



รอก	ตจ.ท	ว.ค.ป.	เวลา
2	2048	11+167	15.40

อส.	เลขรับ	ว.ค.ป.	เวลา
	990	17.4.67	8.49

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารงานบุคคล โทร. ๑๑๐๓

ที่ พณ ๐๗๐๑.๐๓/ ๗๕๑ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

เรียน อธิบดี

เพื่อโปรดทราบ

๑. เรื่องเดิม

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

๒. การดำเนินการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รายละเอียดปรากฏ (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.จ.ท.

(จรัส ยิบพิกุล)

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

(นางโชติมา สมแป้ว
เลขานุการกรม

11 เม.ย. 2567

ความเห็น / คำสั่ง

ท.ท.

(นายวุฒิไกร ลีระพันธุ์)
อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา

เรียน กบค.

(นางโชติมา สมแป้ว
เลขานุการกรม

17 เม.ย. 2567

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๖ เดือน)

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับสำเร็จของการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจ <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) 	<p>๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๑) โดยได้มีการประชุมชี้แจงให้ส่วนราชการทราบถึงแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ โดยกำหนดให้ส่วนราชการส่งกรอบพนักงานราชการให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p> <p>๒. สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) กลุ่มบริหารงานบุคคล (กบค.) ได้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง/ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 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</p>	๑ มี.ค. ๖๗ ถึง ๓๑ พ.ค. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>เพื่อดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ พร้อมทั้งจัดทำเหตุผลความจำเป็นเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพาณิชย์ พิจารณาต่อไป</p> <p>๓. กระทรวงพาณิชย์ได้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๑) ส่งให้กระทรวงพาณิชย์ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ เพื่อรวบรวมนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพาณิชย์ พิจารณาต่อไป</p> <p>๔. กบค. อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมเพื่อจัดทำข้อมูลเสนอกรมฯ และกระทรวงพาณิชย์ต่อไป</p>				
		<ul style="list-style-type: none"> การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) 	<p>๑. สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.) กลุ่มบริหารงานบุคคล (กบค.) ได้ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan) ซึ่งได้นำเสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>๒. สล.กบค. ได้จัดทำหนังสือถึงทุกกอง/ศูนย์ เพื่อส่งแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</p>	๑ ธ.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			<p>ระดับ ๑ ศึกษาภู ระเบียบหลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างคามต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างคามต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</p> <p>ระดับ ๔ เสนอแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสร้างคามต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ</p>			<p>เพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนสร้างคามต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคล เพื่อประกอบการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามประกาศกรมใน งานที่หลากหลาย (ต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ และต่างลักษณะงาน) ไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง อย่างละไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพื่อให้มีคุณสมบัติ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๓. กบค. ได้นำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างคามต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมฯ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๔. กบค. ได้จัดประชุมชี้แจงให้กับข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ทราบถึงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสร้างคามต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ และดำเนินการจัดทำแบบและผลงานของตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) ประกอบในการโยกย้ายหรือให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป</p>				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผน							
			• ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	• แผนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายหน้าที่ราชการ	กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนการโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือมอบหมายหน้าที่ราชการ เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างมีระบบ โดยให้มีการย้ายข้าราชการเพื่อให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายปีงบประมาณละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน) และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม) สำหรับกรณีอื่นๆ ให้เป็นไปตามดุลพินิจของกรมฯ ทั้งนี้ แผนการโยกย้ายเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ	๑ ธ.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	
		• การบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	• ร้อยละของราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่หมุนเวียนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	ร้อยละ ๑๐๐	• การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์	กรมฯ ได้มีคำสั่งให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมุนเวียนตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ จำนวน ๔ ราย ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ และคำสั่งกรมฯ ที่ ๒๑๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ไม่มี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล SEIS/DPIS) ถูกต้องครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ (SEIS/DPIS) มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 	ร้อยละ ๘๐	<ul style="list-style-type: none"> การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ (SEIS/DPIS) 	<p>กบค. ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ อาทิ ย้าย โอน เลื่อน ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อมูลบุคคลลงในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (Smart Employee Information System : SEIS) และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) เพื่อให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังในทะเบียนประวัติของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	
		<ul style="list-style-type: none"> การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกระบวนงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	๕ กระบวนงาน	<ul style="list-style-type: none"> การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล 	<p>กบค. ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ดังนี้</p> <p>(๑) ระบบการรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการรับสมัครข้าราชการและพนักงานราชการ</p> <p>(๒) การนำ QR Code มาใช้ในการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่มีจำนวนหน้ากระดาษมากให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการใช้กระดาษและเวลาในการจัดทำเอกสาร</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๓) การนำ Google Form มาใช้ในการเข้าร่วมกิจกรรม การค้นหาข้อมูล การดาวโหลดเอกสารประกอบการบรรยาย คู่มือต่างๆ รวมทั้งการประมวลผลการฝึกอบรม ซึ่งสามารถทำได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย</p> <p>(๔) การนำระบบออนไลน์ ZOOM Meeting, Microsoft Teams มาใช้ในการประชุม ฝึกอบรม สัมมนา การจัด KM ซึ่งทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่าย</p> <p>(๕) การนำแอปพลิเคชัน CANVA มาใช้ในการจัดทำ Infographic เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกกรมฯ</p> <p>(๖) พัฒนาระบบรวมศูนย์ (Back Office) โดยสำนักงานเลขาธิการกรมจัดจ้างพัฒนา ซึ่งมีหลายระบบรวมอยู่ด้วยกัน และมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับการควบคุมเวลา การปฏิบัติงาน และการลาประเภทต่างๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อรองรับชีวิตและการทำงาน</p>				

