



ประกาศกรมทรัพย์สินทางปัญญา  
เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การประเมินบุคคล และการประเมินผลงาน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ความโปร่งใส คำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม ประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับ โดยกระบวนการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เหมาะสมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งจะทำให้กรมทรัพย์สินทางปัญญาบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ วางแผนการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน เพื่อทราบความต้องการบุคลากรประเภท ระดับ จำนวน และระยะเวลาในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. ให้ส่วนราชการกำหนด

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา การคัดเลือก การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกำหนด

๑.๔ ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ ความโปร่งใส และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้สูงขึ้น รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากบุคคลและหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนา

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้ง คุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และให้ภารกิจของกรมทรัพย์สินทางปัญญาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๓ พัฒนาการรอบความคิด (Mindset) ให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับทักษะ (Upskill) และเพิ่มทักษะใหม่ (Reskill) ที่จำเป็นเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เพื่อสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สมดุล สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้ภารกิจของกรมทรัพย์สินทางปัญญาเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการหาแนวทางในการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการให้มีระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๓.๒ ดำเนินการพิจารณาสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ราชการ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๓.๔ ดำเนินการด้านสวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย รวมทั้งจัดหาสิ่งจูงใจอื่นๆ นอกเหนือจากเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยจากโรคภัยที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม

๓.๗ ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกประเภท เพื่อเป็นการประเมินสุขภาพร่างกาย และเป็นการตรวจค้นหาโรคที่อาจเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

๓.๘ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นให้เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การใช้ประโยชน์จากบุคลากร โดยการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ การให้ความสำคัญเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

##### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ การมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ การมอบอำนาจการปฏิบัติราชการแทน และการรักษาราชการแทน เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถคิดหาแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชน

๔.๔ การมอบหมายให้เป็นหัวหน้าแผนงาน/โครงการ หรืองานที่ทำหาย เพื่อดึงศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร การเป็นผู้นำ และการทำงานเป็นทีม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวุฒิไกร ลีวีระพันธุ์)

อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา