

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก ๒ สายงาน (นว.สบ./นว.พณ.)</li> <li><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li><b>ระดับ ๒</b> จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์</li> <li><b>ระดับ ๓</b> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนความก้าวหน้าในสายงาน</li> <li><b>ระดับ ๔</b> จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ</li> <li><b>ระดับ ๕</b> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการศึกษาคู่มือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๑๐ สายงาน โดยได้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ เพื่อชี้แจงขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย กำหนดตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้า และฝ่ายเลขานุการได้ร่างรายละเอียดของตำแหน่งเป้าหมายให้คณะทำงานได้ร่วมกันพิจารณา ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว มอบหมายให้ทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านพิจารณาเส้นทางส่งสมประสงค์และผลงาน รวมทั้งจัดทำข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งเป้าหมายส่งให้ฝ่ายเลขานุการ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์ต่อไป ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๓</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากร (Strategic Development Plan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</li> <li><b>ระดับ ๑</b> ศึกษาภูมิ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li><b>ระดับ ๒</b> จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากร</li> <li><b>ระดับ ๓</b> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากร</li> <li><b>ระดับ ๔</b> จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากรฉบับสมบูรณ์ เสนอผู้บริหารอนุมัติ</li> <li><b>ระดับ ๕</b> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน</li> </ul>	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากร	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) และนำเสนอที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ซึ่งคณะทำงานได้ร่วมกันพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา และได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p><b>กลยุทธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาศาสนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๒. พัฒนาศาสนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญา</li> </ol> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> พัฒนาศาสนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อรองรับการเป็นผู้บริหารทุกระดับ</p> <p><b>กลยุทธ์</b></p> <p>พัฒนาศาสนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเป็นผู้บริหารทุกระดับ มีความรอบรู้ในการบริหารงาน การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำและการแก้ไขปัญหา</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> พัฒนาศาสนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p><b>กลยุทธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาศาสนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม</li> </ol>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลยุทธ์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)				<p>๒. พัฒนากลยุทธ์ให้มีความรู้ในเรื่องวินัย เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนากลยุทธ์ทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p><b>กลยุทธ์</b> พัฒนากลยุทธ์ให้มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร</p> <p><b>กลยุทธ์</b> พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>ในการนี้ ได้เสนอกรมให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการพัฒนากลยุทธ์แล้ว</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน :</b> เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ชรก./พนร./ลปจ.)</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ</li> </ul>	<p>การพัฒนากลยุทธ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้จัดให้มีการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาให้กับข้าราชการ โดยให้เข้ารับการอบรมที่สถาบันภาษาอังกฤษและภาษาจีน ระหว่างวันที่ ๑</li> </ul>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ขรก./พนร./ลปจ.)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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	ระดับ ๕ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ต่อ)</li> </ul>	<p>ธันวาคม ๒๕๖๒ -๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้เข้าอบรมภาษาอังกฤษ ๑๗ คน ภาษาจีน ๗ คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "Digital Mindset เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล"</b> เพื่อสร้างความตระหนักรู้และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๖ คน</li> <li><b>ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร</b> เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในด้านการตรวจสอบสิทธิบัตร และมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในด้านการตรวจสอบสิทธิบัตรของต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๓-๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร จำนวน ๒๐ คน</li> <li><b>การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน รุ่นที่ ๒</b> เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ การสร้างความสมดุลในชีวิต กระตุ้นให้มีการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างจริงจัง ให้ความรู้วิธีการดูแลสุขภาพในชีวิตประจำวันที่สามารถทำได้โดยง่าย ให้แนวคิดและวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งงานและชีวิต ตามเป้าหมายที่วางไว้ ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โรงแรมลีฟวัลเลย์ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี มีข้าราชการรับการอบรม จำนวน ๖๕ คน</li> <li><b>ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล"</b> เพื่อสร้างความรู้ และทักษะในการเลือกใช้โปรแกรม และแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและหน่วยงาน และสร้างความรู้ และทักษะในการใช้โปรแกรม</li> </ul>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Strategic Development Plan) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ขรก./พนร./ลปจ.)