



รอง	เลขรับ	ว.ค.ป.	เวลา
2	6534	1/11/66	12.03 น.

บันทึกข้อความ

อ.บ.	เลขรับ	ว.ค.ป.	เวลา
	2679	1/11/66	16.13 น.

ส่วนราชการ... สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๐๓

ที่... พณ.๐๗๐๑.๐๓/๒๕๑๒ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง... ขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

เรียน อธิบดี

R. พย ๖๖

เพื่อโปรดพิจารณา

๑. เรื่องเดิม

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า มีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินการระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน และให้มีการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมาให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี (เอกสารแนบ ๑)

๒. การดำเนินการ

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียด (เอกสารแนบ ๒)

๓. ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ก่อนเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กรมฯ และแจ้งเวียนให้สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ทราบ เพื่อให้ความร่วมมือในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เห็นชอบตามข้อ ๓ ก่อนดำเนินการต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

พ.จ.ท.

[Signature]

(จรัส ยิบพิกุล)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

[Signature]

(นางโชติมา สนแปง)

เลขานุการกรม
31 ต.ค. 2566

ความเห็น / คำสั่ง

[Signature]

[Signature]
13 พย ๖๖

(นายวุฒิไกร ลีระพันธุ์)
อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา

เรียน กบค.

[Signature]

(นางโชติมา สนแปง)

เลขานุการกรม

- 7 พ.ย. 2566

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>เป็นหน่วยงานหลักในการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยทรัพย์สินทางปัญญา</p>	<p>๑. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร</p> <p>๔. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส</p> <p>๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p>
<p>พันธกิจ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ (Creation)</p> <p>๒. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญา ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization)</p> <p>๓. ให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (Protection)</p> <p>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 ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ระดับ ๓ วิเคราะห์อัตรากำลัง ระดับ ๔ จัดทำคำขอเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๖ ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๑ ระดับ ๕ เสนอคำขอรับการจัดสรรต่อ อ.ก.พ.กระทรวงพาณิชย์ 	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			
			ระดับ ๔ เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน															
			<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ 	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) ที่หมุนเวียนตามกรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ 	ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ 											-	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	<ul style="list-style-type: none"> การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล DPIS/SEIS) ถูกต้องครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ (DPIS/SEIS) มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 	ร้อยละ ๘๐	<ul style="list-style-type: none"> การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (DPIS/SEIS) 														-	กบค.	
		<ul style="list-style-type: none"> การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	๕ กระบวนงาน	<ul style="list-style-type: none"> การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล 																-

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"> การวางแผนพัฒนบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 	ระดับ ๕	<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"> การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องของการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	จำนวน ๓ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 															-	กบค.	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความผูกพันขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 	จำนวน ๓ กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร 															๓๕๐,๐๐๐	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"> 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.)	

