

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก ๒ สายงาน (นว.สบ./นว.พณ.) (ปี ๖๑-๖๒) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์ ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนความก้าวหน้าในสายงาน ระดับ ๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการศึกษาคู่มือการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงาน ก.พ. และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์ โดยจะดำเนินการให้เสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๒</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	• ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐)	• จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า	เนื่องจากแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์ ยังไม่แล้วเสร็จ จึงทำให้ไม่สามารถจัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าได้ แต่อย่างไรก็ดี กรมได้มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งครอบคลุมข้าราชการทุกระดับ อาทิ หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรสำหรับผู้ตรวจสอบสิทธิบัตร หลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ นอกจากนี้ กรมฯ ได้ส่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ อาทิ หลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับสูง(นพส.) หลักสูตรด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต การสร้างความตระหนักรู้ทางด้านดิจิทัล	
	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (Strategic Development Plan)	• ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (ปี ๖๑-๖๒) <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาภูมิ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร <u>ระดับ ๓</u> จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นร่าง	ระดับ ๕	• โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) และนำเสนอที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ซึ่งคณะทำงานได้ร่วมกันพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกรมทรัพยากรสินทางปัญญาแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำร่างรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร โดยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๓	
					ผลการดำเนินงาน : ไม่สามารถวัดระดับตามเป้าหมายได้	
					ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๒	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ระดับ ๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ระดับสมบูรณ์ เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน				
		<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๑-๖๒) 	ร้อยละ ๑๐๐	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย 	<p>เนื่องจากการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรยังไม่แล้วเสร็จ จึงไม่สามารถกำหนดหลักสูตรตามแผนได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ดำเนินการจัดเอง และที่ส่งเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งครอบคลุมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเขียนโครงการและการเขียนขอบเขตของงาน (Term of Reference: TOR) <p>วันที่ ๒๕ - ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๘ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถในการเขียนโครงการ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำหรือเขียนโครงการได้อย่างถูกต้อง และเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนขอบเขตของงาน (Term of Reference: TOR) ได้อย่างถูกต้อง ผู้เข้ารับการอบรมประกอบไปด้วยข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมฯ จำนวน ๕๘ คน</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	• ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ (ปี ๖๑-๖๒) (ต่อ)	ร้อยละ ๑๐๐ (ต่อ)	• จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรม เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อสร้างความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วยข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๘๒ คน • การฝึกอบรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การลาออก และสิทธิการลาของพนักงานราชการ วันที่ ๑๔ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑ วัน เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้พนักงานราชการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สิทธิการลาประเภทต่างๆ วินัยและการรักษาวินัย การลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้าง และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วยพนักงานราชการในสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๑๕๓ คน • การฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (KPI) วันที่ ๑๕ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑ วัน ณ โรงแรมริชมอนด์ สโตร์ลิส คอนเวนชัน จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของกรมและของหน่วยงาน ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับบุคคล โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็น 	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	• ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ (ปี ๖๑-๖๒) (ต่อ)	ร้อยละ ๑๐๐ (ต่อ)	• จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย (ต่อ)	<p>ข้าราชการตั้งแต่ระดับอำนวยการลงมาจากสำนัก/กอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน จำนวน ๑๒๐ คน</p> <p>• การฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๔</p> <p>ช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรม ไมด้า แกรนด์ ทวารวดี จังหวัดนครปฐม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความผูกพัน และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนสู่ทีมงานให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการ ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๓๘ คน</p> <p>ช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๔ - ๗ และวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๘ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มเป้าหมาย เป็นข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๓๘ คน</p> <p>• การฝึกอบรม เรื่อง การสร้างความสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน</p> <p>วันที่ ๕ - ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรม สิวาลเลย์ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ การสร้างความสมดุลในชีวิต กระตุ้นให้มีการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างจริงจัง ให้ความรู้วิธีการดูแลสุขภาพในชีวิตประจำวันที่สามารถทำได้โดยง่าย ให้แนวคิดและวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารจัดการชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งงานและชีวิตตามเป้าหมายที่วางไว้</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากร (Strategic Development Plan) (ต่อ)	• ร้อยละของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปี ๖๑-๖๒) (ต่อ)	ร้อยละ ๑๐๐ (ต่อ)	• จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย (ต่อ)	<p>ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วยข้าราชการในสังกัดที่มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๕๕ ปี จำนวน ๕๖ คน</p> <ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพและการสื่อสารอย่างมืออาชีพ ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมราม่า การ์เด้นส์ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจถึงบุคลิกภาพที่เป็นจุดด้อยและจุดเด่นของตนเองสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคในการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้ฟัง ตลอดจนการวางตัวที่ถูกต้องและเหมาะสม และให้มีความรู้ ทักษะ การเข้าถึงสังคมธรรมเนียมปฏิบัติสากล ผู้เข้าอบรมประกอบไปด้วยข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๑ คน • การส่งข้าราชการและพนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ อาทิ หลักสูตรนักบริหารการทูต (ทบท.) หลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับสูง (นพส.) หลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง (นบก.) การฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน การฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต <p>ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	• ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่รับการพัฒนา (ปี ๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)	• ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๔ หลักสูตร แต่เนื่องจากในแต่ละหลักสูตรมีเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมที่แตกต่าง การประเมินผลการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่จะเน้นถึงการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์หรือการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยที่มีการประเมินผลความพึงพอใจในภาพรวมเพียง ๒ หลักสูตร คือ การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่น ๑ ช่วงที่ ๑ ได้คะแนนความพึงพอใจในภาพรวมร้อยละ ๘๔ และการสร้างความสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ได้คะแนนความพึงพอใจในภาพรวมร้อยละ ๗๕ ดังนั้น ผลความพึงพอใจในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐	
		• ร้อยละความคุ้มค่าการฝึกอบรม (ปี ๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)	• ประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรม (ประเมินผู้เข้าอบรมหลังจากผ่านการอบรมไปแล้ว ๓ เดือน)	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ประเมินความคุ้มค่าการฝึกอบรมหลักสูตร (๑)การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (๒)หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การลาออก และสิทธิการลาของพนักงานราชการ (๓)การจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (KPI) (๔)การสร้างสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน (๕)การพัฒนาบุคลิกภาพและการสื่อสารอย่างมืออาชีพ ได้คะแนนในภาพรวมร้อยละ ๘๕.๗๕	ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๔
					ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๓ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (Workforce Analysis and Planning)	•มีการใช้ประโยชน์ของอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ขึ้นไปของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	•ตรวจสอบการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของกรม ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ทุกปี	<p>กรมทรัพย์สินทางปัญญามีกรอบอัตราข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ และ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ จำนวน ๕๓๖ อัตรา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> •ข้าราชการ จำนวน ๓๕๐ อัตรา •ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๔ อัตรา •พนักงานราชการ จำนวน ๑๕๙ อัตรา <p>โดยมีอัตราว่าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานราชการ ๔ อัตรา รวม ๑๙ อัตรา ซึ่งในจำนวนทั้งหมดนี้มีแผนในการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑๗ อัตรา คงเหลือเพียง ๒ อัตรา ที่กันตำแหน่งไว้สำหรับบริหารตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ร้อยละ ๙๙.๖๒</p> <p>ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย</p>	