</li> </ul> <b>เกณฑ์การประเมิน</b> <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	ระดับ ๕ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ต่อ)</li> </ul>	<p>Microsoft Office (Word/Excel/Power Point) โดยมีการฝึกอบรม ๒ หัวข้อ ดังนี้</p> <p>- หัวข้อ "การประยุกต์ใช้งานกูเกิลแอปพลิเคชันในระบบสำนักงานยุคใหม่" เมื่อวันที่ ๒๑, ๒๔- ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีข้าราชการและพนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๕ คน</p> <p>- หัวข้อ "การใช้โปรแกรม Microsoft Office ๒๐๑๖ ขั้นสูง" เมื่อวันที่ ๒๖- ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีข้าราชการและพนักงานราชการเข้าอบรม จำนวน ๒๕ คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอบรมให้ความรู้สมาชิก กบข. ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กบข. ตลอดจนความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเงินส่วนบุคคล เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ มีข้าราชการเข้ารับการอบรม จำนวน ๗๖ คน</li> <li>อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเป็นวิทยากรอย่างมืออาชีพด้านทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการเป็นวิทยากรได้อย่างมืออาชีพบนพื้นฐานของหลักวิชาการได้อย่างถูกต้อง สามารถพัฒนาหลักสูตร การจัดเตรียมเนื้อหา การสร้างสไลด์ทัศนูปกรณ์ เทคนิคการสอน ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาในระหว่างการสอน เรียนรู้เทคนิคการสอน การตอบคำถาม การแก้ปัญหาและการรับมือในสถานการณ์ต่างๆ ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมคลาสสิค คามีโอ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้าราชการเข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐ คน</li> </ul>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ขรก./พนร./ลปจ.)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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	ระดับ ๕ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ต่อ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>สัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง เตรียมความพร้อมสู่การพัฒนาองค์กร in the Next Normal</b> เพื่อสร้างความตระหนักรู้ของการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในด้านทรัพยากรปัญหา และการสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตสาธารณะ และการช่วยเหลือแบ่งปัน ระหว่างวันที่ ๕ - ๖ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมทริธารา ริเวอร์ไซด์ อัมพวา ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวน ๖๕ คน</li> <li><b>สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "How to : ขับเคลื่อนภารกิจกรมทรัพยากรทางปัญญาให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ"</b> เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรทางปัญญามีความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนบุคลากรสามารถดำเนินการกิจ แผนงาน โครงการและกิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเซ็นทาราบายเซ็นทารา มาริสฯ จังหวัดชลบุรี ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ จำนวน ๒๗๒ คน</li> </ul>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Strategic Development Plan) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ขรก./พนร./ลปจ.)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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	ระดับ ๕ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้พร้อมกับการปฏิบัติภารกิจ (ต่อ)</li> </ul>	<p>นอกจากนี้ ได้มีการส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) จัดโดยกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน ๑ ราย</li> <li>หลักสูตรเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) จัดโดยสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑ ราย</li> <li>หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Gep) จัดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำนวน ๑ ราย</li> <li>หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ จำนวน ๑๓ ราย</li> <li>หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ ๒ ราย</li> <li>หลักสูตรพัฒนานักบริหารการพาณิชย์ระดับสูง (พ.นพส.) จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ ๔ ราย</li> </ul> <p>การพัฒนาข้าราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ จำนวน ๖๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒๘.๒๙ ของบุคลากรทั้งหมด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๕๒๓ คน (บุคลากรบางรายอาจเข้าอบรมมากกว่า ๑ หลักสูตร)</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา (Strategic Development Plan) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความคุ้มค่าของการฝึกอบรม โดยวัดการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (หลังจบการฝึกอบรมไปแล้ว ๓ เดือน)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรม (ประเมินผู้เข้าอบรมหลังจากผ่านการอบรมไปแล้ว ๓ เดือน)</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรมหลักสูตร (๑) Digital Mindset เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และ (๓) การสร้างความสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยพิจารณาการนำความรู้ไปใช้ได้คะแนนในภาพรวมเฉลี่ยร้อยละ ๘๒.๖๒</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>	
	ระดับ	ร้อยละ																
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	
