</td><td>ร้อยละ</td></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>๑๐ - ๓๔</td></tr><tr><td>๓</td><td>๓๕ - ๕๙</td></tr><tr><td>๔</td><td>๖๐ - ๗๔</td></tr><tr><td>๕</td><td>๗๕ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐	๒	๑๐ - ๓๔	๓	๓๕ - ๕๙	๔	๖๐ - ๗๔	๕	๗๕ ขึ้นไป	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	(๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) (๒) หลักสูตรเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) (๓) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๒) (๔) หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่ากับการระดับสูงที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้จัด	(๑) ส่งเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ร่วมกับหน่วยงานภายนอก (๒) การศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ (๓) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่กำหนดในแต่ละหลักสูตร	- สำนักงาน ก.พ. - หน่วยงานที่จัดอบรมให้กับข้าราชการระดับบริหาร อำนาจการผู้เชี่ยวชาญ - (กบค.)
ระดับ	ร้อยละ																					
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐																					
๒	๑๐ - ๓๔																					
๓	๓๕ - ๕๙																					
๔	๖๐ - ๗๔																					
๕	๗๕ ขึ้นไป																					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			♦ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา (ระดับชำนาญการพิเศษ)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑) หลักสูตรพัฒนานักบริหารการพาณิชยกรรมระดับสูง (พ.นพส.) (๒) หลักสูตรนักการค้าพาณิชย์สำหรับพาณิชย์จังหวัด : ยุคดิจิทัล (๓) หลักสูตรนักบริหารการพาณิชยกรรมระดับกลาง (นพก.) (๔) การพัฒนาทักษะข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ (๕) หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรม/สัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบ e-Learning (๓) การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) (๔) การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ (๕) การประชุม (Meeting) (๖) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ - หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง - (กบค.)
				ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			♦ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา (ระดับชำนาญการ)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑) หลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับต้น (นพต.) (๒) การพัฒนาทักษะข้าราชการระดับชำนาญการ (๓) หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรม/สัมมนา (ทั้งภายในและภายนอก) (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบ e-Learning (๓) การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) (๔) การสอนงาน (Coaching) (๕) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) (๖) การประชุม (Meeting) (๗) การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ (๘) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ - หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง - (กบค.)
			เกณฑ์การประเมิน							
			ระดับ							
			๑							
			๒							
			๓							
			๔							
			๕							

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้ เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม	๓.๑ บุคลากรเป็น คนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม	พัฒนาบุคลากรให้ เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และ จริยธรรม	♦ ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม	-	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	(๑) หลักสูตรการสร้าง จิตสำนึกในการเป็น ข้าราชการที่ดี (๒) กิจกรรมส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิต สาธารณะ (๓) หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรมสัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) (๒) การศึกษาดูงาน (๓) กิจกรรมสาธารณะ (๔) วิธีการพัฒนาใน รูปแบบอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง	สำนักงานเลขานุการกรม (กบค.)
	๓.๒ บุคลากรมี ความรู้เรื่อง วินัยเพื่อป้องกัน การกระทำ ความผิดวินัย	พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ในเรื่องวินัย เพื่อป้องกันการกระทำ ความผิดวินัย	♦ ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินตามที่ กำหนด	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	(๑) หลักสูตรการ เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับการรักษาวินัย (๒) หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรมสัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) (๒) วิธีการพัฒนาใน รูปแบบอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้อง	สำนักงานเลขานุการกรม (กบค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	๔.๑ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่นำองค์กรไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์	(๑) ผู้บริหาร (CEO) ตระหนักถึงความสามารถและความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ยุคดิจิทัล (๒) ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลงในการนำองค์กรไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (๓) ผู้บริหาร (DCIO) เข้าใจบทบาทภารกิจที่คาดหวังและสามารถผลักดันการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	♦ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา <table><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr><tr><td>๑</td><td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>๑๐ - ๑๔</td></tr><tr><td>๓</td><td>๑๕ - ๑๙</td></tr><tr><td>๔</td><td>๒๐ - ๒๔</td></tr><tr><td>๕</td><td>๒๕ ขึ้นไป</td></tr></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐	๒	๑๐ - ๑๔	๓	๑๕ - ๑๙	๔	๒๐ - ๒๔	๕	๒๕ ขึ้นไป	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕	(๑) หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดี) (๒) หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (ระดับรองอธิบดี/ระดับผู้อำนวยการระดับสูง/ระดับเชี่ยวชาญ) (๓) หลักสูตรการสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล (DCIO) (๔) หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรมสัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) (๒) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่กำหนดในแต่ละหลักสูตร	- สำนักงาน ก.พ. - สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) - (กบค.)
ระดับ	ร้อยละ																					
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐																					
๒	๑๐ - ๑๔																					
๓	๑๕ - ๑๙																					
๔	๒๐ - ๒๔																					
๕	๒๕ ขึ้นไป																					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
ประเด็นยุทธศาสตร์	๔.๒ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	(๑) บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	♦ ร้อยละของบุคลากรที่สำคัญทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) เกณฑ์การประเมิน <table border="1"><thead><tr><th>ระดับ</th><th>ร้อยละ</th></tr></thead><tbody><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></tbody></table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔	๒	๖๕ - ๖๙	๓	๗๐ - ๗๔	๔	๗๕ - ๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐	-	ร้อยละ ๘๐	-	สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง	ประเมินตนเองทางออนไลน์	- สำนักงาน ก.พ. - สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) - (กบค.)
				ระดับ	ร้อยละ																	
				๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
				๒	๖๕ - ๖๙																	
				๓	๗๐ - ๗๔																	
				๔	๗๕ - ๗๙																	
				๕	๘๐ ขึ้นไป																	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักยุทธ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
		(๒) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	♦ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ/กลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ/กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี/กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น) โดยแบ่งกลุ่มตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	(๑) หลักสูตรการพัฒนาตนเองเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (๓) หลักสูตรหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	(๑) การฝึกอบรม/สัมมนา (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบ e-Learning (๓) การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) (๔) การสอนงาน (Coaching) (๕) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) (๖) การประชุม (Meeting) (๗) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- สำนักงาน ก.พ. - สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) - (กบค.)
			เกณฑ์การประเมิน							
			ระดับ	ร้อยละ						
			๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔						
			๒	๖๕ - ๖๙						
			๓	๗๐ - ๗๔						
			๔	๗๕ - ๗๙						
			๕	๘๐ ขึ้นไป						