	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	•ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ปี ๖๑-๖๒) ระดับ ๑ ศึกษาภูมิ ระเบียบ หลักเกณฑ์แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ	ระดับ ๕	•โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ	โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ อยู่ในขั้นของการศึกษาแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพ ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. โดยมีกลไกที่เรียกว่า “P-R-I-D-E” P : Planning การวางแผน R : Recruiting & Selecting การสรรหาและการคัดเลือก I : Institutionalizing การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม D : Developing การพัฒนา E : Evaluating & Monitoring การติดตามการใช้ประโยชน์ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนกำลังคนคุณภาพ <u>ซึ่งเป็นอีกกลุ่มกำลังคนคุณภาพ</u> นอกจากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) นักเรียนทุนรัฐบาล (นรท.) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร) และผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)		ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ ระดับ ๔ จัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน			เนื่องจากแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ ตามแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ซึ่งต้องศึกษารายละเอียด สร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงอยู่ระหว่างศึกษาเพื่อจัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ ในปัจจุบันกรมฯ จะบริหารกำลังคนคุณภาพที่มีอยู่ในระบบให้มีประสิทธิภาพก่อน ได้แก่ HIPPS นรท. นปร. New Wave ให้มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลายตามที่ ก.พ. กำหนด เป็นเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการ ผลการดำเนินงาน : อยู่ในระดับ ๑	
	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management) (ต่อ)	• มีสัดส่วนของจำนวนกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการและเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น • ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (ปี ๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐)	• การคัดเลือกสรรหากำลังคนคุณภาพ	เนื่องจากยังไม่มีแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ จึงยังไม่มีคัดเลือก สรรหากำลังคนคุณภาพให้มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นแต่อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กรมฯ ได้มีการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพิ่มขึ้น ๑ คน ทำให้ปัจจุบันกรมฯ มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๖ คน ผลการดำเนินงาน : ไม่สามารถวัดระดับตามเป้าหมายได้	
			ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐ ต่อปี)	• จัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ	เนื่องจากยังไม่มีแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ จึงยังไม่มีการจัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนดังกล่าว ผลการดำเนินงาน : ไม่สามารถวัดระดับตามเป้าหมายได้	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	๑.๕ มีการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (Aging Transformation Plan)	• ร้อยละของการดำเนินการตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ (ปี ๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐)	• การดำเนินการตามแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยกำหนดแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่</p> <p>(๑) การทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กำหนดจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหลัก ๒ สายงาน คือ สายงานวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตร และสายงานวิชาการพาณิชย์ ขณะอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์</p> <p>(๒) แผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำโครงการให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ เพื่อให้ผู้ที่จะเกษียณ เพื่อให้ผู้ที่จะเกษียณอายุมีการถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน <p>การจัดการความรู้กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้มีคำสั่งที่ ๕๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา (KM Team) โดยมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมฯ ผลักดันการดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมตามแผน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมทราบ ซึ่งได้มีการจัดประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ขณะนี้อยู่ระหว่างการจัดทำแผนการจัดการความรู้</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
					<p>• จัดทำหรือจัดหาข้อมูลความรู้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ และนำเข้าระบบฐานข้อมูลความรู้ของกรมฯ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาผลกระทบสิ่งแวดล้อม : ด้านลิขสิทธิ์และเครื่องหมายการค้า และคู่มือตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๒)</p> <p>(๓) แผนกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อสรรหาและพัฒนากำลังคนคุณภาพให้มีจำนวนที่เพียงพอและต่อเนื่องในการรองรับเป็นหัวหน้ากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ และผู้บริหารในอนาคต ขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาเพื่อจัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>(๔) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวน บทบาทภารกิจ เพื่อนำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ในระดับ ๑</p>	