๑.๓ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน เพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗)</li> </ul> <p><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗)</li> </ul>	<p>กรมฯ ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) โดยให้ทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ วิเคราะห์อัตรากำลังและได้นำเสนอกกรมฯ และ อ.ก.พ. กระทรวงพาณิชย์พิจารณา เมื่อ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ. โดยได้รับการจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๑๘๒ อัตรา (รวมลูกจ้างประจำที่สามารถปรับเป็นกรอบพนักงานราชการได้ ๑๗ อัตรา เมื่อลูกจ้างประจำว่าง)</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>														

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ										
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	(Workforce Analysis and Planning)	<b>ระดับ ๒</b> จัดประชุมชี้แจงสำนัก/กอง/ศูนย์ เกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลัง <b>ระดับ ๓</b> รวบรวมและสรุปข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง <b>ระดับ ๔</b> จัดทำเอกสารข้อมูลเสนอกรมพิจารณา <b>ระดับ ๕</b> จัดทำเอกสารข้อมูลเสนอกระทรวงพาณิชย์														
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ขึ้นไปของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด</li> </ul> <b>เกณฑ์การประเมิน</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่า หรือ เท่ากับ ๗๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๘๐-๘๔</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๘๕-๘๙</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๙๐-๙๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๙๕ ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ ๗๘	๒	๘๐-๘๔	๓	๘๕-๘๙	๔	๙๐-๙๔	๕	๙๕ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของกรม ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ทุกปี</li> </ul>
ระดับ	ร้อยละ															
๑	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ ๗๘															
๒	๘๐-๘๔															
๓	๘๕-๘๙															
๔	๙๐-๙๔															
๕	๙๕ ขึ้นไป															
					ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย											

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ปี ๖๑-๖๒)</li> <li><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li><b>ระดับ ๒</b> จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ</li> <li><b>ระดับ ๓</b> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ</li> <li><b>ระดับ ๔</b> จัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ</li> <li><b>ระดับ ๕</b> แจกเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่เรียกว่า “P-R-I-D-E”</p> <p><b>P : Planning</b> การวางแผน</p> <p><b>R : Recruiting &amp; Selecting</b> การสรรหาและการคัดเลือก</p> <p><b>I : Institutionalizing</b> การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม</p> <p><b>D : Developing</b> การพัฒนา</p> <p><b>E : Evaluating &amp; Monitoring</b> การติดตามการใช้ประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนกำลังคนคุณภาพของกรมทรัพย์สินทางปัญญาอีกกลุ่มหนึ่ง นอกจากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) นักเรียนทุนรัฐบาล (นรท.) นักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร) และผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) ขณะนี้อยู่ขั้นตอนของการจัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>ในปัจจุบันการบริหารกำลังคนคุณภาพที่มีอยู่ในระบบได้มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ จากสำนักงาน ก.พ. มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : อยู่ในระดับ ๒</b></p>	
	๑.๕ มีการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (Aging	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยกำหนดแผนปฏิบัติการ ๔ เรื่อง ได้แก่</p> <p>(๑) การทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ซึ่งได้มีการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยจัดทำแผน</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	Transformation Plan)	<p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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			<p>เส้นทางความก้าวหน้า จำนวน ๑๐ สายงาน ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำแผนฉบับสมบูรณ์</p> <p>(๒) แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำโครงการให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ และเพื่อให้ผู้ที่เกษียณอายุมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p>การจัดการความรู้กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้มีคำสั่งที่ ๕๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา (KM Team) โดยมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมฯ ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมทราบ</p> <p>กรมฯ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เตรียมความพร้อมสู่การพัฒนาองค์กร in the Next Normal โดยจัดให้มีการบรรยายเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรและให้ผู้เกษียณอายุราชการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำหรือจัดหาข้อมูลความรู้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ และนำเข้าระบบฐานข้อมูลความรู้ของกรมฯ เพื่อรองรับการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</li> </ul> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองสิทธิบัตรได้มีการจัดทำคู่มือการขอรับสิทธิบัตรและอนุบัตร ฉบับประชาชน โดยนำเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา <a href="http://www.ipthailand.go.th">www.ipthailand.go.th</a></p>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๕ มีการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (Aging Transformation Plan) (ต่อ)				(๓) แผนกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อสรรหาและพัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีจำนวนที่เพียงพอและต่อเนื่องในการรองรับเป็นหัวหน้ากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง/ศูนย์ และผู้บริหารในอนาคต ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ  (๔) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยได้นำแนวทางในการพัฒนามาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคณากรประจำปี  ผลการดำเนินงาน : อยู่ในระดับ ๓	

