

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพย์สินทางปัญญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยกระดับการพัฒนาระบบทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศก้าวสู่ ๔.๐ ภายในปี ๒๕๖๕	๑. การพัฒนาระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมเพื่อดึงดูด สร้างและรักษาบุคลากร ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
พันธกิจ	๓. สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ๔. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕. การบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๑. ให้ความสำคัญคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาและส่งเสริมการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ การบริหารจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์	๖. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์	๗. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
๑. พัฒนาระบบคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาให้สะดวกรวดเร็วและเป็นมาตรฐานสากล เป้าประสงค์ ๑) เพื่ออำนวยความสะดวกในการจดทะเบียนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อให้ผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบการคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๓) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ๔) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น กลยุทธ์ ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนและรับแจ้งข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา ๒) พัฒนากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาให้เป็นสากลและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ๓) สนับสนุนการปกป้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงทรัพย์สินทางปัญญาที่ได้รับการพัฒนาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔) บูรณาการด้านการป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ๕) รณรงค์และปลูกฝังการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น	

ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>๒. เสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>๑) คนไทยมีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p>๒) ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์</p> <p>กลยุทธ์</p> <p>๑) สร้างความรู้ความเข้าใจและสนับสนุนการสร้างสรรค์เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในทรัพย์สินทางปัญญา</p> <p>๒) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มและยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการโดยการนำผลงานวิจัย นวัตกรรม ความคิดและภูมิปัญญา/ทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์</p> <p>๓) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในทุกภาคส่วน</p>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ				
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔			ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ (Career Path)	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๑๐ สายงาน ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานนักวิชาการ ตรวจสอบสิทธิบัตรและนักวิชาการพาณิชย์ ระดับ ๓ จัดประชุมคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนความก้าวหน้าในสายงาน ระดับ ๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน 															กบค./ คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ												
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔			ก.ย. ๖๔											
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๒ มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ (Strategic Development Plan) (ต่อ)	เกณฑ์การประเมิน <table border="1"> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๖๕-๖๙</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๗๐-๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๗๕-๗๙</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๘๐ ขึ้นไป</td> </tr> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔	๒	๖๕-๖๙	๓	๗๐-๗๔	๔	๗๕-๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป															
	ระดับ	ร้อยละ																											
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																												
๒	๖๕-๖๙																												
๓	๗๐-๗๔																												
๔	๗๕-๗๙																												
๕	๘๐ ขึ้นไป																												
๑.๓ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ (Workforce Analysis and Planning)	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ขึ้นไปของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด เกณฑ์การประเมิน <table border="1"> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่า หรือเท่ากับ ๗๘</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๘๐-๘๔</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๘๕-๘๙</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๙๐-๙๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๙๕ ขึ้นไป</td> </tr> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ๗๘	๒	๘๐-๘๔	๓	๘๕-๘๙	๔	๙๐-๙๔	๕	๙๕ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจสอบการใช้ประโยชน์อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการของกรมฯ ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ของปี 												กบค.	ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการรอบที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗ แล้ว	
ระดับ	ร้อยละ																												
๑	น้อยกว่า หรือเท่ากับ ๗๘																												
๒	๘๐-๘๔																												
๓	๘๕-๘๙																												
๔	๙๐-๙๔																												
๕	๙๕ ขึ้นไป																												

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ			
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔			ก.ย. ๖๔		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๔ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการ (Talent Management)	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ ระดับ ๓ จัดประชุมคณะทำงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความเห็นร่างแผนบริหารกำลังคนคุณภาพ ระดับ ๔ จัดทำแผนบริหารกำลังคนคุณภาพฉบับสมบูรณ์เสนอผู้บริหารอนุมัติ ระดับ ๕ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องและดำเนินการตามแผน 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ 															กบค./คณะทำงานสำนัก/กอง/ศูนย์	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> การบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 														กบค		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ													
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔			ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔											
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		เกณฑ์การประเมิน <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๗๙</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๘๐-๘๔</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๘๕-๘๙</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๙๐-๙๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๙๕ ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๗๙	๒	๘๐-๘๔	๓	๘๕-๘๙	๔	๙๐-๙๔	๕	๙๕ ขึ้นไป															
	ระดับ	ร้อยละ																											
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๗๙																												
๒	๘๐-๘๔																												
๓	๘๕-๘๙																												
๔	๙๐-๙๔																												
๕	๙๕ ขึ้นไป																												
๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนกระบวนการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การประเมิน <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>กระบวนการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	กระบวนการ	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 												กบค./ศท.		
ระดับ	กระบวนการ																												
๑	๑																												
๒	๒																												
๓	๓																												
๔	๔																												
๕	๕																												

