



รอก	ฉบับ	ว.ค.ป.	เลข
2	6445	5/11/67	16.16

## บันทึกข้อความ

รอก	เลขรับ	ว.ค.ป.	เวลา
1	2144	11.11.67	10.20

ส่วนราชการ... สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๐๓

ที่... พณ. ๐๗/๑๑.๐๓/ ๒๒๑๓ วันที่... ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง... รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

และขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน อธิบดี

*[Handwritten signature]*  
11 พ.ย. 67

เพื่อโปรดพิจารณา

ความเห็น / คำสั่ง

**๑. เรื่องเดิม**

ตามที่กรมฯ ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๑) นั้น

- รับทราบ (๑)

- ดำเนินการ (๒)

**๒. การดำเนินการ**

กลุ่มบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) และขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตาม (เอกสารแนบ ๒ และ ๓)

*[Handwritten signature]*  
19 พ.ย. 2567  
(นายอาวุธ วงศ์สวัสดิ์)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน  
อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(๑) รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๒) ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

*[Handwritten signature]*  
รักษาฯแทนอธิบดี

พ.จ.ท.

(จรัส ยิบพิกุล)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

*[Handwritten signature]*  
(นางใจดีมา สนเป็น)

เลขานการกรม  
- 5 พ.ย. 2567

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน)

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๑. รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	• การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ	• การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม	• ระดับสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของกรม <b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <b>ระดับ ๒</b> รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์อัตรากำลัง <b>ระดับ ๓</b> วิเคราะห์อัตรากำลัง <b>ระดับ ๔</b> จัดทำคำขอเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๖ ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๑	ระดับ ๕	• การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรเพื่อขอรับการจัดสรร (พนักงานราชการตามรอบที่ ๖ ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๑)	๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๑) โดยได้มีการประชุมชี้แจงให้ส่วนราชการทราบถึงแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ โดยกำหนดให้ส่วนราชการส่งกรอบพนักงานราชการให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๒. สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) กลุ่มบริหารงานบุคคล (กบค.) ได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๘ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการในการวิเคราะห์ภารกิจและการใช้อัตรากำลังคน ซึ่งต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ โดยให้ส่งให้ สล. กบค. ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ พร้อมทั้งจัดทำ	๑ มี.ค. ๖๗ ถึง ๓๑ พ.ค. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			ระดับ ๕ เสนอคำขอรับการจัดสรรต่อ อ.ก.พ.กระทรวงพาณิชย์			<p>เหตุผลความจำเป็นเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพาณิชย์ พิจารณาต่อไป</p> <p>๓. กระทรวงพาณิชย์ได้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๑) ส่งให้กระทรวงพาณิชย์ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เพื่อรวบรวมนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพาณิชย์ พิจารณาต่อไป</p> <p>๔. กบค. ได้ดำเนินการรวบรวม และจัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๑) เสนอกรมฯ และกระทรวงพาณิชย์เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>๕. อ.ก.พ. กระทรวงพาณิชย์ได้มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมวิมวาทิตย์ ๑ ชั้น ๓ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานราชการและส่งให้กับสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ต่อไป</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan)</li> <li><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li><b>ระดับ ๒</b> รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</li> <li><b>ระดับ ๓</b> จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) กลุ่มบริหารงานบุคคล (กบค.) ได้ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) ซึ่งได้นำเสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗</li> <li>สล.กบค. ได้จัดทำหนังสือถึงทุกกอง/ศูนย์ เพื่อส่งแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ เพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคล เพื่อประกอบการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามประสบการณ์ ในงานที่หลากหลาย (ต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงาน) ไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง อย่างละไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพื่อให้มีคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ</li> <li>กบค. ได้นำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมฯ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน</li> </ol>	๑ ธ.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			<p><b>ระดับ ๔</b> เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</p> <p><b>ระดับ ๕</b> แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน</p>			<p>๔. กบค. ได้จัดประชุมชี้แจงให้กับข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ทราบถึงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการและดำเนินการจัดทำแบบและผลงานของตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) ประกอบในการโยกย้ายหรือให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>				
			<p>• ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ</p>	ร้อยละ ๑๐๐	<p>• แผนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายหน้าที่ราชการ</p>	<p>๑. กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายหน้าที่ราชการ เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีระบบ โดยให้มีการย้ายข้าราชการเพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายปีงบประมาณละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน) และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม) สำหรับกรณีอื่นๆ ให้เป็นไปตามดุลพินิจของกรมฯ ทั้งนี้ แผนการโยกย้ายเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้มีหนังสือถึงกอง/ศูนย์ พิจารณาคัดบุคคลที่เห็นสมควรย้ายหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p>	๑ ธ.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ	
						ในรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ มีข้าราชการที่ย้ายจำนวน ๖ คน และมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง จำนวน ๑๖ คน ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย					
		•การบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	•ร้อยละของราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่หมุนเวียนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	•การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	กรมฯ ได้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมตามหลักการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ถึงปัจจุบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ในระบบ จำนวน ๑๔ คน โดยทุกคนอยู่ระหว่างหมุนเวียนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗				
รวมงบประมาณ											

ปัญหา/อุปสรรค : การดำเนินการในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด  
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ไม่มี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	•การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	•ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล SEIS/DPIS) ถูกต้องครบถ้วน	•ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ (SEIS/DPIS) มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๘๐	•การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (SEIS/DPIS)	กบค. ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ อาทิ ย้าย โอน เลื่อน ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อมูลบุคคลลงในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (Smart Employee Information System : SEIS) และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) เพื่อให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังในทะเบียนประวัติของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์  ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			
		•การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	•จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕ กระบวนงาน	•การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล	กบค. ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ดังนี้ (๑) ระบบการรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการรับสมัครข้าราชการและพนักงานราชการ	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๒) การนำ QR Code มาใช้ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่มีจำนวนหน้ากระดาษมากให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการใช้กระดาษและเวลาในการจัดทำเอกสาร</p> <p>(๓) การนำ Google Form มาใช้ในการลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม การค้นหาข้อมูล การดาวน์โหลดเอกสารประกอบการบรรยาย คู่มือต่างๆ รวมทั้ง การประมวลผลการฝึกอบรม</p> <p>(๔) การนำระบบออนไลน์ ZOOM Meeting, Microsoft Teams มาใช้ในการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา การจัด KM ซึ่งทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่าย</p> <p>(๕) การนำแอปพลิเคชัน CANVA มาใช้ในการจัดทำ Infographic เพื่อประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารให้กับบุคคลทั้งภายในและภายนอก</p> <p>(๖) พัฒนาระบบรวมศูนย์ (Back Office) โดยสำนักงานเลขานุการกรมจัดจ้างพัฒนา ซึ่งมีหลายระบบรวมอยู่ด้วยกัน และมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับการควบคุมเวลา การปฏิบัติงาน และการลาประเภทต่างๆ</p>				



มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน และรูปแบบการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นการนำมาใช้แทนระบบการควบคุมเวลาการปฏิบัติงานและการลา ระบบเดิม (e-Office)</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>				
<b>รวมงบประมาณ</b>								-	-	