**ปัญหา/อุปสรรค :** การจัดทำแผนต่างๆ ในมิติที่ ๑ โดยส่วนใหญ่เป็นไปตามเป้าหมาย ยังคงมีแผนเส้นทางความหน้าในสายงาน แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ อยู่ในระดับ ๒-๓ ตามลำดับ เนื่องจากการจัดทำแผนดังกล่าว มีความยากและมีรายละเอียดที่ต้องพิจารณาค่อนข้างมาก ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ในการจัดทำแผน ประกอบกับปริมาณงานในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่นำมาซึ่งงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ มีการลาออกจากราชการ โอนย้ายหน่วยงานบ่อยครั้ง รวมทั้งมีงานกิจกรรมอื่นๆ จำนวนมาก

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** เพื่อให้มีแผนในการดำเนินงานต่างๆ หากสามารถลดกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลงได้ก็จะทำให้มีเวลาในการคิด พัฒนา ปรับปรุงและดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน</li> </ul> <b>เกณฑ์การประเมิน</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๗๙</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๘๐-๘๔</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๘๕-๘๙</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๙๐-๙๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๙๕ ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๗๙	๒	๘๐-๘๔	๓	๘๕-๘๙	๔	๙๐-๙๔	๕	๙๕ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS โดยมีความครบถ้วนเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ให้ส่วนราชการบันทึก ก.พ. ๗ ของข้าราชการบรรจุใหม่แบบอิเล็กทรอนิกส์ ควบคู่กับการบันทึกข้อมูลในระบบ DPIS และตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ไม่ต้องบันทึกข้อมูลใน ก.พ. ๗ (แบบกระดาษ) ของข้าราชการที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยให้บันทึกข้อมูลในระบบ DPIS และระบบ ก.พ. ๗ อิเล็กทรอนิกส์เพียงอย่างเดียว</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๗๙																	
๒	๘๐-๘๔																	
๓	๘๕-๘๙																	
๔	๙๐-๙๔																	
๕	๙๕ ขึ้นไป																	
	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <b>เกณฑ์การประเมิน</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กระบวนการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	กระบวนการ	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้</p> <p>(๑) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) เป็นระบบที่สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาขึ้นปัจจุบันเป็น Version ๕.๐ ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวางแผนกำลังคนในหน่วยงาน โดยระบบนี้ยังไม่มีเชื่อมโยง Online กับสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่นๆ ขณะนี้สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบเป็น Version ๖.๐ ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยระบบใหม่จะเป็นระบบ Online เชื่อมโยงกับสำนักงาน</p>	
ระดับ	กระบวนการ																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กระบวนการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	กระบวนการ	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</li> </ul>	<p>ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๒) ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ.๗) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลประวัติ ก.พ. ๗ ของผู้บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป</p> <p>(๓) ระบบ e-Office เป็นระบบที่กรมทรัพยากรสัตว์ป่าได้พัฒนามาตั้งแต่ ๒๕๔๙ เพื่อใช้งานในหลายระบบ อาทิ งบประมาณ การเงิน ระบบแผนงานโครงการ ระบบการจัดการบุคลากร เป็นต้น ปัจจุบันได้ยกเลิกการใช้งานหลายระบบคงเหลือเพียงระบบการจัดการบุคลากรในกระบวนการลาประเภทต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปผลการลาเพื่อใช้ประกอบในการโอนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ รวมทั้งการสรุปผลการลาประเภทต่างๆในแต่ละปีงบประมาณและสามารถพิมพ์เก็บไว้ในแฟ้มประวัติเพื่อประกอบการขอรับบำเหน็จบำนาญ</p> <p>(๔) ระบบการสแกนนิ้วมือการเข้า-ออกจากการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่กรมทรัพยากรสัตว์ป่าได้พัฒนา โดยนำมาใช้แทนการลงชื่อด้วยกระดาษ ซึ่งเชื่อมกับระบบ e-Office เพื่อรายงานผลการเข้าออกการปฏิบัติงาน</p> <p>(๕) ระบบการรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นระบบของ Inet ร่วมกับกรมฯ เพื่อใช้ในการรับสมัครข้าราชการและพนักงานราชการทางอินเทอร์เน็ต</p> <p>(๖) QR Code เป็นโปรแกรมของ Google ที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยนำมาใช้ในการลงทะเบียนการเข้ารับการศึกษา สัมมนา การเข้าร่วมกิจกรรม การค้นหาข้อมูล การดาวน์โหลดเอกสาร ประกอบการบรรยาย คู่มือต่างๆ รวมทั้ง การประมวลผลการฝึกอบรม</p>	