ปัญหา/อุปสรรค : การจัดทำแผนต่างๆ ในมิติที่ ๑ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ๑-๒ ได้แก่ แผนเส้นทางความหน้าในสายงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ และแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ เนื่องจากการจัดทำแผนดังกล่าว มีความยากและรายละเอียดค่อนข้างมาก จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการจัดทำ การหาข้อมูลต่างๆ ที่สนับสนุน การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้ในขั้นตอนของการปฏิบัติตามแผนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ มีศักยภาพ ในการจัดทำแผนได้ ประกอบกับปริมาณงานของกลุ่มบริหารงานบุคคลในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ เนื่องจากมีการลาออกจากราชการ การโยกย้ายหน่วยงานบ่อยครั้ง รวมทั้งมีงานกิจกรรมและพิธีการในด้านต่างๆ ที่ไม่ได้มีผลต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างมาก ในการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาซึ่งในการประเมินให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีจะต้อง ประเมินทันทีหลังจบการฝึกอบรม แต่เนื่องจากโครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่ไม่ได้ประเมินความพึงพอใจในภาพรวม ทำให้ไม่ทราบถึงความพึงพอใจในภาพรวมได้ โดย เน้นไปที่การประเมินผลถึงประโยชน์ของการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานหรือกับการใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะมีประโยชน์มากกว่าการทราบถึงความพึงพอใจของ การฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : จำเป็นต้องจัดสรรเวลาในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สำเร็จ เพื่อให้สามารถมีการดำเนินการตามแผนต่างๆ ได้ ทั้งนี้หากสามารถลด กิจกรรมอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลลงได้ ก็จะทำให้มีเวลาในการคิด พัฒนา ปรับปรุงและดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เห็นควรมีการเปลี่ยนตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เป็นร้อยละของการนำความรู้ที่ได้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานหรือกับการใช้ในชีวิตประจำวัน และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในบางกิจกรรมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	• ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๙๕	• การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS โดยมีความครบถ้วนเป็นปัจจุบันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ในปัจจุบันตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีการบันทึก ก.พ. ๗ ของข้าราชการบรรจุใหม่แบบอิเล็กทรอนิกส์ ควบคู่กับการบันทึกข้อมูลในระบบ DPIS และตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ไม่ต้องมีการบันทึกข้อมูลใน ก.พ. ๗ (แบบกระดาษ) ของข้าราชการที่เดิมโดยให้บันทึกข้อมูลในระบบ DPIS เพียงอย่างเดียว ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	
	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	• จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปี ๖๑-๖๔)	๕ กระบวนการ	• โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพย์สินทางปัญญา ดังนี้ (๑) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) เป็นระบบที่สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาขึ้นปัจจุบันเป็น Version ๕.๐ ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวางแผนกำลังคนในหน่วยงาน โดยระบบนี้ยังไม่มีเชื่อมโยง Online กับสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่นๆ ขณะนี้สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพัฒนาระบบเป็น Version ๖.๐ ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยระบบใหม่จะเป็นระบบ Online เชื่อมโยงกับสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	• จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปี ๖๑-๖๔) (ต่อ)	๕ กระบวนการงาน (ต่อ)	• โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (ต่อ)	<p>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล และสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ขอเชื่อมโยงข้อมูลในระบบ DPIS ของกรมฯ เพื่อประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงพาณิชย์</p> <p>(๒) ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ.๗) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลประวัติ ก.พ. ๗ ของผู้บรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป</p> <p>(๓) ระบบ e-Office เป็นระบบที่กรมทรัพยากรสัตว์น้ำได้พัฒนาตั้งแต่ ๒๕๕๙ เพื่อใช้งานในหลายระบบ อาทิ งบประมาณ การเงิน ระบบแผนงานโครงการ ระบบการจัดการบุคลากร เป็นต้น ปัจจุบันได้ยกเลิกการใช้งานหลายระบบคงเหลือเพียงระบบการจัดการบุคลากรในกระบวนการลาประเภทต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปผลการลาเพื่อใช้ประกอบในการโอนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการรวมทั้งการสรุปผลการลาประเภทต่างๆในแต่ละปีงบประมาณและสามารถพิมพ์เก็บไว้ในแฟ้มประวัติเพื่อประกอบการขอรับบำเหน็จบำนาญ</p> <p>(๔) ระบบการสแกนนิ้วมือการเข้า-ออกจากการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่กรมทรัพยากรสัตว์น้ำได้พัฒนา โดยนำมาใช้แทนการลงชื่อด้วยกระดาษ ซึ่งเชื่อมกับระบบ e-Office เพื่อรายงานผลการเข้าออกการปฏิบัติงาน</p> <p>(๕) ระบบการรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นระบบของ Inet ร่วมกับกรมฯ เพื่อใช้ในการรับสมัครข้าราชการและพนักงานราชการทางอินเทอร์เน็ต</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	• จำนวนกระบวนการงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปี ๖๑-๖๔) (ต่อ)	๕ กระบวนการงาน (ต่อ)	• โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (ต่อ)	<p>(๖) QR Code เป็นโปรแกรมของ Google ที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายโดยนำมาใช้ในการลงทะเบียนการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา การเข้าร่วมกิจกรรม การค้นหาข้อมูล การดาวน์โหลดเอกสารประกอบการบรรยาย คู่มือต่างๆ รวมทั้ง การประมวลผลการฝึกอบรม</p> <p>นอกจากนี้ ยังมีระบบที่หน่วยงานต่างๆ ได้พัฒนาขึ้นและให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลเพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้อง หรือการส่งข้อมูล หรือรายงานข้อมูลต่างๆ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบจ่ายตรงเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ (Direct Payment) ของกรมบัญชีกลาง ที่ให้ส่วนราชการจะต้องมีการบันทึกข้อมูลในส่วนที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกเดือนก่อนวันที่ ๕ ของแต่ละเดือน เพื่อส่งต่อให้กลุ่มบริหารงานคลังดำเนินการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างต่อไป • ระบบนายทะเบียนข้าราชการพยาบาล ของกรมบัญชีกลาง