**ปัญหา/อุปสรรค :** การดำเนินการในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด แต่เนื่องจากระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีด้วยกัน ๒ ระบบ คือ ๑) ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ. ๗ แบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ SEIS) และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS version ๖) ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้ง ๒ ระบบ จึงทำให้เป็นภาระในการบันทึกข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อาทิ การย้าย การโอน การเลื่อน การให้ปฏิบัติราชการ และข้อมูลบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง การตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลที่ได้บันทึกไว้แบบกระดาษสำหรับบุคลากรที่เข้ารับราชการก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และนำมาบันทึกใน ๒ ระบบ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์และการควบคุมเกษียณของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีผลบังคับเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ โดยให้ส่วนราชการจัดทำทะเบียนประวัติให้กับข้าราชการที่บรรจุก่อนวันที่ระเบียบใช้บังคับและยังรับราชการอยู่ ให้บันทึกข้อมูลจากเอกสาร ก.พ. ๗ และเพิ่มประวัติข้าราชการหรือถ่ายโอนข้อมูลจากระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเข้าระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ระเบียบมีผลบังคับใช้ (ภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘) นอกจากนี้ยังได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ มาตราการรักษาความมั่นคงปลอดภัยและการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดให้เจ้าของประวัติลงทะเบียนเข้าใช้งาน เพื่อยืนยันตัวตน และปรับปรุงข้อมูลในส่วนของที่อยู่ รูปถ่าย ข้อมูลบุคคลในครอบครัวให้ครบถ้วนถูกต้องและส่งให้ผู้จัดทำทะเบียนประวัติและผู้ควบคุมทะเบียนประวัติของส่วนราชการรับรองประวัติ รวมทั้งให้แปลงเอกสาร ก.พ. ๗ และเพิ่มประวัติข้าราชการให้อยู่ในรูปอิเล็กทรอนิกส์ภายใน ๓ ปี ทำให้งานในด้านการบริหารจัดการทะเบียนประวัติข้าราชการมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการจัดทำหนังสือแจ้งให้ข้าราชการทุกท่านดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในส่วนของที่อยู่ รูปถ่าย ข้อมูลบุคคลในครอบครัวแล้วเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ ซึ่งมีผู้ดำเนินการแล้ว ณ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑๙๒ คน ยังไม่ดำเนินการ ๑๓๕ คน

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** กบค. ได้กำหนดแผนตรวจสอบ แก้ไขข้อมูลที่บันทึกใน ก.พ. ๗ แบบกระดาษให้ถูกต้องก่อนนำไปบันทึกในระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมอบหมายให้ลูกจ้างเหมาบริการตรวจสอบข้อมูล จำนวน ๒ คน เมื่อตรวจสอบแล้วขอความร่วมมือให้ข้าราชการในกลุ่มบริหารงานบุคคลตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปบันทึกข้อมูล และมอบหมายให้พนักงานราชการ ๑ คน บันทึกข้อมูลทั้ง ๒ ระบบ เพื่อให้เป็นข้อมูลชุดเดียวกัน สำหรับผู้ที่ยังไม่ดำเนินการจัดทำประวัติของตนเองจะดำเนินการแจ้งให้ดำเนินการโดยเร็ว

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>	<p>กรมฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้ภารกิจของกรมทรัพยากรทางปัญญาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <p>๑. การจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร ตามแผนความร่วมมือด้านทรัพยากรทางปัญญาระหว่างกรมฯ และสำนักงานสิทธิบัตรญี่ปุ่น (JPO) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สามารถพิจารณาและตรวจสอบการจดทะเบียนสิทธิบัตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระหว่างวันที่ ๖ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ กรมทรัพยากรทางปัญญา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้ตรวจสอบสิทธิบัตรกองสิทธิบัตร จำนวน ๓๕ คน</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๙๕๕,๐๐๐	๔๗,๙๗๐	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๑.๒ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ Net Zero Greenhouse Gas Emission” เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมและการดำเนินงานของกรมาฯ ข้อกำหนด และแนวทางการรับรองการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ รวมทั้งมีแนวทางในการลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและสร้างค่านิยม จากกิจกรรมการดำเนินงานของกรมาฯ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและแนวทางการรับรองปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emission) เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีบุคลากรจากทุกหน่วยงานของกรมาฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๐ คน</p> <p>๑.๓ การฝึกอบรมหลักสูตร “การประเมินและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Team Development) เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำในการบริหารคน และการโค้ชเพื่อปรับปรุงงาน</p>	<p>๘ ก.พ. ๖๗</p> <p>๒๑ มี.ค. ๖๗ ถึง ๓๑ พ.ค. ๖๗</p>		<p>๕,๓๕๐</p> <p>๓๒๐,๖๓๐</p>	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและดึงศักยภาพของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและภูมิคุ้มกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ Module ดังนี้</p> <p>(๑) Module ๑ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) และการสอนงาน (Coach) อบรมเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๔, ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๒, ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ (รวม ๓๐ ชั่วโมง) ณ โรงแรมริเวอร์โรน เพลส จังหวัดนนทบุรี มีบุคลากรระดับผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้ากลุ่มงานระดับชำนาญการพิเศษและชำนาญการ เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๒๔ คน</p>				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๒) Module ๒ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Communication) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship) การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร (Engagement) อบรมเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๕, ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๓, ๑๗, ๒๔ และ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ (รวม ๔๒ ชั่วโมง) ณ โรงแรมริเวอร์ไรน์ เฟลส จังหวัดนนทบุรี มีบุคลากรระดับชำนาญการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๕ คน</p> <p>๑.๔ จัดฝึกอบรม เรื่อง คู่มือการตรวจสอบเครื่องหมายการค้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องหมายการค้าได้ทราบถึงคู่มือปฏิบัติงานและแนวทางปฏิบัติงานด้านเครื่องหมายการค้า เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๓ ชั้น ๘ กรมทรัพย์สินทางปัญญา และผ่านระบบออนไลน์ โดยมีผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องหมายการค้าเข้ารับการอบรม จำนวน ๑๕๐ คน</p>	๒๐ ก.ย. ๖๗	๓๓,๐๐๐		

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๒. กรมาฯ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้งบประมาณของกรมาฯ ดังนี้</p> <p>๒.๑ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๔ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมายมหาชน ระหว่างวันที่ ๑๘ มีนาคม - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ เป็นระยะเวลา ๓ เดือน เฉพาะช่วงเย็น นอกเวลาทำงานและในวันเสาร์ เต็มวัน ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ มีบุคลากรของกองกฎหมายตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการเข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๒ การฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีบุคลากรของกลุ่มบริหารงานคลังจำนวน ๔ ราย เข้ารับการฝึกอบรม ๒ หลักสูตร ได้แก่</p>	<p>๑๘ มี.ค. ๖๗ ถึง ๑๕ มิ.ย. ๖๗</p>	<p>๓๐,๐๐๐</p>	<p>๓๑,๒๐๐</p>	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๑) หลักสูตรเทคนิคการป้องกันการเบิกเงินจากคลังและการบันทึกบัญชีภาครัฐให้ถูกต้องไม่ให้เกิดความผิดพลาดจนต้องรับผิดชอบทางการเงินการคลังภาครัฐ รุ่นที่ ๓</p> <p>(๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง การจ่ายคืนเงินยืม ทดรองราชการ การเบิกจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ รุ่นที่ ๔</p> <p>๒.๓ หลักสูตร "AI Policy Design for Organization" เพื่อให้ความรู้และเครื่องมือที่จำเป็นแก่ผู้บริหารในการกำหนดนโยบายองค์กรและการนำ AI มาใช้อย่างเหมาะสม จัดโดยสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรม Grand Fortune Bangkok โดยมีผู้บริหารระดับรองอธิบดีและผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๒.๔ หลักสูตร "ข้อควรระวังในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาที่เป็นเหตุให้ต้องรับผิดชอบต่อละเมิดของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ" รุ่นที่ ๔ เพื่อศึกษากระบวนการจัดซื้อ</p>	<p>๑๖-๑๗ มี.ค. ๖๗</p> <p>๒๐-๒๑ เม.ย. ๖๗</p> <p>๑๑ มี.ย. ๖๗</p> <p>๒๑-๒๒ มี.ย. ๖๗</p>		<p>๑๒,๖๐๐</p> <p>๓,๙๐๐</p>	



มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>จัดจ้าง การจัดทำราคากลางสูงเกินความเป็นจริง การกำหนดค่าปรับ การบริหารสัญญาไม่เป็นไปตามที่กำหนด ตลอดจนการตรวจรับพัสดุไม่เป็นไปตามที่กำหนดในสัญญา ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ มีบุคลากรของกลุ่มบริหารงานพัสดุเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๕ หลักสูตร "การบริหารความเสี่ยงในการพิจารณาผลการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ เพื่อป้องกันความผิดพลาดทางวินัยและละเมิดของเจ้าหน้าที่ รุ่นที่ ๔" เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาความเสี่ยงในการพิจารณาผลการจัดซื้อจัดจ้าง งานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานในขั้นตอนการตรวจเอกสารหลักฐาน การตรวจคุณสมบัติผู้ให้บริการ การบริหารและความเสี่ยงในการตรวจรับพัสดุด้านต่างๆ</p> <p>ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ บางพลัด กรุงเทพฯ โดยมีบุคลากรของกลุ่มบริหารงานพัสดุเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน</p>	๒๙-๓๐ มิ.ย. ๖๗		๗,๘๐๐	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๒.๖ อบรมสัมมนา “ผู้ตรวจสอบภายใน จากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ ประจำปี ๒๕๖๗ : หลักสูตรการจัดทำรายงานการตรวจสอบ” เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำรายงานการตรวจสอบ ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในและเกณฑ์ การประเมินการประกันคุณภาพ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ มีผู้ตรวจสอบภายใน เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๗ หลักสูตร “นักบริหารการทูต (นบท.)” จัดโดยกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และทักษะด้านการทูตการต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหาร ภารกิจที่เกี่ยวข้องให้กับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ในฐานะผู้แทนต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันในระดับสากล ซึ่งมีการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ ระหว่างวันที่ ๒๔ กรกฎาคม - ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ โดยมีบุคลากรระดับเชี่ยวชาญเข้ารับ การฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p>	<p>๑๘-๑๙ ก.ค. ๖๗</p> <p>๒๔ ก.ค. ๖๗ ถึง ๑๓ ก.ย. ๖๗</p>		<p>๔,๕๐๐</p> <p>๑๘๕,๐๐๐</p>	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๒.๘ หลักสูตร “เข้าใจ New Global Internal Audit Standards ๒๐๒๕ สู่การปรับตัว – งานตรวจสอบใหม่และแนวปฏิบัติใหม่” รุ่นที่ ๑ เพื่อช่วยให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนในยุคปัจจุบันและประเด็นที่สำคัญของมาตรฐานฉบับใหม่ ระหว่างวันที่ ๑ – ๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเซ็นทาราไลฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ กรุงเทพฯ มีผู้ตรวจสอบภายในเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๙ หลักสูตร “ข้อบกพร่องในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาที่เป็นเหตุให้มีการสอบสวนของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย” รุ่นที่ ๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาข้อบกพร่องในการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นเหตุให้มีการสอบสวน และทราบแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ การทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ระหว่างวันที่ ๓ – ๔ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ มีข้าราชการกลุ่มบริหารงานพัสดุเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p>	<p>๑-๒ ส.ค. ๖๗</p> <p>๓-๔ ส.ค. ๖๗</p>	<p>๖,๙๐๐</p> <p>๓,๙๐๐</p>		

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๒.๑๐ หลักสูตร “ยกระดับศักยภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐอย่างมืออาชีพ” เพื่อพัฒนาทักษะในกระบวนการตรวจสอบภายในตามแนวทางมาตรฐานการตรวจสอบภายในที่กรมบัญชีกลางกำหนด ระหว่างวันที่ ๒๐-๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมปรีนซ์ พาเลซ กรุงเทพฯ มีผู้ตรวจสอบภายใน เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๒.๑๑ หลักสูตร “การบริหารเชิงยุทธศาสตร์” รุ่นที่ ๓ เพื่อให้สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติไปใช้ในการบริหารงานสมัยใหม่เชิงยุทธศาสตร์ ตั้งแต่การกำหนดยุทธศาสตร์ การแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำงบประมาณ การบริหารโครงการ และการประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินงานไปใช้ได้จริงในหน่วยงาน ระหว่างวันที่ ๔ - ๑๑ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรม เดอะ สุโกศล กรุงเทพฯ มีบุคลากรกลุ่มยุทธศาสตร์ทรัพยากรปัญญา เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p>	<p>๒๐-๒๑ ส.ค. ๖๗</p> <p>๔-๑๑ ก.ย. ๖๗</p>		<p>๘,๔๐๐</p> <p>๑๒,๕๐๐</p>	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ	
						<p>๒.๑๒ หลักสูตร "พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา" เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ตระหนักถึงความมั่นคงปลอดภัยและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technology Specialists) คณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูล ภายใต้คณะบริการข้อมูล (Data Steward Team) และคณะทำงานคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ๑๕ คน</p> <p>๒.๑๓ หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการคลังภาครัฐ" เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน ระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ มีบุคลากรของกลุ่มบริหารงานคลังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔ ราย</p>	<p>ระหว่างเดือน ส.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๓๗</p> <p>ระหว่างเดือน ส.ค. ๖๗ ถึง ก.ย. ๓๗</p>		๑๓๖,๕๙๙	๓๙,๐๐๐	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๒.๑๔ หลักสูตร “Digital HR Forum ๒๐๒๔” เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของ Digital Economy เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม รวมทั้งเป็นการสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติว่าในโลกการทำงานและการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ที่ดิจิทัลเทคโนโลยีจะเข้ามาปฏิวัติทั้ง workplace และ workforce ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะ เบอร์เคลีย์ ไฮเต็ล กรุงเทพฯ มีบุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๓. กรมฯ มีนโยบายให้ข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ เข้าอบรมหลักสูตร “ความรู้ทรัพยากรสินทางปัญญาพื้นฐาน (DL-๑๐๑)” เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องทรัพยากรสินทางปัญญา โดยตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๒๘ คน เป็นข้าราชการ ๑๗ คน และพนักงานราชการ ๑๑ คน</p>	<p>๒๕-๒๖ ก.ย. ๖๗</p> <p>๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>		๗,๓๘๓	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๔. กรมฯ ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่ไม่ได้ใช้งบประมาณของกรมฯ ดังนี้</p> <p>๔.๑ หลักสูตร "ข้าราชการที่ดี" รุ่นที่ ๓๘ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ให้มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ มีสมรรถนะ และจรรยาบรรณที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ อบรมช่วงที่ ๑ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗ ช่วงที่ ๒ วันที่ ๘ - ๑๑ และ ๑๕ - ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ และช่วงที่ ๓ วันที่ ๑๒ ถึงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๗ อบรมผ่านระบบออนไลน์ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี และโรงแรมเลอ บาห์ลี รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์ มีข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๘ คน</p> <p>๔.๒ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และข้าราชการที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์</p>	<p>ช่วงที่ ๑ ๑๘ ธ.ค. ๖๖ ถึง ๒ ม.ค. ๖๗ ช่วงที่ ๒ ๘ - ๑๑ และ ๑๕-๑๙ ม.ค. ๖๗ ช่วงที่ ๓ ๑๒-๑๔ ม.ค. ๖๗</p> <p>๒๗-๒๙ ก.พ. ๖๗</p>	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>ร่วมกัน ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. มีบุคลากรของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน</p> <p>๔.๓ หลักสูตร "นักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง" รุ่นที่ ๓๔ เพื่อให้ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับนักบริหารระดับกลาง เสริมสร้างบุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกันและพัฒนา ศักยภาพสำหรับเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระหว่างวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ อบรมผ่านระบบออนไลน์ และที่โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี และโรงแรมเฮลท์แลนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี จัดโดยสถาบัน กรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์ มีบุคลากรของกรมฯ ระดับชำนาญการพิเศษ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒ คน</p>	๑๘ มี.ค. ๖๗ ถึง ๑๕ มิ.ย. ๖๗	-	-	



มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๔.๔ หลักสูตร "ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗" เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดกระทรวงพาณิชย์มีความรู้ ทักษะในการใช้ภาษาเพื่อการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ (อบรมทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี) อบรมผ่านระบบออนไลน์ จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์ มีบุคลากรของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๔ คน</p> <p>๔.๕ หลักสูตร "ต้นกล้าข้าราชการพาณิชย์" รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการเป็นข้าราชการที่ดี กฏระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ และบทบาทภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน อบรมช่วงที่ ๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ช่วงที่ ๒ วันที่ ๑๐ - ๑๓ และ ๑๗ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ และช่วงที่ ๓ วันที่ ๑๔ - ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ อบรมผ่านระบบออนไลน์ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี และโรงแรมสองพันบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์ มีข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน</p>	<p>๑๙ มี.ค.๖๗ ถึง ๑๑ มิ.ย. ๖๗</p> <p>ช่วงที่ ๑ ๒๗ พ.ค. ๖๗ ถึง ๗ มิ.ย. ๖๗</p> <p>ช่วงที่ ๒ ๑๐ - ๑๓ และ ๑๗-๒๑ มิ.ย.๖๗</p> <p>ช่วงที่ ๓ ๑๔-๑๖ มิ.ย. ๖๗</p>	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๔.๖ โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. ๒) รุ่นที่ ๑๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำที่มีความเป็นสากลเสริมทักษะทางการบริหารยุคใหม่และสั่งสมประสบการณ์เพื่อสนับสนุนการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด เพื่อสร้างผู้บริหารให้เป็นต้นแบบที่ดีที่พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรมและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน อบรมระหว่างวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗ (อบรมทุกวันพฤหัสบดีและวันศุกร์) จัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. มีบุคลากรระดับบริหารต้นของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑ คน</p> <p>๔.๗ หลักสูตร "การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์" เพื่อให้หัวหน้าสำนักงานของกระทรวงพาณิชย์ ทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาคและต่างประเทศ ในฐานะผู้แทนกระทรวงพาณิชย์ ได้รับรู้ เข้าใจ และมีแนวทางการดำเนินงานไปทิศทางเดียวกัน สามารถขับเคลื่อนภารกิจกระทรวงพาณิชย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการทำงานแบบบูรณาการ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ สำนักงานปลัดกระทรวง</p>	<p>๒๙ พ.ค. ๖๗ ถึง ๖ ก.ย. ๖๗</p> <p>๓๑ พ.ค. ๖๗ และ ๑๗ มิ.ย. ๖๗</p>	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>พาณิชย์ จัดโดยสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์ มีข้าราชการระดับอำนวยการและหัวหน้ากลุ่ม ก.พ.ร. ของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน</p> <p>๔.๘ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๐๐ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของนักบริหารระดับต้น ตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้นที่คาดหวัง เพื่อให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการได้เตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านบทบาทเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ระหว่างวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ อบรมผ่านระบบออนไลน์และที่สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี จัดโดยสำนักงาน ก.พ. มีข้าราชการระดับอำนวยการของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>๔.๙ หลักสูตรนักกฎหมายภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๓๕ เพื่อพัฒนาทักษะของนักกฎหมายภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไปให้สามารถปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือผู้มีประสบการณ์ที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗</p>	<p>๑๐ มิ.ย. ๖๗ ถึง ๒๐ ส.ค. ๖๗</p> <p>๑๘ มิ.ย. ๖๗ ถึง ๑๘ ก.ค. ๖๗</p>	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>โรงแรมรอยัลปรีนเซส กรุงเทพฯ จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีบุคลากรระดับชำนาญการของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน</p> <p>๔.๑๐ หลักสูตรนักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๕ เพื่อพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสำคัญต่อการพัฒนากฎหมายให้ดีขึ้น และมีความรู้พื้นฐานในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารราชการแผ่นดิน เสริมสร้างและรักษาให้นักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ มีทัศนคติที่ดีและมีทักษะที่จำเป็นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>ระหว่างวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โรงแรมทินิตี้ เทรนต์ กรุงเทพฯ จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีบุคลากรระดับปฏิบัติการของกรมฯ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	๒๐ มิ.ย. ๖๗ ถึง ๑๒ ก.ค. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	ร้อยละ ๘๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม</li> </ul>	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการติดตามผลผู้ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในส่วนที่กรมฯ เป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง และที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ว่าได้มีการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือไม่เพียงใด ผลจากการตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	๕ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing)</li> </ul>	<p>กรมฯ ได้มีการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing) เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรของกรมฯ ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom meeting) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการจัดจำนวน ๑๑ ครั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) การจัดทำรายงานวิเคราะห์แนวโน้มสิทธิบัตร เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๘๖ คน</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๒) การดำเนินการตามตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๔๕ คน</p> <p>(๓) เขียนผลงานและข้อเสนอแนวคิดอย่างไรให้ผ่านการประเมิน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๑๐๑ คน</p> <p>(๔) ทำอย่างไรถึงสามารถใช้ตราสัญลักษณ์สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของไทย (GI) ได้ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๖๒ คน</p> <p>(๕) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๕๖ คน</p> <p>(๖) ปรับเป็นพินัยเกี่ยวข้องกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาอย่างไร เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๗๒ คน</p> <p>(๗) ใช้งานเพลงอย่างไรไม่ให้ละเมิดลิขสิทธิ์ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๕๒ คน</p> <p>(๘) แนวทางการใช้ Madrid System Online Service สำหรับการจดทะเบียนเครื่องหมายการค้าระหว่างประเทศ ภายใต้พิธีสารมาดริด เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๖๙ คน</p>				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๙) การเสริมสร้างศักยภาพผู้ฝึกอบรมด้านทรัพย์สินทางปัญญา ผ่านมิติใหม่ตามแนวทางการเรียนรู้อย่างเป็นระบบของสำนักงานสิทธิบัตรญี่ปุ่น (JPO) เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๙๕ คน</p> <p>(๑๐) การเผยแพร่กระบวนการใกล้เคียงข้อพิพาท เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๘๖ คน</p> <p>(๑๑) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาในหลักสูตร Training Course on Design Substantive Examination and Accession to the Hague Agreement ของสำนักงานสิทธิบัตรญี่ปุ่น (JPO) เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง จำนวน ๖๒ คน</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละของหัวหน้างานที่สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๑ คน</li> </ul>	ร้อยละ ๙๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสอนงานของหัวหน้างาน</li> </ul>	<p>กรมฯ ได้พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) และการสอนงาน (Coach) ให้กับข้าราชการระดับผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับชำนาญการพิเศษ และชำนาญการ จำนวน ๒๔ คน อบรมเมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๔, ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๒, ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ (รวม ๓๐ ชั่วโมง) ณ โรงแรมริเวอร์โรน เพลส จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งได้แจ้งเวียนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบถึงเป้าประสงค์ตัวชี้วัดในเรื่องการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและได้มีหนังสือติดตามหัวหน้ากลุ่มงานได้มีการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ โดยให้แจ้งรายละเอียดภายในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ พบว่าหัวหน้ากลุ่มงานมีการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๑ (หัวหน้ากลุ่มที่มีผู้ครองตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔๖ คน ระดับชำนาญการ ๑๕ คน รวม ๖๑ คน)</p> <p>ผลการดำเนินงาน : ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย</p>	๑ ม.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			
<b>รวมงบประมาณ</b>								๙๔๕,๐๐๐	๘๙๓,๔๓๒	