ระดับ	กระบวนการ																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กระบวนการงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	กระบวนการงาน	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</li> </ul>	<p>นอกจากนี้ ยังมีระบบที่หน่วยงานต่างๆ ได้พัฒนาขึ้นและให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลเพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้อง หรือการส่งข้อมูล หรือรายงานข้อมูลต่างๆ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>ระบบจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ (Direct Payment)</b> ของกรมบัญชีกลาง ที่ให้ส่วนราชการจะต้องมีการบันทึกข้อมูลในส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกเดือนก่อนวันที่ ๕ ของแต่ละเดือน เพื่อส่งต่อให้กลุ่มบริหารงานคลังดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือน และค่าจ้างต่อไป</li> <li><b>ระบบนายทะเบียนข้าราชการพยาบาล</b> ของกรมบัญชีกลาง ที่ให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลของข้าราชการและลูกจ้างประจำ บิดา มารดา บุตร ที่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากรัฐได้ ซึ่งจะต้องมีการบันทึกข้อมูลเมื่อบุคลากรเข้ารับราชการ และเมื่อมีข้อมูลบุคคลที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ</li> <li><b>ระบบบำเหน็จบำนาญ (e-Pension)</b> ของกรมบัญชีกลาง ที่ให้ส่วนราชการจะต้องบันทึกข้อมูลรายละเอียดการขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการและลูกจ้างประจำผ่านทางระบบควบคุมกับการส่งเอกสารให้กับกรมบัญชีกลาง รวมทั้ง การขอรับบำเหน็จตกทอด การรับเงินค่าทำศพ การนำบำเหน็จตกทอดค้ำประกันเงินกู้</li> <li><b>ระบบความรับผิดทางละเมิดและแพ่ง</b> ของกรมบัญชีกลาง เป็นระบบที่ให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดและแพ่ง โดยมี ๔ เรื่อง คือ ระบบงานละเมิด ระบบงานทางแพ่ง ระบบงานผิดสัญญาการศึกษา และระบบงานฐานข้อมูลลูกหนี้ ซึ่งในแต่ละระบบได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันแล้ว ได้แก่ ระบบงานละเมิดและระบบงานทางแพ่ง (กองกฎหมาย) ระบบงานผิดสัญญาการศึกษา (กลุ่มบริหารงานบุคคล) และระบบงานฐานข้อมูลลูกหนี้ (กลุ่มบริหารงานคลัง)</li> </ul>	
ระดับ	กระบวนการงาน																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กระบวนการงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	กระบวนการงาน	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>ระบบฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ</b> ของสำนักงาน ก.พ. โดยให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลผู้ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ซึ่งมีด้วยกัน ๓ ด้าน คือ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารและการจัดการ โดยให้มีการบันทึกข้อมูลทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบของสำนักงาน ก.พ.</li> <li><b>ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS)</b> ของสำนักงาน ก.พ. เป็นระบบที่ให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่างๆของข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ อำนวยการและบริหาร เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง</li> <li><b>ระบบการแจ้งข้อมูลผู้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม</b> ของสำนักงานประกันสังคม เป็นระบบที่ให้ส่วนราชการแจ้งข้อมูลการขึ้นทะเบียนประกันสังคม และข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ</li> </ul> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	
ระดับ	กระบวนการงาน																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

**ปัญหา/อุปสรรค :** ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้หลายระบบมากขึ้น โดยเฉพาะสำนักงาน ก.พ. มีระบบที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการ ได้แก่ ระบบ DPIS Version ๕.๐ (เดิม) ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ. ๗ แบบอิเล็กทรอนิกส์) ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ DPIS Version ๖.๐ ทำให้ในปัจจุบันต้องมีการบันทึกข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายระบบมีความซ้ำซ้อนกัน และตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป สำนักงาน ก.พ. ยกเลิกการบันทึกข้อมูลลงใน ก.พ. ๗ แบบกระดาษของข้าราชการที่รับราชการก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยให้บันทึกในระบบ DPIS แทนทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันได้ทันกับการใช้งาน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** เนื่องจากต้องบันทึกข้อมูลหลายระบบและข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องจัดทาบุคลากรมาปฏิบัติงานเพื่อบันทึกข้อมูลบุคลากรและตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ มีแผนปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</li> <li><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li><b>ระดับ ๒</b> จัดทำร่างแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</li> <li><b>ระดับ ๓</b> จัดประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</li> <li><b>ระดับ ๔</b> จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ</li> <li><b>ระดับ ๕</b> มีหนังสือถึงฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพาณิชย์</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษและอำนวยการระดับสูง</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>(๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ อำนวยการระดับต้น เป็นอำนวยการระดับสูง จำนวน ๒ ตำแหน่ง</p> <p>(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานฯ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง</p> <p>(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานฯ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง</p> <p>โดยกำหนดแผนปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ตำแหน่ง และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงพาณิชย์พิจารณาเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพาณิชย์เรียบร้อยแล้ว</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๒ การส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการจัด การความรู้ และมีฐาน ข้อมูลความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการดำเนินการจัดการความรู้ของคณะทำงานการจัดการความรู้ (KM Team)</li> </ul> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <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	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามกิจกรรมที่คณะทำงานการจัดการความรู้กำหนด (KM Team)</li> </ul>	<p>กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้มีคำสั่งที่ ๕๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา (KM Team) โดยมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมฯ ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมทราบ ซึ่งได้มีการจัดประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๑</p>	
		ระดับ	ร้อยละ															