ที่ให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลของข้าราชการและลูกจ้างประจำ บิดามารดา บุตร ที่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากรัฐได้ ซึ่งจะต้องมีการบันทึกข้อมูลเมื่อบุคลากรเข้ารับราชการ และเมื่อมีข้อมูลบุคคลที่เปลี่ยนแปลงต่างๆ • ระบบบำเหน็จบำนาญ (e-Pension) ของกรมบัญชีกลาง ที่ส่วนราชการจะต้องบันทึกข้อมูลรายละเอียดการขอรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการและลูกจ้างประจำผ่านทางระบบควบคู่กับการส่งเอกสารให้กับกรมบัญชีกลาง รวมทั้ง การขอรับบำเหน็จตกทอด การรับเงินค่าทำศพ การนำบำเหน็จตกทอดค้ำประกันเงินกู้ • ระบบความรับผิดชอบละเมิดและแพ่ง ของกรมบัญชีกลาง เป็นระบบที่ให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิดและแพ่ง โดยมี ๔ เรื่อง คือ ระบบงานละเมิด ระบบงานทางแพ่ง 	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	• จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล (ปี ๖๑-๖๔) (ต่อ)	๕ กระบวนการงาน (ต่อ)	• โครงการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (ต่อ)	<p>ระบบงานผลิตสัญญาการศึกษา และระบบงานฐานข้อมูลลูกหนี้ ซึ่งในแต่ละระบบได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันแล้ว ได้แก่ ระบบงานละเมิดและระบบงานทางแพ่ง (สำนักกฎหมาย) ระบบงานผลิตสัญญาการศึกษา (กลุ่มบริหารงานบุคคล) และระบบงานฐานข้อมูลลูกหนี้ (กลุ่มบริหารงานคลัง)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ของสำนักงาน ก.พ. โดยให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลผู้ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. สามัญ ซึ่งมีด้วยกัน ๓ ด้าน คือ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารและการจัดการ โดยให้มีการบันทึกข้อมูลทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบของสำนักงาน ก.พ. • ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ. เป็นระบบที่ให้ส่วนราชการบันทึกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่างของข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ อำนวยการและบริหาร เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง • ระบบการแจ้งข้อมูลผู้ขึ้นทะเบียนประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคม เป็นระบบที่ให้ส่วนราชการแจ้งข้อมูลการขึ้นทะเบียนประกันสังคม และข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ <p>ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย</p>	

ปัญหา/อุปสรรค : ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้หลายระบบมากขึ้น โดยเฉพาะสำนักงาน ก.พ. มีระบบที่กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการหลายระบบ ได้แก่ ระบบ DPIS Version ๕.๐ (เดิม) ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (ก.พ. ๗ แบบอิเล็กทรอนิกส์) ซึ่งปัจจุบันยังไม่เสถียรระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS) และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ DPIS Version ๖.๐ ทำให้ในปัจจุบันต้องมีการบันทึกข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายระบบ มีความซ้ำซ้อนกันอยู่ และตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป สำนักงาน ก.พ. ยกเลิกการบันทึกข้อมูลลงใน ก.พ. ๗ แบบกระดาษ ของข้าราชการที่รับราชการอยู่แล้ว โดยให้บันทึกในระบบ DPIS แทนทั้งหมด ทำให้อาจไม่สามารถบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบันได้ทันกับการใช้งานได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : เนื่องจากตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป สำนักงาน ก.พ. ยกเลิกการบันทึกข้อมูลลงใน ก.พ. ๗ แบบกระดาษ ของข้าราชการที่รับราชการอยู่แล้ว โดยให้บันทึกในระบบ DPIS Version ๕.๐ (เดิม) ซึ่งฐานข้อมูลอยู่ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ก่อนที่จะมีการถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ระบบ DPIS Version ๖.๐ จึงขอความอนุเคราะห์ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมฯ จะต้องให้มีการสำรองข้อมูล (Backup) ไว้ตลอดเวลา เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายที่อาจจะเกิดขึ้นได้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ มีแผนปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น (ปี ๖๑-๖๔) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระดับ ๓ จัดประชุมหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดทำแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้น ระดับ ๔ จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหาร อนุมัติ ระดับ ๕ มีหนังสือถึงฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการการกำหนด ตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง พาณิชย์ 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญการ พิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และอำนวยการ ระดับสูง 	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมทรัพย์สิน ทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔ จำนวน ๔๕ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>(๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ อำนวยการระดับต้น เป็นอำนวยการระดับสูง จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p> <p>(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นระดับ ชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานฯ จำนวน ๕ ตำแหน่ง</p> <p>(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ในกลุ่มงานฯ จำนวน ๓๙ ตำแหน่ง</p> <p>เนื่องจากการโยกย้ายข้าราชการในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ทำให้ตำแหน่งที่จะปรับปรุงไม่มี เนื่องจากการปรับปรุงตำแหน่ง ต้องพิจารณาควบคู่กับคุณสมบัติของบุคคลที่จะสามารถเลื่อน ระดับสูงขึ้นได้ประกอบด้วย เพราะเมื่อการปรับปรุงตำแหน่งได้แล้ว จะต้องสามารถสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งได้ภายใน ปีงบประมาณนั้นๆ ประกอบกับขณะนี้กรมฯจะมีการปรับโครงสร้าง หน่วยงานที่เป็นกองใหม่ ๓ กอง จึงทำให้ยังไม่สามารถนำเสนอ ปลัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อส่งให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ กำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพาณิชย์ดำเนินการต่อไปได้</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๔</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๒ การส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการจัด การความรู้ และมีฐาน ข้อมูลความรู้	• ร้อยละของหน่วยงานภายใน กรมมีการจัดการความรู้ ปี (๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐)	• โครงการให้ความรู้ เรื่องการจัดการ ความรู้	เนื่องจากกรมทรัพยากรสัตว์น้ำได้เปลี่ยนโครงการให้ความรู้ เรื่องการจัดการความรู้ เป็นการตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้ของ กรมทรัพยากรสัตว์น้ำ (KM Team) ตามคำสั่งที่ ๕๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อ ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมฯ ผลักดันการ ดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม ตามแผน และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมทราบ ซึ่งได้มีการจัด ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ขณะนี้อยู่ ระหว่างการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๑	
		• จำนวนข้อมูลความรู้ที่นำเข้าไป ในระบบฐานข้อมูล การจัดการ ความรู้ (ปี ๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ปีละ ๕ เรื่อง/ ข้อมูล)	• จัดทำ/จัดหาข้อมูล ความรู้เพื่อนำเข้า ระบบฐานข้อมูล การจัดการความรู้	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ให้ดำเนินการจัดให้มีเว็บเพจการจัดการ ความรู้ (KM) โดยจัดทำเป็นระบบ Intranet เพื่อให้สามารถนำ ข้อมูล เอกสารความรู้ที่หน่วยงานภายในกรมฯ จัดทำขึ้น มาลงไว้ใน เพจการจัดการความรู้ ขณะนี้อยู่ระหว่างที่ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการจัดทำคู่มือหรือเอกสารที่ เป็นการจัดการความรู้ ดังนี้ -คู่มือการจัดทำผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ -คู่มือการปฏิบัติงานป้องกันปรามการละเมิดทรัพยากรสัตว์น้ำ : ด้านลิขสิทธิ์และเครื่องหมายการค้า	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๒ การส่งเสริม และสนับสนุน ให้มีการจัด การความรู้ และมีฐาน ข้อมูลความรู้ (ต่อ)				-คู่มือตรวจสอบคำขอรับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๒) -เอกสารบรรยาย เรื่อง การคุ้มครองออกแบบผลิตภัณฑ์และ การเตรียมการเพื่อเข้าเป็นภาคีความตกลงกรุงเฮกฯ ของไทย -เอกสารบรรยาย เรื่อง Thailand Industrial Design Protection & The Implementation of the Hague System ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	
	๓.๓ มีการให้ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิประโยชน์ และเรื่องที่น่า สนใจแก่ บุคลากร	•จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้กับ บุคลากร (ปี ๖๒-๖๔)	ระดับ ๕ (ปีละ ๕ เรื่อง)	•จัดประชุม/ชี้แจงให้ มีความรู้เกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์และ เรื่องที่น่าสนใจแก่ บุคลากร	กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการจัดประชุม/ชี้แจงให้ความรู้แก่ บุคลากรของกรม ดังนี้ •จัดการฝึกอบรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การลาออก และสิทธิการลาของพนักงาน ราชการ เมื่อวันที่ ๑๔ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑ วัน เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ กรม ทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้พนักงานราชการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สิทธิการลาประเภทต่างๆ วินัยและ การรักษาวินัย การลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้าง และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ผู้เข้ารับการอบรมประกอบไปด้วยพนักงานราชการในสังกัด กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๑๕๓ คน •จัดการฝึกอบรม เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการบรรจุ ใหม่ รุ่นที่ ๔ ช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๔ - ๗ และวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๘ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้ ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภารกิจของกรม ทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางและวิธีการ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๓ มีการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร				<p>ปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลุ่มเป้าหมาย เป็นข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๓๘ คน</p> <ul style="list-style-type: none"> จัดการฝึกอบรม เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ กรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อสร้างความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้เข้ารับการอบรมประกอบไปด้วยข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา จำนวน ๘๒ คน จัดการฝึกอบรมให้ความรู้สมาชิก กบข. เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ เพื่อให้สมาชิก กบข. ได้ทราบถึงแผนการลงทุน การใช้แอปพลิเคชันของ กบข. มีผู้เข้าอบรมจำนวน ๖๐ คน จัดการฝึกอบรม เรื่อง สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย รวมทั้งการช่วยชีวิตโดยทำ CPR เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของพระมหากษัตริย์ทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบันที่พระองค์ได้มีบทบาทในการพัฒนาประเทศ และการช่วยชีวิตกรณีที่มีผู้ป่วยหมดสติอย่างเฉียบพลันด้วยวิธีการกระตุ้นหัวใจ (CPR) <p>ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๔ การประเมิน ผลการปฏิบัติ งานระดับ บุคคลสอดคล้อง เหมาะสมกับผล สัมฤทธิ์ ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> •ระดับความสำเร็จการจัดทำ มาตรฐานตัวชี้วัด และค่า เป้าหมายรายบุคคล (ปี ๖๒) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำโครงการจัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคลเสนอกรมอนุมัติ ระดับ ๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจง และจัดทำตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายรายบุคคลทุกสำนัก/ กอง/ศูนย์ ระดับ ๔ รวบรวมตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ เสนอกรมให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคลทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ ลงในฐานข้อมูลการจัดการ ความรู้เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ ต่อไป 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> •โครงการจัดทำ มาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย รายบุคคล 	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการจัดฝึกอบรม เรื่อง การจัดทำ มาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (KPI) ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒ รุ่นๆ ละ ๑ วัน ณ โรงแรม ริชมอนด์ สโตร์ลิส คอนเวนชั่น จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและ เป้าหมายของกรมและของหน่วยงาน ในการกำหนดตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายระดับบุคคล โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการตั้งแต่ ระดับอำนาจการลงมา จากสำนัก/กอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน จำนวน ๑๒๐ คน และได้ขอให้ทุกสำนัก/กอง/ศูนย์ จัดทำตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล เพื่อตรวจสอบให้เป็นไปตาม รูปแบบที่กำหนด และรวบรวมจัดทำเป็นรูปเล่ม นำเสนออธิบดีให้ ความเห็นชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดและค่า เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป ขณะนี้อยู่ระหว่าง การรวบรวมเอกสาร</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๔</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๓.๔ การประเมิน ผลการปฏิบัติ งานระดับ บุคคลสอดคล้อง เหมาะสมกับผล สัมฤทธิ์ ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> มีกลไกหรือมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (ปี ๖๑-๖๔) 	ระดับ ๕ (มีกลไก)	<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงหลักเกณฑ์/วิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น 	<p>กรมฯ ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญาลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ โดยให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ (งบประมาณ ๒๕๖๒) โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะและพฤติกรรม และคะแนนการประเมินที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมีการกำหนดโควตาการได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นไม่เกิน ร้อยละ ๓๐ และหลักเกณฑ์ที่ใช้ในปัจจุบันมีความชัดเจนแล้ว</p> <p>สำหรับลูกจ้างประจำหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติมีความชัดเจนแล้ว</p> <p>ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องร้องเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔) 	ระดับ ๕ (ไม่มีเรื่องร้องเรียน)	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (กรณีมีเรื่องร้องเรียน) 	<p>เนื่องจากไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม จึงไม่มีการดำเนินการเพื่อจัดการเรื่องร้องเรียนให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด</p> <p>ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย</p>	

ปัญหา/อุปสรรค : การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ยังไม่แล้วเสร็จ เนื่องจากข้อมูลในด้านบุคคลและตำแหน่งยังมีการเคลื่อนไหว โยกย้ายข้าราชการ ประกอบกับกรมฯจะมีกองตั้งใหม่ ๓ กอง ซึ่งต้องดำเนินการจัดคนลงตำแหน่งใหม่ให้แล้วเสร็จก่อน จึงทำให้การจัดทำข้อมูลเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้นทำไม่ได้ ส่วนในเรื่องของการจัดการความรู้ (KM) ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ สำหรับในหน่วยงานภายในกรมฯให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการความรู้น้อย เพื่อรองรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามแนวทางประสบการณ์งานที่หลากหลาย หรือรองรับผู้เกษียณอายุ การกำหนดตัวชี้วัดในบางเรื่องอาจไม่ชัดเจน เช่น จำนวนเรื่องร้องเรียนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดเป้าหมายระดับ ๕ (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียน) ส่วนระดับ ๑-๔ ไม่มีการกำหนดไว้เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : การทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้อมูลบุคลากรต้องไม่มีการเคลื่อนไหวบุคลากรระยะเวลาหนึ่งจึงจะสามารถจัดทำข้อมูลการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้ ต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกหน่วยงานภายในกรมฯให้เห็นความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายในกลุ่มงาน ให้มีการจัดทำคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ/แฟ้มตัวอย่างงาน เพื่อรองรับคนใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานให้สามารถเรียนรู้จากคู่มือต่างๆเหล่านี้ และขอความอนุเคราะห์ให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดำเนินการจัดทำเว็บ KM ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ในด้านต่างๆ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในบางกิจกรรมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ต้องคำนึงถึง ความรู้ ความ สามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	•จำนวนเรื่องร้องเรียนในการ สรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม (ไม่มีเรื่องร้องเรียน) (ปี ๖๑-๖๔)	ระดับ ๕ (ไม่มีเรื่อง ร้องเรียน)	•ดำเนินการจัดการ เรื่องร้องเรียนตาม ระเบียบที่กำหนด	เนื่องจากไม่มีเรื่องร้องเรียนในเรื่องการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม จึงไม่มีการดำเนินการเพื่อจัดการเรื่อง ร้องเรียนให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	