**ปัญหา/อุปสรรค :** การดำเนินการในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละของหัวหน้างานที่สอนงาน (Coaching) ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๑ คน เป้าหมายร้อยละ ๙๐ ซึ่งยังเป็นไปตามเป้าหมาย จากการติดตามผลการสอนงาน (Coaching) ของหัวหน้ากลุ่มงานระดับชำนาญการพิเศษและระดับชำนาญการ ในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๗ มีหัวหน้ากลุ่มงานสอนงาน (Coaching) ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ ๕๙.๐๑ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหัวหน้ากลุ่มงานมีภาระงานมากจึงไม่สามารถสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** เนื่องจากการสอนงาน (Coaching) เป็นเรื่องหนึ่งที่ ก.พ. ให้ความสำคัญ เพราะจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการดึงศักยภาพของตนเองในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น จึงเห็นควรให้หัวหน้ากลุ่มงานให้ความสำคัญ โดยกลุ่มบริหารงานบุคคลจะได้จัดทำหนังสือแจ้งผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์ เพื่อขอความร่วมมือแจ้งให้หัวหน้ากลุ่มงานทุกท่านได้มีการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๑ คน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานที่ประสงค์จะศึกษาทบทวนความรู้เกี่ยวกับการสอนงาน (Coaching) สามารถสมัครเข้าเรียนเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. <https://learningportal.ocsc.go.th/learningportal>

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	•การบริหาร งานบุคคล ที่เป็นไป ตามระบบ คุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใส	•กระบวนการ สรรหาบรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณสมบัติ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	•จำนวนเรื่องร้องเรียน ในการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร	ไม่มีเรื่อง ร้องเรียน	•การจัดการ เรื่องร้องเรียน ตามระเบียบ ที่กำหนด (หากมีเรื่อง ร้องเรียน)	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ไม่มีเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร  ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			
		•สร้างการรับรู้ และการมีส่วนร่วม ขอบุคลากร ต่อการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	•จำนวนช่องทางในการสื่อสาร ภายในกรมฯ ในเรื่อง การบริหารทรัพยากร บุคคลให้บุคลากรได้ทราบ	๓ ช่องทาง	•จัดให้มี ช่องทาง การสื่อสาร ให้กับ บุคลากร ภายใน หน่วยงาน	กบค. ได้จัดช่องทางการสื่อสารให้กับบุคลากร ภายในกรมฯ ๓ ช่องทาง ดังนี้ (๑) หนังสือ (๒) โทรศัพท์ สายใน ๑๑๐๓ โทรศัพท์สายภายนอก ๐ ๒๕๔๗ ๕๖๙๔ (๓) e-Mail : <a href="mailto:personnel.dip@gmail.com">personnel.dip@gmail.com</a>  ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเรื่องของการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	จำนวน ๓ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<p>กรมฯ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <p>(๑) ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี</p> <p>(๒) ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ</p> <p>(๓) ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</p> <p>(๔) ใช้ประกอบในการย้ายข้าราชการ</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	
รวมงบประมาณ								-	-	

ปัญหา/อุปสรรค : การดำเนินการในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด  
ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ไม่มี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	•การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	•บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความผูกพันขององค์กร	•จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	จำนวน ๓ กิจกรรม	•การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	กรมฯ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เสริมสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากร ดังนี้ ๑. จัดสวัสดิการให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ตามระเบียบสวัสดิการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๔๙ และระเบียบกรมทรัพย์สินทางปัญญาว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยมีการช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ (๑) ให้ทุนช่วยเหลือการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ โดยในปี ๒๕๖๗ ได้ให้ทุนการศึกษา จำนวน ๗ ทุน ดังนี้ -ระดับประถมศึกษา ๑ ทุนๆ ละ ๕,๕๐๐ บาท -ระดับมัธยมศึกษา ๓ ทุนๆ ละ ๖,๐๐๐ บาท -ระดับปริญญาตรี ๓ ทุนๆ ละ ๗,๐๐๐ บาท (๒) การให้เงินกู้สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับบุคลากรที่ประสบปัญหาทางการเงินสามารถกู้ยืมเงินจากกองทุนเงินกู้สวัสดิการฯ รายละ ๓๐,๐๐๐ บาท หรือ ๕๐,๐๐๐ บาท ตามเงื่อนไข ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าธนาคารพาณิชย์	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	๔๔,๕๐๐	ใช้เงินสวัสดิการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๓) ให้เงินสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ อาทิ การมอบเงินให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการที่มีอายุราชการเกิน ๒๕ ปี คนๆ ละ ๑๐,๐๐๐ บาท ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีผู้ที่จะเกษียณ ๕ คน ข้าราชการ ๒ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน ข้าราชการลาออกมีสิทธิได้รับเงิน ๒ คน</p> <p>๒. คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการผู้ประพฤติตนในการครองตนครองคน ครองงาน และมีคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๒ ราย โดยมีการลงประกาศให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมทราบผ่านไลน์ DIP Family ติดประชาสัมพันธ์ในลิฟท์ และบันทึกลงใน ก.พ. ๗</p> <p>๓. ประกาศชื่นชมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ที่ให้บริการผู้มาติดต่อได้อย่างประทับใจ ณ ศูนย์ IPAC และศูนย์บริการชั้น ๓ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีการลงประกาศให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมทราบผ่านไลน์ DIP Family</p>		-	๘๐,๐๐๐	ใช้เงินสวัสดิการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ	
						<p>๔. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพให้กับบุคลากรทุกประเภท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔๖๘ คน (ข้าราชการ ๒๔๑ คน ข้าราชการบำนาญ ๒๔ คน ลูกจ้างประจำ ๗ คน พนักงานราชการ ๑๒๓ คน ลูกจ้างสวัสดิการ ๑ คน และลูกจ้างเหมาบริการ ๑๐๓ คน) เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ กรมทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p>๕. จัดงานแสดงมุทิตาจิตให้กับผู้เกษียณเพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณที่ได้ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานมาอย่างยาวนาน และมอบของที่ระลึกให้กับผู้เกษียณอายุ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีผู้เกษียณอายุ ๕ คน โดยได้มีการจัดงานเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๔ กรมทรัพย์สินทางปัญญา นอกจากนี้กระทรวงพาณิชย์ยังได้มีการจัดงานเกษียณอายุราชการในภาพรวมของกระทรวงพาณิชย์ด้วย โดยได้จัดงานเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๗ ณ ห้องบูรฉัตรไชยากร ชั้น ๔ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	<p>๑๑-๑๒ มิ.ย. ๖๗</p> <p>๑๙ ก.ย. ๖๗</p>	๑๙๗,๓๖๐	๑๙๗,๓๖๐	๘๙,๑๘๐	ใช้เงินสวัสดิการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระดับความสำเร็จของการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal)</li> <li><b>ระดับ ๑</b> ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li><b>ระดับ ๒</b> รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่</li> <li><b>ระดับ ๓</b> วิเคราะห์ในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่</li> </ul>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การออกประกาศกรมฯ เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal)</li> </ul>	<p>๑. กรมฯ ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อให้การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนสามารถรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นที่เกิดขึ้นได้ และได้แจ้งเวียนให้บุคลากรของกรมฯ ได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน</p> <p>๒. กรมฯ ได้ออกระเบียบ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการลงเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง โดยการเหลื่อมเวลาทำงาน การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับ</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑๕ มี.ค. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			<p><b>ระดับ ๔</b> จัดทำร่างประกาศกรมา รูปแบบการปฏิบัติ ราชการที่รองรับชีวิต และวิถีใหม่</p> <p><b>ระดับ ๕</b> เสนอกรมา ลงนามใน ประกาศฯ และแจ้งเวียน ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและ ถือปฏิบัติ</p>			<p>ชั่วโมงทำงาน และการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสม กับภารกิจลักษณะงานของหน่วยงาน และรูปแบบ การให้บริการประชาชน โดยในส่วนของกรมา ระยะเริ่มต้นได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน ในสถานที่ตั้ง โดยการเหลื่อมเวลาทำงาน และการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งได้แจ้งเวียน ให้บุคลากรของกรมา ทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>				
			<p>• ร้อยละของการติดตาม และรายงานผลการ ปฏิบัติงานของผู้ที่ใช้ รูปแบบการปฏิบัติราชการ ที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่</p>	ร้อยละ ๑๐๐	<p>• การติดตาม และการรายงาน ผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล</p>	<p>ตามระเบียบกรมทรัพย์สินทางปัญญา ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการลง เวลาปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานราชการ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา กำหนดให้สำนักงานเลขานุการกรม กอง ศูนย์ จัดทำสรุปรายงานการมาปฏิบัติงานและการลา ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของแต่ละเดือนและรายงานให้รองอธิบดีที่กำกับ ดูแลทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันครบกำหนด สิ้นเดือน</p> <p>จากการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามระเบียบ กรมา ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทาง ปฏิบัติการลงเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ พบว่าทุก</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	



มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>สำนักงาน/กอง/ศูนย์ มีการสรุปรายงานการลงเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดให้กับรองอธิบดีที่กำกับดูแลทราบทุกเดือน</p> <p>สำหรับการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ตั้ง พบว่ามีการปฏิบัติงาน ๒ กอง คือ กองสิทธิบัตรและกองสิทธิบัตรออกแบบ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งดำเนินการเป็นรอบๆ ละ ๓ เดือน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้กรมทราบหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการในแต่ละรอบ</p> <p>ผลการดำเนินงาน : เป็นไปตามเป้าหมาย</p>				
รวมงบประมาณ								๑๙๗,๓๖๐	๔๑๑,๐๔๐	รมเงินสวัสดิการฯ ๒๓๓๖๘๖
รวมงบประมาณทั้งสิ้น								๑,๑๕๒,๓๖๐	๑,๓๐๔,๘๗๒	รมเงินสวัสดิการฯ ๒๓๓๖๘๖

**ปัญหา/อุปสรรค :** จากผลการปฏิบัติงานในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้ผลตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด แต่จากผลการสำรวจความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ให้ข้าราชการของทุกหน่วยงานตอบแบบสำรวจในช่วงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ ในส่วนของกรมทรัพย์สินทางปัญญามีผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๕๑.๓๔ ของข้าราชการที่มีอยู่ในส่วนราชการ ได้รับคะแนนความผูกพันร้อยละ ๗๓.๙๕ ต่ำกว่าผลการสำรวจในภาพรวมของข้าราชการพลเรือนร้อยละ ๔.๖๔ (ภาพรวมร้อยละ ๗๘.๕๙) ความผูกพันต่องานได้คะแนนร้อยละ ๗๗.๙๘ ต่ำกว่าภาพรวมร้อยละ ๔.๑๗ (ภาพรวมร้อยละ ๘๒.๑๕) ความผูกพันต่อองค์กรได้คะแนนร้อยละ ๖๙.๐๒ ต่ำกว่าภาพรวมร้อยละ ๖.๐๑ (ภาพรวมร้อยละ ๗๕.๐๓) แรงจูงใจในบริการสาธารณะได้คะแนนร้อยละ ๗๔.๘๖ ต่ำกว่าภาพรวมร้อยละ ๓.๗๔ (ภาพรวมร้อยละ ๗๘.๖๐) ข้อคำถามที่ตอบ (ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) สูงสุด ๓ อันดับแรก พบว่า (๑) สวัสดิการเพิ่มเติมที่หน่วยงานของฉันจัดให้ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน เช่น สวัสดิการกู้ยืมเงิน สวัสดิการรถรับส่ง เป็นต้น ได้คะแนนร้อยละ ๓๓.๕๓ (๒) เมื่อเทียบกับคนในสายงานเดียวกันในหน่วยงานภาครัฐอื่น ฉันรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนของฉันเหมาะสม ได้คะแนนร้อยละ ๓๔.๑๐ (๓) นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานของฉันจัดขึ้นช่วยให้ฉันมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น ได้คะแนนร้อยละ ๓๔.๑๐ ดัชนีความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวชี้วัดถึงแนวโน้มที่บุคลากรจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ผลลัพธ์ขององค์กร มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น บุคลากรทุกคนทุกระดับจึงมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการสร้างความผูกพันดังกล่าว

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข :** จากผลการสำรวจความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีผลคะแนนน้อย ๓ อันดับแรก จึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

(๑.๑) ส่งเสริมการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัวในรูปแบบต่างๆ อาทิ สำรวจภาระงาน (workload) ของบุคลากรปรับปรุงระบบและกระบวนงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับกิจกรรมต่างๆ ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว

(๑.๒) ส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี อาทิ ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมในช่วงระหว่างพักให้มีการลุกจากโต๊ะทำงานบ้าง จัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน

(๑.๓) ส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี อาทิ ประเมินระดับความเครียด หรือภาวะหมดไฟการทำงาน (Burn Out) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต จัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเครียด

(๒) ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) สื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรให้ทราบทุกระดับ

(๒.๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเติมโตในสายอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของบุคคล โดยจัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

(๒.๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัด KM Sharing และจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์กับหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

(๓) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) การให้รางวัลและการยอมรับเมื่อบุคลากรมีผลงานยอดเยี่ยมหรือทำประโยชน์กับกรมฯ

(๓.๒) การจัดสรรทรัพยากรและสถานที่ที่สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม

(๓.๓) สื่อสารให้บุคลากรทราบโดยทั่วกันเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

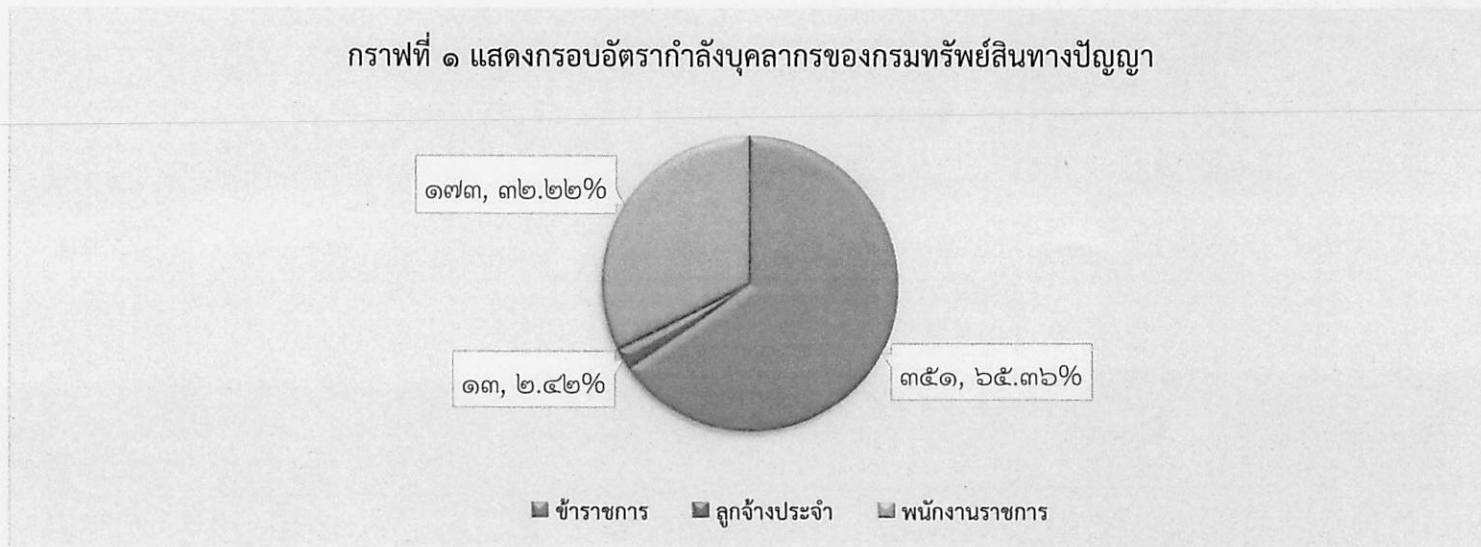
## ๒. สรุปข้อมูลสถิติด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