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	
<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนข้อมูลความรู้ที่นำเข้าในระบบฐานข้อมูล การจัดการความรู้</li> </ul> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>เรื่อง/ข้อมูล</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	เรื่อง/ข้อมูล	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ/จัดหาข้อมูลความรู้เพื่อนำเข้าระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นคลังความรู้ที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านทรัพย์สินทางปัญญาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองสิทธิบัตรได้จัดทำคู่มือการรับคำขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร ฉบับประชาชน และมีการเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ของกรมฯ <a href="http://www.ipthailand.go.th">www.ipthailand.go.th</a></p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๑</p>			
ระดับ	เรื่อง/ข้อมูล																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๓ มีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>เรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๓</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	เรื่อง	๑	๑	๒	-	๓	๒	๔	-	๕	๓	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดประชุม/ชี้แจงให้มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดให้ความรู้กับบุคลากรของกรมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สมาชิก กบข. ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านเงินส่วนบุคคล เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ผู้เข้ารับการอบรมประกอบไปด้วยข้าราชการ จำนวน ๗๖ คน และได้มีการแจ้งประกาศกรมฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดและวิธีการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๒</b></p>	
ระดับ	เรื่อง																	
๑	๑																	
๒	-																	
๓	๒																	
๔	-																	
๕	๓																	
	๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล</li> </ul> <p><b>ระดับ ๑</b></p> <p>ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>ระดับ ๒</b></p> <p>จัดทำโครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลเสนอกรมอนุมัติ</p> <p><b>ระดับ ๓</b></p> <p>จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจงและจัดทำตัวชี้วัดและค่า</p>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการจัดฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (KPI) ให้กับบุคลากรทุกกอง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์เพื่อเสนอกรมต่อไป</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๔</b></p>													

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ						
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๔ การประเมิน ผลการปฏิบัติ งานระดับ บุคคลสอดคล้อง คล่องเหมาะ สมกับผล สัมฤทธิ์ ของงาน (ต่อ)	เป้าหมายรายบุคคลทุกสำนัก/ กอง/ศูนย์ <b>ระดับ ๔</b> รวบรวมตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ เสนอกรมให้เห็นชอบ <b>ระดับ ๕</b> นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ ลงในฐานข้อมูลการจัดการ ความรู้เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ ต่อไป										
		<ul style="list-style-type: none"> <li>มีกลไกหรือมาตรการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (หากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ที่ ก.พ. กำหนดใหม่ หรือ นโยบายกระทรวง หรือกรม)</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <tr> <td>ข้อมูล</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ไม่มี กลไก</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>มีกลไก</td> <td>๕</td> </tr> </table>	ข้อมูล	คะแนน	ไม่มี กลไก	๐	มีกลไก	๕	ระดับ ๕ (มีกลไก)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงหลักเกณฑ์ /วิธีการการประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้ มีความชัดเจนมาก ยิ่งขึ้น</li> </ul>	<p>กรมฯ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะและพฤติกรรม ซึ่งมีการเพิ่มเติมสมรรถนะร่วมของ กระทรวงพาณิชย์ จำนวน ๒ สมรรถนะ คือ การคิดเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงานเชิงรุก และได้มีการแจ้งเวียนให้ทุกสำนัก/กอง/ ศูนย์ ทราบ รวมทั้งนำเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมฯ แล้ว</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	
ข้อมูล	คะแนน											
ไม่มี กลไก	๐											
มีกลไก	๕											

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
		<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเรื่องร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>จำนวนเรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ไม่มีเรื่องร้องเรียน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	จำนวนเรื่อง	๑	๔	๒	๓	๓	๒	๔	๑	๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ระดับ ๕ (ไม่มีเรื่องร้องเรียน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (กรณีมีเรื่องร้องเรียน)</li> </ul>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>	
ระดับ	จำนวนเรื่อง																	
๑	๔																	
๒	๓																	
๓	๒																	
๔	๑																	
๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน																	