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
	๔.๓ บุคลากรสามารถเข้าถึงทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	◆ ร้อยละของบุคลากรที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือมีการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน 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	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สำรวจการนำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	แบบประเมินทางออนไลน์	(กบค.)
ระดับ	ร้อยละ																					
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																					
๒	๖๕ - ๖๙																					
๓	๗๐ - ๗๔																					
๔	๗๕ - ๗๙																					
๕	๘๐ ขึ้นไป																					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพคนต้องดี	๕.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	♦ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เกณฑ์การประเมิน <table><tr><td>ระดับ</td><td>ร้อยละ</td></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	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	(๑) หลักสูตร การสร้างความสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน (๒) ศึกษาดูงาน - ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี - ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (๓) หลักสูตรหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	(๑) ฝึกอบรม/สัมมนา (ทั้งภายในและภายนอก) (๒) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (๓) ศึกษาดูงาน (๔) วิธีการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	(กบค.)
ระดับ	ร้อยละ																					
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																					
๒	๖๕ - ๖๙																					
๓	๗๐ - ๗๔																					
๔	๗๕ - ๗๙																					
๕	๘๐ ขึ้นไป																					

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย				หลักสูตร/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ												
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
	๕.๒ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กรทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมบรรลุเป้าหมาย	สร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	♦ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการสร้างเสริมสัมพันธภาพและความผูกพันระหว่างบุคลากรภายในกรมทรัพยากรทางปัญญา 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	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ดำเนินกิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรทางปัญญา	(๑) ฝึกอบรม/สัมมนา (ภายในองค์กร) (๒) กิจกรรม (๓) การประชุม (Meeting)	(กบค.)
ระดับ	ร้อยละ																					
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																					
๒	๖๕ - ๖๙																					
๓	๗๐ - ๗๔																					
๔	๗๕ - ๗๙																					
๕	๘๐ ขึ้นไป																					