๒.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๕๓๗ อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ ๓๕๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑๓ อัตรา และพนักงานราชการ ๑๗๓ อัตรา รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงกรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ
๑	ข้าราชการ	๓๕๑	๖๕.๓๖
๒	ลูกจ้างประจำ	๑๓	๒.๔๒
๓	พนักงานราชการ	๑๗๓	๓๒.๒๒
รวม		๕๓๗	๑๐๐.๐๐

กราฟที่ ๑ แสดงกรอบอัตรากำลังบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา



จากตารางที่ ๑ และกราฟที่ ๑ กรมทรัพย์สินทางปัญญามีกรอบอัตรากำลังข้าราชการมากที่สุด ๓๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๓๖ รองลงมาเป็นพนักงานราชการ ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๒ และลูกจ้างประจำ ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๒

๒.๒ ข้อมูลประเภทตำแหน่งบริหาร สายงาน และระดับตำแหน่งข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้จำแนกประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญออกเป็น ๔ ประเภท คือ ๑) ประเภทบริหาร ๒) ประเภทอำนวยการ ๓) ประเภทวิชาการ และ ๔) ประเภททั่วไป โดยกรมทรัพย์สินทางปัญญามีกรอบตำแหน่ง สายงาน และระดับ ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนกรอบตำแหน่ง สายงาน และระดับของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งบริหาร/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง								รวม	สัดส่วนร้อยละ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ			ทั่วไป		
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชข.	ชพ.	ปก./ชก.	ปง/ชง.		
๑	นักบริหาร	๑	๓	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๑๔
๒	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร)	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๐.๕๗
๓	ผู้อำนวยการ	-	-	๔	๕	-	-	-	-	๙	๒.๕๖
๔	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	-	-	-	-	-	๘	๑๒๒	-	๑๓๐	๓๗.๐๔
๕	นวก.การพาณิชย์	-	-	-	-	๔	๒๖	๘๐	-	๑๑๐	๓๑.๓๔
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	๒	๔	-	๖	๑.๗๑
๗	นิติกร	-	-	-	-	๑	๗	๓๖	-	๔๔	๑๒.๕๕
๘	นวก.ตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๐.๒๘
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	๒	๔	-	๖	๑.๗๑
๑๐	นวก.คอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	๑	๑๐	-	๑๑	๓.๑๓
๑๑	นวก.พัสดุ	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๔	๑.๑๔
๑๒	นวก.เงินและบัญชี	-	-	-	-	-	๑	๖	-	๗	๑.๙๙
๑๓	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓	๐.๘๗
๑๔	จพง.พาณิชย์	-	-	-	-	-	-	-	๔	๔	๑.๑๔
๑๕	จพง.ธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	๑๐	๑๐	๒.๘๕
รวมทั้งสิ้น		๑	๓	๖	๕	๕	๕๐	๒๖๗	๑๔	๓๕๑	๑๐๐.๐๐
ร้อยละ		๐.๒๘	๐.๘๕	๑.๗๑	๑.๔๒	๑.๔๒	๑๔.๒๕	๗๖.๐๗	๓.๙๙	๑๐๐.๐๐	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๒ กรมทรัพย์สินทางปัญญามีกรอบอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร มากที่สุด ๑๓๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๔ รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ๑๑๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๔ โดยตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ มากที่สุด ๒๖๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๗ รองลงมาในระดับชำนาญการพิเศษ ๕๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๕

๒.๓ ข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังคนของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) การให้โอนข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๓ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับการให้โอนข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	ร้อยละ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก.	ชง	ปง.		
๑	บริหาร	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๙.๐๙
๒	อำนวยการ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๙.๐๙
๓	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑๘.๑๘
๔	นักวิชาการพาณิชย์	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๙.๐๙
๕	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๙.๐๙
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑๘.๑๘
๗	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๙.๐๙
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๑๘.๑๘
	รวม	๑	-	๑	-	-	๑	๓	๓	๒	-	๑๑	๑๐๐.๐๐
	ร้อยละ	๙.๐๙	-	๙.๐๙	-	-	๙.๐๙	๒๗.๒๗	๒๗.๒๗	๑๘.๑๘	-	๑๐๐.๐๐	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีการให้โอนข้าราชการทั้งในระดับบริหาร อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ คน โดยสายงานที่ให้โอนมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร นักวิชาการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ตำแหน่งละ ๑ คน ส่วนระดับที่ให้โอนมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ ระดับละ ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๗ รองลงมา ระดับชำนาญงาน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘

(๒) การให้ข้าราชการลาออกจากราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับข้าราชการลาออกจากราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	ร้อยละ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก.	ชง	ปจ.		
๑	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๒๐.๐๐
๒	นักวิชาการพาณิชย์	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๓	๓๐.๐๐
๓	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๒๐.๐๐
๔	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑๐.๐๐
๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑๐.๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑๐.๐๐
	รวม	-	-	-	-	-	๒	๑	๗	-	-	๑๐	๑๐๐.๐๐
	ร้อยละ	-	-	-	-	-	๒๐.๐๐	๑๐.๐๐	๗๐.๐๐	-	-	๑๐๐.๐๐	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมทรัพย์สินทางปัญญา มีการอนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ จำนวน ๑๐ คน โดยสายงานที่ลาออกมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการพาณิชย์ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตรและนิติกร ตำแหน่งละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ตำแหน่งอื่นๆ ตำแหน่งละ ๑ คน ส่วนระดับที่อนุญาตลาออกมากที่สุด ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ รองลงมา ระดับชำนาญการพิเศษ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ สำหรับสาเหตุของการลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ๕ คน และไปรับราชการเข้ารับราชการในหน่วยงานอื่น ๕ คน

(๓) การเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับการเกษียณอายุข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม	ร้อยละ
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป			
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก.	ชง	ปง.		
๑	อำนวยการ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕๐.๐๐
๒	นักวิชาการพาณิชย์	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๕๐.๐๐
	รวม	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑๐๐.๐๐
	ร้อยละ	-	-	๕๐.๐๐	-	-	-	๕๐.๐๐	-	-	-	๑๐๐.๐๐	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมทรัพย์สินทางปัญญามีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๒ คน เป็นประเภทอำนวยการระดับสูง ๑ คน และระดับชำนาญการ ๑ คน

(๔) การเกษียณอายุราชการ เสียชีวิตของลูกจ้างประจำ ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๖ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับเกษียณอายุราชการ การเสียชีวิตของลูกจ้างประจำของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	ระดับ	จำนวน	สาเหตุพ้นจากกรมฯ
๑	พนักงานขับรถยนต์	ส ๒	๒	เกษียณอายุ ๑ คน / เสียชีวิตระหว่างปี ๑ คน
๒	พนักงานพิมพ์	ส ๔	๒	เกษียณอายุ ๒ คน
	รวม		๔	

จากตารางที่ ๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓ คน เสียชีวิตระหว่างปี ๑ คน โดยตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนดเมื่อตำแหน่งว่างทุกกรณีให้ยุบเลิกตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งพนักงานพิมพ์ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ปรับเป็นกรอบพนักงานราชการได้ แต่เนื่องจากงบประมาณปี ๒๕๖๘ ไม่ได้มีการจัดสรร จึงต้องขอรับการจัดสรรงบประมาณปี ๒๕๖๙ จึงจะสามารถจ้างพนักงานราชการได้



