

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 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<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>• 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.)	