๔.๕ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญาได้นำข้อมูลที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์การเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญา ปรากฏว่ามีความสอดคล้องในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรทาง ปัญญา	๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๕. แนวทางการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐ ๖. ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ ๗. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ๘. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ๙. แผนยุทธศาสตร์การเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญา	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรทางปัญญา มีความสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลาง ดังนี้ ♦ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ♦ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และแผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางปัญญา รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การเกษตรกรรมทรัพยากรทางปัญญา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของ กรมทรัพย์สินทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)
		จากที่กล่าวมา บุคลากรของกรมจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยการพัฒนาดังกล่าว เป็นไปตามยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ ได้แก่ ระบบทุนรัฐบาล ระบบการพัฒนาข้าราชการ) และข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ (การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบ ร่วมกัน/การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ/การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์/ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้บริหาร ทุกระดับ	๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๕. แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ๖. ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ ๗. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้บริหารทุกระดับ มีความสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ♦ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ♦ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของ กรมทรัพย์สินทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)
	๘. แผนปฏิบัติราชการกระทรวง พาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๙. แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สิน ทางปัญญา	ประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และแผนปฏิบัติราชการ กระทรวงพาณิชย์ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ กรมทรัพย์สินทางปัญญา ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับ การเป็นผู้บริหารทุกระดับ เป็นการพัฒนาผู้บริหาร ของกรมทุกระดับ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรใน ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ (เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารใน อนาคต) จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และ สมรรถนะ ในการเป็นผู้บริหาร โดยการพัฒนา ดังกล่าวเป็นไปตามยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (กลยุทธ์ การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ ได้แก่ ระบบพัฒนาข้าราชการ) และข้าราชการ ไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ (การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบ ร่วมกัน/การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริม การทำงานแบบประชารัฐ/การส่งเสริมให้เกิด นวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์/ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้เป็น คนดี มีวินัย มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ♦ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของ กรมทรัพย์สินทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)
	๕. ยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	ให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐบาล” ♦ ยุทธศาสตร์ชาติ (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ : ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบ การทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ ปลุกฝัง ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต การบริหารที่มี ประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและ การอำนวยความสะดวก) ♦ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย : ป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (กลยุทธ์ การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ ได้แก่ ระบบการส่งเสริมจริยธรรม และระบบ มาตรฐานวินัย)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของ กรมทรัพย์สินทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้มีทักษะด้าน ดิจิทัลและสามารถ สร้างนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อ สนับสนุนการเป็น ดิจิทัลไทยแลนด์	๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๓. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ๕. แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ๖. ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ ๗. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๘. แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ๙. แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ๑๐. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๑๑. แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๑๒. แผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญา	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ มีความสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ♦ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ♦ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ และแผนยุทธศาสตร์กรมทรัพย์สินทางปัญญา จากที่กล่าวมา มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา การสร้างสรรค์ผลงานด้านนวัตกรรม การนำระบบดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และในชีวิตประจำวัน การพัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญา การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นดิจิทัล การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ บุคลากรทุกระดับจึงต้องมีทักษะด้านดิจิทัล และมีความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนบริบทและรูปแบบและวิธีการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของ กรมทรัพยากรทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)
		ทำงาน มีความสามารถในการปรับตัว มีความพร้อมทั้งด้านกรอบความคิด และทักษะเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ♦ แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยได้แบ่งกลุ่มพัฒนาออกเป็น ๖ กลุ่ม คือ (๑) ผู้บริหารระดับสูง (๒) ผู้อำนวยการกอง (๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ (๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น ♦ แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ มีประเด็นและแนวทางการดำเนินการ ได้แก่ (๑) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ (๒) การเสริมสร้างกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (๓) การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และ (๔) การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ♦ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ ได้แก่ ระบบการพัฒนาข้าราชการ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา	กฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	ความสอดคล้อง (ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างบุคลากรให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีมี ความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อ องค์กร	๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐	การเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อ องค์กร มีความสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ♦ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการ ให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” ♦ ยุทธศาสตร์ชาติ (การพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดี) การเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อ องค์กร จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมความ ผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมทรัพย์สินทาง ปัญญา ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วย ความทุ่มเทเต็มศักยภาพเพื่อองค์กร

๔.๖ การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

๔.๖.๑ การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) กรมทรัพย์สินทางปัญญาเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น

(๒) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศูนย์สุขภาพตามแผนฯ

(๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ ศึกษาแนวทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยกำหนดรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ และวิธีการดำเนินการ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ

๔.๖.๒ การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาศูนย์สุขภาพที่ได้กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดติดตามความก้าวหน้า ดังนี้

(๑) หน่วยงานที่รับผิดชอบ ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ หากการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการไปยังอธิบดีในรูปแบบรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง (ภายในเดือนตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป)

บรรณานุกรม

- กรมทรัพยากรทางปัญญา. ๒๕๖๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์. สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.ipthailand.go.th/th/component/sppagebuilder/?view=page&id=18&Itemid=1759>
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ๒๕๕๙. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.dga.or.th/th/content/2044/11962/>
- กระทรวงพาณิชย์. ๒๕๖๒. แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงพาณิชย์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕. สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.moc.go.th>
- สำนักงาน ก.พ.. ๒๕๖๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๙ เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
- _____. ๒๕๖๐. ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐. สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.ocsc.go.th/blog/2017/05/ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย - 40>
- _____. ๒๕๖๐. แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process_devskill_digital.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๕๙. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔). สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan๑๒.pdf>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ๒๕๖๑. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก, ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑, หน้า ๑.
- _____. ๒๕๖๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก, ๖ เมษายน ๒๕๖๓, หน้า ๗๘.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. ๒๕๖๐. วารสารไทยคู่ฟ้า Thailand ๔.๐ ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓, จาก <https://spm.thaigov.go.th/FILEROOM/spm-thaigov/DRAWER004/GENERAL/DATA0000/00000368.PDF>