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						วิถีใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน และรูปแบบการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นการนำมาใช้แทนระบบการควบคุมเวลาการปฏิบัติงาน และการลาระบบเดิม (e-Office)				

ปัญหา/อุปสรรค : การดำเนินการในมิติที่ ๒ เนื่องจากระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน 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 การให้ปฏิบัติราชการ และข้อมูลบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง การตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลที่ได้บันทึกไว้แบบกระดาษสำหรับบุคลากรที่เข้ารับราชการก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และนำมาบันทึกใน ๒ ระบบ ให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : กบค. ได้กำหนดแผนตรวจสอบ แก้ไขข้อมูลที่บันทึกใน ก.พ. ๗ แบบกระดาษให้ถูกต้องก่อนนำไปบันทึกในระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมอบหมายให้ลูกจ้างเหมาบริการตรวจสอบข้อมูล จำนวน ๒ คน เมื่อตรวจสอบแล้วขอความร่วมมือให้ข้าราชการในกลุ่มบริหารงานบุคคลตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปบันทึกข้อมูล และมอบหมายให้พนักงานราชการ ๑ คน บันทึกข้อมูลทั้ง ๒ ระบบ เพื่อให้เป็นข้อมูลชุดเดียวกัน โดยกำหนดแผนดำเนินการของข้าราชการระดับชำนาญการก่อน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนในระดับอื่นจะได้ดำเนินการต่อไป

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> การเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 	<p>กรมฯ ได้จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้ภารกิจของกรมทรัพย์สินทางปัญญาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน สำหรับในครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ได้ดำเนินการการพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <p>๑. การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร ตามแผนความร่วมมือด้านทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างกรมฯ และสำนักงานสิทธิบัตรญี่ปุ่น (JPO) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สามารถพิจารณาและตรวจสอบ</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๙๔๕,๐๐๐	๔๗,๙๗๐	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>การจดทะเบียนสิทธิบัตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระหว่างวันที่ ๖ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร จำนวน ๓๕ คน</p> <p>๑.๒ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ Net Zero Greenhouse Gas Emission” เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมและการดำเนินงานของกรมฯ ข้อกำหนด และแนวทางการรับรองการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ รวมทั้งมีแนวทางในการลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและสร้างค่านิยมจากกิจกรรมการดำเนินงานของกรมฯ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนด และแนวทางการรับรองปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emission) ในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรจากกอง/ศูนย์ จำนวน ๕๐ คน</p>	๘ ก.พ. ๖๗	๕,๓๕๐		