## (๕) การลาออกจากราชการของพนักงานราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๗ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน กลุ่มตำแหน่งพนักงานราชการที่ลาออกของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	กลุ่มตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการพาณิชย์	กลุ่มบริหารทั่วไป	๙	ลาออกบรรจุเข้ารับราชการ ๘ คน/ ประกอบอาชีพอื่น ๑ คน
๒	นิติกร	กลุ่มบริหารทั่วไป	๒	ลาออกบรรจุเข้ารับราชการ ๑ คน/ ประกอบอาชีพอื่น ๑ คน
รวม			๑๑	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๗ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีพนักงานราชการลาออกจากราชการ จำนวน ๑๑ คน ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ จำนวน ๙ คน ตำแหน่งนิติกร ๒ คน โดยสาเหตุที่ลาออกส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยงานต่างๆ จำนวน ๙ คน ประกอบอาชีพอื่น ๒ คน

## ๒.๔ การบรรจุข้าราชการใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๘ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับการบรรจุข้าราชการใหม่ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	ปฏิบัติการ	๑๐	สบ. ๙ คน/ สอ. ๑ คน
๒	นักวิชาการพาณิชย์	ปฏิบัติการ	๓	สอ. ๑ คน/ สช. ๑ คน/ คม. ๑ คน
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	๒	ศพ. ๒ คน
๔	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	สล.
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	สล.
รวม			๑๗	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๘ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการบรรจุข้าราชการใหม่ จำนวน ๑๗ คน เป็นตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตรมากที่สุด ๑๐ ตำแหน่ง รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ๓ คน กองที่มีข้าราชการบรรจุใหม่มากที่สุด คือ กองสิทธิบัตร รองลงมา คือ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ๒ คน

## ๒.๕ การบรรจุพนักงานราชการใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๙ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน กลุ่มตำแหน่งพนักงานราชการที่บรรจุใหม่ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	กลุ่มตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการพาณิชย์	กลุ่มบริหารทั่วไป	๖	ค.ม. ๓ คน/ สช. ๑ คน/ สบ. ๑ คน/ สพ. ๑ คน
๒	นิติกร	กลุ่มบริหารทั่วไป	๓	ก.ม. ๑ คน/ ล.ส. ๑ คน/ ป.ป. ๑ คน
๓	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	๑	ศพ.
๔	เจ้าพนักงานการพาณิชย์	กลุ่มงานบริการ	๑	ค.ม.
รวม			๑๑	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการบรรจุพนักงานราชการใหม่ จำนวน ๑๑ คน เป็นตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ มากที่สุด ๖ ตำแหน่ง รองลงมา ตำแหน่งนิติกร ๓ คน ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานการพาณิชย์ ตำแหน่งละ ๑ คน กองที่มีการบรรจุพนักงานราชการใหม่มากที่สุด คือ กองเครื่องหมายการค้า สำหรับกองอื่นๆ กองละ ๑ คน

## ๒.๖ การรับโอนข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๑๐ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับการรับโอนข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการพิเศษ	๑	
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	
๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	ปก. ๑ คน/ ชก. ๑ คน
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	ปง. ๑ คน/ ชง. ๑ คน
รวม			๗	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๑๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติราชการที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๗ คน เป็นตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๒ คน เจ้าพนักงานธุรการ ๒ คน นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักทรัพยากรบุคคล และนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งละ ๑ คน

## ๒.๗ การเลื่อนข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

## ตารางที่ ๑๑ แสดงจำนวน ตำแหน่งสายงาน และระดับการเลื่อนระดับข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ลำดับที่	ตำแหน่งสายงาน	จากระดับ	เป็นระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	บริหาร (อธิบดี)	สูง	สูง (ปลัดกระทรวง)	๑	
๒	อำนวยการ	สูง	บริหารต้น	๑	
๓	อำนวยการ	ต้น	เชี่ยวชาญ	๑	
๔	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	๒	
๕	นักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๔	
๖	นักวิชาการพาณิชย์	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	๑	
๗	นักวิชาการพาณิชย์	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๒	
๘	เจ้าพนักงานการพาณิชย์	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๑	
รวม				๑๓	

หมายเหตุ ข้อมูลจากระบบ DPIS ๖ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

จากตารางที่ ๑๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการเลื่อนระดับข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน ๑๓ คน เป็นตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตรจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ มากที่สุด ๔ คน ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ๒ คน นักวิชาการพาณิชย์จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ ๒ คน สำหรับตำแหน่งอื่นๆ ตำแหน่งละ ๑ คน

## ๒.๘ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๑๒ แสดงจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร และจำนวนงบประมาณที่ใช้ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

การใช้งบประมาณ	จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (คน)	จำนวนเงินที่ใช้ (บาท)	สัดส่วนต่อคน (บาท/คน)	หมายเหตุ
ใช้งบประมาณ	๓๓๑	๘๙๓,๔๓๒	๒,๖๙๙.๑๙	
ไม่ใช้งบประมาณ	๘๐	-	-	
รวม	๔๑๑	๘๙๓,๔๓๒	-	

จากตารางที่ ๑๒ พบว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการใช้งบประมาณเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๘๙๓,๔๓๒ บาท โดยมีจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน ๓๓๑ คน คิดเป็นสัดส่วนการใช้งบประมาณ ๒,๖๙๙.๑๙ บาท/คน และมีบุคลากรที่ได้เข้ารับพัฒนากับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งไม่ได้ใช้งบประมาณของกรมฯ จำนวน ๘๐ คน

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>เป็นหน่วยงานหลักในการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยทรัพย์สินทางปัญญา</p>	<p>๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ                      ๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล                      ๓. การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร</p>
<p>พันธกิจ</p>	<p>๔. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส                      ๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</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. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	•การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ	•การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร	•ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	•แผนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายหน้าที่ราชการ													-	สำนักงาน/กอง/ศูนย์ (กบค.)	
		•การบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	•ร้อยละของราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่หมุนเวียนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	•การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์													-	สำนักงาน/กอง/ศูนย์ (กบค.)	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	•การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	•ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS/SEIS) ถูกต้องครบถ้วน	•ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ (DPIS/SEIS) มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๘๐	•การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (DPIS/SEIS)													-	กบค.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
						ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	๕ กระบวนการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล</li> </ul>															กบค.	
มิติที่ ๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</li> </ul>													๙๕๕,๐๐๐	กบค.		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>•ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	ร้อยละ ๘๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม</li> </ul>															กบค.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ				
						ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘				ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	๕ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM Sharing)</li> </ul>															-	สำนักงาน / กอง / ศูนย์ (กบค.)	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละของหัวหน้างานที่สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๑ คน</li> </ul>	ร้อยละ ๙๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสอนงานของหัวหน้างาน</li> </ul>															-	สำนักงาน / กอง / ศูนย์ (กบค.)	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</li> </ul>	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (หากมีเรื่องร้องเรียน)</li> </ul>															-	สำนักงาน / กอง / ศูนย์ (กบค.)	



มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ			
						ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘				ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ</li> </ul>	๓ ช่องทาง	<ul style="list-style-type: none"> <li>•จัดให้มีช่องทางการสื่อสารให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</li> </ul>														-	กบค.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>•การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•จำนวนเรื่องของการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	จำนวน ๓ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>														-	กบค.	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</li> </ul>	จำนวน ๓ กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>•การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</li> </ul>														-	กบค.	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										งบประมาณที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
						ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘				ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละของการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ใช้รูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่</li> </ul>	ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานรายบุคคล</li> </ul>													-	สำนักงาน/กอง/ศูนย์ (กบค.)	