**ปัญหา/อุปสรรค :** การดำเนินการในเรื่องจัดการความรู้ (KM) การจัดหาความรู้เข้าระบบฐานข้อมูล และการประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากการจัดการความรู้ยังขาดการขับเคลื่อนที่เป็นระบบ ประกอบกับทุกหน่วยงานมีภาระงานมาก

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** เห็นควรให้มีการขับเคลื่อนในเรื่องการจัดการความรู้ (KM) และสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกหน่วยงานภายในกรมฯ ให้ความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายในกลุ่มงานให้มีการจัดทำคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ/แฟ้มตัวอย่างงาน เพื่อรองรับคนใหม่ๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานให้สามารถเรียนรู้จากคู่มือต่างๆ ได้ และให้มีระบบฐานข้อมูลความรู้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ต้องคำนึงถึง ความรู้ ความ สามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเรื่องร้องเรียนในการ สรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม</li> </ul> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>จำนวนเรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ไม่มีเรื่องร้องเรียน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	จำนวนเรื่อง	๑	๔	๒	๓	๓	๒	๔	๑	๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการจัดการ เรื่องร้องเรียนตาม ระเบียบที่กำหนด</li> </ul>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	
		ระดับ	จำนวนเรื่อง															
๑	๔																	
๒	๓																	
๓	๒																	
๔	๑																	
๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน																	
<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนช่องทางในการสื่อสาร ภายในกรมเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้บุคลากร ได้ทราบ</li> </ul> <p><u>เกณฑ์การประเมิน</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ช่องทาง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ช่องทาง	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำสื่อ/ช่องทาง ในการสื่อสารภายใน กรมในเรื่องการ บริหารทรัพยากร บุคคล</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <p>(๑) หนังสือเวียน (๒) โทรศัพท์ (๓) เว็บไซต์กรมฯ www.ipthailand.go.th กลุ่มบริหารงานบุคคล (๔) ระบบหนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ (๕) ไลน์</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>			
ระดับ	ช่องทาง																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔๒ มีการดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของเรื่องที่ยื่นดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (หากมีเรื่องที่ต้องดำเนินการ)</li> </ul> <b>เกณฑ์การประเมิน</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๙</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๗๐-๗๙</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๘๐-๘๙</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๙๐-๙๙</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๑๐๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๙	๒	๗๐-๗๙	๓	๘๐-๘๙	๔	๙๐-๙๙	๕	๑๐๐	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดวินัยภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด</li> </ul>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : -</b></p>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๙																	
๒	๗๐-๗๙																	
๓	๘๐-๘๙																	
๔	๙๐-๙๙																	
๕	๑๐๐																	

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** กลุ่มบริหารงานบุคคลมีความประสงค์ที่จะให้มีเพจ (Page) ของกลุ่มบริหารงานบุคคลในเว็บไซต์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร หรือให้ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือเวียน แบบฟอร์มต่างๆ กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของ กรมฯ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันมีลักษณะเป็นแบนเนอร์ (Banner) ที่ยังไม่เป็นระบบ โดยจะขอความร่วมมือกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดทำต่อไป

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กิจกรรม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	กิจกรรม	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</li> </ul>	<p>กรมฯมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการ</li> <li>จัดสวัสดิการเพื่อเป็นค่าอาหารกลางวันให้กับข้าราชการระดับชำนาญการลงมา ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เดือนละ ๓๐๐ บาทต่อคน</li> <li>ให้ทุนช่วยเหลือการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมอบให้ในวันคล้ายวันเกิด กรมฯ ๓ พฤษภาคมทุกปี</li> <li>ตัดชุดให้กับลูกจ้างประจำพนักงานขับรถยนต์ พนักงานเก็บเอกสาร ปีละ ๓ ชุด</li> <li>จัดหาสถานที่ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ได้รับความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>จัดฝึกอบรมการสร้างสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน</li> </ol> <p>นอกจากนี้ยังมีการให้เงินในเรื่องต่างๆ ตามระเบียบกรมทรัพย์สินทางปัญญาว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๕๓</p> <p><b>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</b></p>	
ระดับ	กิจกรรม																	
๑	๑																	
๒	๒																	
๓	๓																	
๔	๔																	
๕	๕																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา</li> </ul> <p><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>ระดับ ๒</b> จัดทำแบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร</p> <p><b>ระดับ ๓</b> ประมวลผลข้อมูลความผูกพันกับองค์กรจากแบบสอบถาม</p> <p><b>ระดับ ๔</b> จัดทำแผนผูกพันกับองค์กร เสนอกรมให้ความเห็นชอบ</p> <p><b>ระดับ ๕</b> นำเผยแพร่แผนผูกพันกับองค์กร และดำเนินการตามแผน</p>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากร</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ โดยกำหนดไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> : การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> : การเสริมสร้างสวัสดิการให้กับบุคลากร และได้นำเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการตามแผนแล้ว</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</li> </ul>	<p>การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดไว้ จำนวน ๗ กิจกรรม โดยมีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>•โครงการ Big Cleaning โดยได้ดำเนินการจัด Big Cleaning เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เพื่อทำความสะอาด จัดเก็บเอกสาร และจัดสถานที่หน่วยงานของตนเองให้มีความสะอาดเป็นระเบียบ</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