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๑.๓ การฝึกอบรมหลักสูตร “การประเมินและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Team Development) เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำในการบริหารคน และการโค้ชเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและดึงศักยภาพของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและภูมิคุ้มกันในการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ Module ดังนี้</p> <p>(๑) Module ๑ การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) และการสอนงาน (Coach) กลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้ากลุ่มงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๐ คน อบรมในวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๔, ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๒, ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗</p>	๒๑ มี.ค. ๖๗ ถึง ๓๑ พ.ค. ๖๗		๔๗๔,๑๒๕	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(รวม ๓๐ ชั่วโมง) ณ โรงแรมริเวอร์โรน เพลส จังหวัดนนทบุรี</p> <p>(๒) Module ๒ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Communication) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship) และการมีส่วนร่วม และผูกพันของบุคลากร (Engagement) กลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน ๓๕ คน อบรมในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๕, ๑๙ เมษายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๓, ๑๗, ๒๔ และ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ (รวม ๔๒ ชั่วโมง) ณ โรงแรมริเวอร์โรน เพลส จังหวัดนนทบุรี</p> <p>๑.๔ กรมฯ ส่งบุคลากรตำแหน่งนิติกร ปฏิบัติการ เข้าอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๔ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมายมหาชน ระหว่างวันที่ ๑๘ มีนาคม – ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ เป็นระยะเวลา ๓ เดือน เฉพาะช่วงเย็น นอกเวลาทำงานและในวันเสาร์เต็มวัน ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์</p>	๑๘ มี.ค. ๖๗ ถึง ๑๕ มิ.ย. ๖๗	๓๐,๐๐๐		

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>๑.๕ กรมฯ ได้ส่งเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารงานคลัง จำนวน ๔ ราย เข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่</p> <p>(๑) หลักสูตรเทคนิคการป้องกันการเบิกเงินจากคลังและการบันทึกบัญชีภาครัฐให้ถูกต้องไม่ให้เกิดความผิดพลาดจนต้องรับผิดทางวินัยการเงินการคลังภาครัฐ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๖ -๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>(๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง การจ่ายเงินยืม ทรอรงราชการ การเบิกจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>๑๖-๑๗ มี.ค. ๖๗</p> <p>๒๐-๒๑ เม.ย. ๖๗</p>		๓๑,๒๐๐	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						๑.๖ กรมฯ มีนโยบายให้ข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ เข้าอบรมหลักสูตร “ความรู้ทรัพย์สินทางปัญญาพื้นฐาน (DL-๑๐๑)” เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา โดยตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ มีผู้เข้าอบรม ๑๕ คน เป็นข้าราชการ ๘ คน และพนักงานราชการ ๗ คน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-		
			• ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	• การประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม	สส.กบค. ได้ดำเนินการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยสำรวจข้อมูลจากโครงการฝึกอบรมผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร หลังจากฝึกอบรมเสร็จสิ้นเป็นระยะเวลา ๓ เดือน มีผู้ตอบแบบประเมิน ๓๓ คน จากจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๘ ทุกคนได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ ถึง ๑๕ ก.พ. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<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) 	<p>กรมฯ ได้มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียน (KM Sharing) เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรของกรมฯ ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom meeting) โดยได้มีการจัดไปแล้ว ดังนี้</p> <p>(๑) การจัดทำรายงานวิเคราะห์แนวโน้มสิทธิบัตร เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำนวนผู้เข้าฟัง ๘๖ คน</p> <p>(๒) การดำเนินการตามตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวนผู้เข้าฟัง ๔๕ คน</p> <p>(๓) เขียนผลงานและข้อเสนอแนวคิดอย่างไรให้ผ่านการประเมิน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง ๑๐๑ คน</p> <p>(๔) ทำอย่างไรถึงสามารถใช้ตราสัญลักษณ์สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ของไทย (GI) ได้ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง ๖๒ คน</p> <p>(๕) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง ๕๖ คน</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						(๖) ปรับเป็นพินัยเกี่ยวข้องกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาอย่างไร เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง ๗๒ คน (๗) ใช้งานเพลงอย่างไรไม่ให้ละเมิดลิขสิทธิ์ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าฟัง ๕๒ คน				
		<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 	กรมฯ อยู่ระหว่างการพัฒนาข้าราชการระดับหัวหน้างาน ซึ่ง สล.กบค. จะดำเนินการติดตามให้หัวหน้างานมีการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ๑ คน ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๗	๑ ม.ค. ๖๗ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗			