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ													
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔			ก.ย. ๖๔												
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ มีการให้ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิประโยชน์ และเรื่องที่น่า สนใจแก่ บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องที่ทำให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>เรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๓</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	เรื่อง	๑	๑	๒	-	๓	๒	๔	-	๕	๓	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุม/ชี้แจงให้มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และเรื่องที่น่าสนใจแก่บุคลากร 													กบค.	
ระดับ	เรื่อง																													
๑	๑																													
๒	-																													
๓	๒																													
๔	-																													
๕	๓																													
	๓.๒ การประเมิน ผลการปฏิบัติ งานระดับ บุคคลสอดคล้อง เหมาะสมกับผล สัมฤทธิ์ ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล <p>ระดับ ๑ ศึกษากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิดและความรู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๒ จัดทำโครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลเสนอกรมอนุมัติ</p> <p>ระดับ ๓ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แจง</p>	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล 													กบค./ สำนัก/กอง/ ศูนย์													

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ														
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔			ก.ย. ๖๔													
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ต้องคำนึงถึง ความรู้ ความ สามารถ ประสบการณ์ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ในอดีต มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ไม่โปร่งใสเป็นธรรม <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>จำนวนเรื่อง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>ไม่มีเรื่องร้องเรียน</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	จำนวนเรื่อง	๑	๔	๒	๓	๓	๒	๔	๑	๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดการเรื่องร้องเรียนตามระเบียบที่กำหนด (กรณีมีเรื่องร้องเรียน) 														กบค.	
		ระดับ	จำนวนเรื่อง																												
๑	๔																														
๒	๓																														
๓	๒																														
๔	๑																														
๕	ไม่มีเรื่องร้องเรียน																														
		<ul style="list-style-type: none"> จำนวนช่องทางในการสื่อสารภายในกรมเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ช่องทาง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ช่องทาง	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำสื่อ/ช่องทางในการสื่อสารภายในกรมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล 													กบค.		
ระดับ	ช่องทาง																														
๑	๑																														
๒	๒																														
๓	๓																														
๔	๔																														
๕	๕																														

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ													
					ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔			ก.ย. ๖๔												
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ช่องทาง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๓</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ช่องทาง	๑	๑	๒	๒	๓	๓	๔	๔	๕	๕	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร 													กบค.	
		ระดับ	ช่องทาง																											
๑	๑																													
๒	๒																													
๓	๓																													
๔	๔																													
๕	๕																													
		<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละกิจกรรมที่ดำเนินการได้ของแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา <p>เกณฑ์การประเมิน</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑</td> <td>น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔</td> </tr> <tr> <td>๒</td> <td>๖๕-๖๙</td> </tr> <tr> <td>๓</td> <td>๗๐-๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔</td> <td>๗๕-๗๙</td> </tr> <tr> <td>๕</td> <td>๘๐ ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับ	ร้อยละ	๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔	๒	๖๕-๖๙	๓	๗๐-๗๔	๔	๗๕-๗๙	๕	๘๐ ขึ้นไป	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> การดำเนินการของแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา 													กบค.	มีแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔
ระดับ	ร้อยละ																													
๑	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖๔																													
๒	๖๕-๖๙																													
๓	๗๐-๗๔																													
๔	๗๕-๗๙																													
๕	๘๐ ขึ้นไป																													