<b>มิติที่ ๕</b> <b>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)</b>	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย (ต่อ)	<b>เกณฑ์การประเมิน</b> <table border="1" data-bbox="510 341 824 647"> <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	ระดับ ๕	•การดำเนินการตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ต่อ)	เรียบร้อยน่าอยู่ ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการประกวดหน่วยงานที่มีความสะอาด เรียบร้อย จำนวน ๓ หน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานสะอาด เรียบร้อย ภายใต้โครงการ Big Cleaning ผลการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานสะอาด ได้แก่ ๑) กองกฎหมาย ๒) กองลิขสิทธิ์ และ ๓) กองส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พินิจทางปัญญา •โครงการสำรวจความต้องการอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบความต้องการอุปกรณ์ เครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ และนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำงบประมาณเพื่อจัดซื้อจัดหาต่อไป โดยในส่วนของเครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มอบให้กลุ่มบริหารงานพัสดุสำรวจความต้องการ ซึ่งกลุ่มบริหารงานพัสดุได้ดำเนินการสำรวจความต้องการแล้ว ส่วนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มอบให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการสำรวจข้อมูล ซึ่งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ดำเนินการสำรวจแล้ว •โครงการคัดเลือกบุคคลต้นแบบดีเด่นของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลอื่นๆ โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลต้นแบบดีเด่นของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ได้กำหนดประเภทบุคคลต้นแบบ ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านจิตบริการ จำนวน ๒ ราย ๒. ด้านองค์ความรู้ จำนวน ๒ ราย ๓. ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน ๒ ราย	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ต่อ)</li> </ul>	<p>๔. ด้านสร้างสมดุลในชีวิต จำนวน ๑ ราย และได้มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบดังกล่าว ผู้ได้รับการคัดเลือก ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ด้านจิตบริการ ได้แก่ น.ส.ภัทชนันภรณ์ ภรรวรักษ์ และนายสหวิษ วงศ์มงคลศิริ</li> <li>ด้านองค์ความรู้ ได้แก่ นายกันตภณ ทองมาก และน.ส.อรอร สาราจิตต์</li> <li>ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ นายตะวันส่องแสง การย์กวิณพงศ์ และน.ส.อิสริยาภรณ์ แสงอรุณ</li> <li>ด้านสร้างสมดุลในชีวิต ได้แก่ น.ส.พิมพ์ชนก ปานทอง</li> </ol> <p>ในการนี้ ได้มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติบัตร พร้อมเงินสวัสดิการคนละจำนวน ๓,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>โครงการสร้างความสมดุลในชีวิตเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน</b> โดยได้ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ การสร้างความสมดุลในชีวิต กระตุ้นให้มีการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างจริงจัง ให้ความรู้วิธีการดูแลสุขภาพในชีวิตประจำวันที่สามารถทำได้โดยง่าย ซึ่งได้ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๔-๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ โรงแรมลิฟวัลเลย์ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี</li> <li><b>โครงการตรวจสุขภาพประจำปี</b> โดยได้ดำเนินการตรวจสุขภาพให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ และข้าราชการบำนาญ เมื่อวันที่ ๕-๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยมีผู้เข้ารับการตรวจทั้งสิ้น จำนวน ๕๔๖ ราย</li> </ul>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ												
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา</li> </ul> <p><b>เกณฑ์การประเมิน</b></p> <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	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินการตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ต่อ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล โดยได้มีการจัดฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (KPI) ให้กับบุคลากรทุกกองได้มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์เพื่อเสนอกรมต่อไป</li> <li>โครงการศึกษาความเป็นไปได้ของการจัดทำประกันชีวิตหมู่ให้กับบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยได้ประสานข้อมูลจากตัวแทนบริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล แอสซิวรันส์ จำกัด (AIA) และตัวแทนบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต ซึ่งต้องใช้วงเงินค่อนข้างสูง ประกอบกับเงินสวัสดิการของกรมมีจำนวนน้อย กรมมีการจัดทำประกันกลุ่มสะสมทรัพย์เพื่อเกษียณอายุแบบสมัครใจกับบริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล แอสซิวรันส์ จำกัด (AIA) ซึ่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สามารถเข้าร่วมโครงการได้ตามความประสงค์ในการออมและผลประโยชน์ โดยเบี้ยประกันเริ่มต้นที่ ๑๙๐ บาท ไปจนถึง ๑๐,๐๙๐ บาท ซึ่งจะได้รับเงินสะสมคืนนอกจากเบี้ยประกันเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี</li> </ul> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	
ระดับ	ร้อยละ																	
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																	
๒	๖๕-๖๙																	
๓	๗๐-๗๔																	
๔	๗๕-๗๙																	
๕	๘๐ ขึ้นไป																	

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : กรมฯจำเป็นต้องหากิจกรรมหรือสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรของกรมฯให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น