		•จำนวนช่องทางในการสื่อสาร ภายในกรมเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ ทราบ (ปี ๖๑-๖๔)	ระดับ ๕	•จัดทำสื่อ/ช่องทาง ในการสื่อสารภายใน กรมในเรื่องการ บริหารทรัพยากร บุคคล	กลุ่มบริหารงานบุคคลมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ (๑) หนังสือเวียน (๒) โทรศัพท์ (๓) เว็บไซต์กรมฯ www.ipthailand.go.th กลุ่มบริหารงานบุคคล (๔) ระบบหนังสือเวียนอิเล็กทรอนิกส์ (๕) โลก ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๒ มีแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกัน และปราบ ปรามการ ทุจริต	• ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้ตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	• การดำเนินการได้ ตามแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและ ป้องกันและปราบ ปรามการทุจริต	มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐของกรมทรัพย์สินทาง ปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ครบทุกกิจกรรม ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	
	๔.๓ มีการดำเนิน การทางวินัย กับผู้กระทำ ผิดอย่างรวดเร็ว ภายใน ระยะเวลาที่ กฎหมาย กำหนด	• ร้อยละของเรื่องที่ทำเนิการ แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ที่กฎหมายกำหนด (หากมีเรื่องที่ต้องดำเนินการ) (ปี ๖๑-๖๔)	ร้อยละ ๑๐๐	• การดำเนินทางวินัย กับผู้กระทำผิด วินัยภายในระยะ เวลาที่กฎหมาย กำหนด	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ ร้ายแรงกับข้าราชการ จำนวน ๒ ราย ซึ่งกระบวนการได้ดำเนินการ เสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ผลการดำเนินงาน : สำเร็จตามเป้าหมาย	

ปัญหา/อุปสรรค : ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : กลุ่มบริหารงานบุคคลมีความประสงค์ที่จะให้มีเพจ (Page) ของกลุ่มบริหารงานบุคคลในเว็บไซต์ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร หรือให้ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือเวียน แบบฟอร์มต่างๆ กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมให้สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันมีลักษณะเป็นแบนเนอร์ (Banner) ที่ยังไม่เป็นระบบ โดยจะขอความร่วมมือกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดทำต่อไป และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในบางกิจกรรมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	• จำนวนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๓ กิจกรรม	• การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	รมมีการดำเนินการหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ดังนี้ ๑. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างเหมาบริการ ๒. จัดสวัสดิการเพื่อเป็นค่าอาหารกลางวันให้กับข้าราชการระดับชำนาญการลงมา ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เดือนละ ๓๐๐ บาทต่อคน ๓. การให้ทุนช่วยเหลือการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมอบให้ในวันคล้ายวันเกิดกรม ๓ พฤษภาคมทุกปี ๔. ตัดชุดให้กับลูกจ้างประจำพนักงานขับรถยนต์ พนักงานเก็บเอกสาร ปีละ ๓ ชุด ๕. จัดหาสถานที่ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ได้รับความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ๖. จัดฝึกอบรมการสร้างสมดุลในชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ๗. จัดงานเลี้ยงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเป็นการให้รางวัลกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมจากการที่ได้ทำงานหนักมาตลอดทั้งปี ได้มีโอกาสผ่อนคลาย รวมทั้งได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้บริหาร นอกจากนี้ยังมีการให้เงินในเรื่องต่างๆ ตามระเบียบกรมทรัพย์สินทางปัญญาว่าด้วยการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๕๓ ผลการดำเนินงาน : สำเร็จสูงกว่าเป้าหมาย	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากร (ปี ๖๒, ๖๔) ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำแบบสอบถามความผูกพันกับองค์กร ระดับ ๓ ประมวลผลข้อมูลความผูกพันกับองค์กรจากแบบสอบถาม ระดับ ๔ จัดทำแผนผูกพันกับองค์กร เสนอกรมให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ นำเผยแพร่แผนผูกพันกับองค์กร และดำเนินการตามแผน 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากร 	<p>กลุ่มบริหารงานบุคคลได้มีการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๖๓ ขณะนี้อยู่ระหว่างนำเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการตามแผนต่อไป</p> <p>ผลการดำเนินงาน : อยู่ระดับ ๔</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ปี ๖๒, ๖๔) 	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการตามแผนผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร 	<p>เนื่องจากการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาแล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขณะนี้อยู่ระหว่างนำเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบดำเนินการตามแผนต่อไป ดังนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จึงยังไม่มีผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>ผลการดำเนินงาน : ไม่สามารถวัดค่าตามเป้าหมายได้</p>	

ปัญหา/อุปสรรค : เนื่องจากแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญาแล้วเสร็จไม่ทันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขณะนี้ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนบางกิจกรรมมีการดำเนินการไปแล้วในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และจะดำเนินการต่อเนื่องพร้อมกับกิจกรรมใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๔ นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร กรมฯมีข้อจำกัดของเงินสวัสดิการที่จะนำมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมฯ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข : กรมฯจำเป็นต้องหากิจกรรมหรือสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรของกรมฯให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับคุณภาพชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในบางกิจกรรมให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น