

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>เป็นหน่วยงานหลักในการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยทรัพย์สินทางปัญญา</p>	<p>๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ ๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร ๔. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p>
<p>พันธกิจ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ (Creation) ๒. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญา ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) ๓. ให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (Protection) ๔. ส่งเสริมการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ (Enforcement)</p>	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗				ก.ย. ๖๗
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกันภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของกรม <p>ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>ระดับ ๓ วิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำคำขอเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๖ ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๑</p> <p>ระดับ ๕ เสนอคำขอรับการจัดสรรต่อ อ.ก.พ.กระทรวงพาณิชย์</p>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรเพื่อขอรับการจัดสรร (พนักงานราชการตามรอบที่ ๖ ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๑) 													-	สำนักงาน /กอง /ศูนย์ (กบค.)	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗				ก.ย. ๖๗
		<ul style="list-style-type: none"> การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ระดับ ๓ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) 													-	กบค.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			
			ระดับ ๔ เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน																
			<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงานเพื่อส่งมอบประสบการณ์ 	ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> แผนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายหน้าที่ราชการ 												-	สำนักงาน /กอง /ศูนย์ (กบค.)	
		<ul style="list-style-type: none"> การบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่หมุนเวียนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ 	ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ 												-	สำนักงาน /กอง /ศูนย์ (กบค.)	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗				ก.ย. ๖๗
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	• การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	• ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS/SEIS) ถูกต้องครบถ้วน	• ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ (DPIS/SEIS) มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๘๐	• การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (DPIS/SEIS)													-	กบค.	
		• การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	• จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕ กระบวนงาน	• การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล														-	กบค.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ			
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗				ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 													๙๔๕,๐๐๐	กบค			
			<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน 	ร้อยละ ๘๕	<ul style="list-style-type: none"> การประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม 															-	กบค.	
		<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	๕ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) 															-	สำนักงาน /กอง /ศูนย์ (กบค)	
		<ul style="list-style-type: none"> การสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของหัวหน้างานที่สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๑ คน 	ร้อยละ ๙๐	<ul style="list-style-type: none"> การสอนงานของหัวหน้างาน 															-	สำนักงาน /กอง /ศูนย์ (กบค)	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗				ก.ย. ๖๗	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (หากมีเรื่องร้องเรียน) 														-	สำนักงาน /กอง /ศูนย์ (กบค.)	
			<ul style="list-style-type: none"> สร้างการรับรู้ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรม ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ 	๓ ช่องทาง	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีช่องทางการสื่อสารให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน 															

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗				ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗
		<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal) 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ ระดับ ๓ วิเคราะห์ในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ ระดับ ๔ จัดทำร่างประกาศกรมฯ รูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> การออกประกาศกรมฯ เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal) 	—												-	ผชช. กฎหมาย/กม./ (กบค.)	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
						ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗				ส.ค. ๖๗
			ระดับ ๕ เสนอกรมฯ ลงนามในประกาศฯ และแจ้งเวียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ																
			• ร้อยละของการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ใช้รูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิต และวิถีใหม่	ร้อยละ ๑๐๐	• การติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานรายบุคคล												-	สำนักงาน/กอง/ศูนย์ (กบค.)	