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ไม่มี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<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) 	ในครึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ไม่มีเรื่องร้องเรียน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๑ ก.ย. ๖๗	-	-	
		<ul style="list-style-type: none"> สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรม ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ 	๓ ช่องทาง	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน 	<p>กบค. ได้จัดช่องทางการสื่อสารให้กับบุคลากรภายในกรมฯ ๓ ช่องทาง ดังนี้</p> <p>(๑) หนังสือ</p> <p>(๒) โทรศัพท์ สายใน ๑๑๐๓</p> <p>โทรศัพท์สายภายนอก ๐ ๒๕๔๗ ๔๖๙๔</p> <p>(๓) e-Mail : personneldip@gmail.com</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๑ ก.ย. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องของการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	จำนวน ๓ เรื่อง	<ul style="list-style-type: none"> การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>กรมฯ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <p>(๑) ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี</p> <p>(๒) ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ</p> <p>(๓) ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๑ ก.ย. ๖๗			

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

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 -ระดับประถมศึกษา ๑ ทุนๆ ละ ๕,๕๐๐ บาท -ระดับมัธยมศึกษา ๓ ทุนๆ ละ ๖,๐๐๐ บาท -ระดับปริญญาตรี ๓ ทุนๆ ละ ๗,๐๐๐ บาท (๒) การให้เงินกู้สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนที่ประสบปัญหาทางการเงิน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๑ ก.ย. ๖๗	-	-	๔๔,๕๐๐	ใช้เงินสวัสดิการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
						<p>(๓) ให้เงินสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบฯ อาทิ มอบเงินให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และข้าราชการที่ลาออกจากราชการที่มีอายุราชการเกิน ๒๕ ปี คนๆ ละ ๑๐,๐๐๐ บาท ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีผู้ที่จะเกษียณ ๖ คน ข้าราชการ ๒ คน ลูกจ้างประจำ ๔ คน ข้าราชการลาออกมีสิทธิได้รับเงิน ๒ คน</p> <p>๒. คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการผู้ประพฤติตนในการครองตน ครองคน ครองงาน และมีคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๒ ราย โดยลงประกาศให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมทราบผ่านไลน์ DIP Family</p> <p>๓. ประกาศชื่นชมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นที่ให้บริการผู้มาติดต่อได้อย่างประทับใจ ณ ศูนย์ IPAC และศูนย์บริการชั้น ๓ กรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีการลงประกาศให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมทราบผ่านไลน์ DIP Family</p> <p>๔. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพให้กับบุคลากรทุกประเภท ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดตรวจในวันที่ ๑๑-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗</p>		-	๘๐,๐๐๐	ใช้เงินสวัสดิการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal) 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูลที่เป็นในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ ระดับ ๓ วิเคราะห์ในการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> การออกประกาศกรมฯ เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ (New Normal) 	<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</p>	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑๕ มี.ค. ๖๗	-	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	งบประมาณที่ได้รับ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
			<p>ระดับ ๔ จัดทำร่างประกาศกรมฯ รูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่</p> <p>ระดับ ๕ เสนอกกรมฯ ลงนามในประกาศฯ และแจ้งเวียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ</p>			ได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง โดยการเหลื่อมเวลาทำงาน การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน และการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงานของหน่วยงาน และรูปแบบการให้บริการประชาชน และได้แจ้งเวียนให้บุคลากรของกรมฯ ได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน				
			<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ใช้รูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและวิถีใหม่ 	ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> การติดตามและการรายงานผลการปฏิบัติงานรายบุคคล 	ตามระเบียบกรมทรัพยากรพิทักษ์สิทธิทางปัญญา ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการลงเวลาปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สังกัดกรมทรัพยากรพิทักษ์สิทธิทางปัญญา กำหนดให้สำนักงานเลขานุการกรม กอง ศูนย์ จัดทำสรุปรายงานการมาปฏิบัติงานและการลาของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของแต่ละเดือนและรายงานให้รองอธิบดีกรมทรัพยากรพิทักษ์สิทธิทางปัญญา ที่กำกับดูแลทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันครบกำหนดสิ้นเดือน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	-	-	

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : ไม่มี