

ตารางสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕  
ไตรมาส ๑ (ต.ค.๖๔ - ธ.ค.๖๔) จำนวน ๔ แนวทางการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม

ลำดับ ที่	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
๑	เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน(Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีมาตรฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีมาตรฐานและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลของผู้บริหาร และพนักงาน	ความสำเร็จในการจัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ของงานจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลนำเสนอผู้อำนวยการฯ เพื่ออนุมัติบังคับใช้	กำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ โดยกำหนดหลักเกณฑ์/แนวทางการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจน	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๕	<b>ดำเนินการแล้ว</b> ตามอนุมัติ ผอ.โรงพยาบาลฯ ลงวันที่ ๑๓ ม.ค. ๖๕ ท้ายบันทึกข้อความที่ ๕๑๐๐.๑/๐๑๙๙ ลงวันที่ ๑๓ ม.ค.๖๕ เรื่อง ขออนุมัติการดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) และครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง) เพื่อนำมาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒	เพื่อให้พนักงานโรงพยาบาลตำรวจทั้งปัจจุบัน และพนักงานใหม่มีความพร้อมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	พนักงานโรงพยาบาลตำรวจทุกระดับ ได้เรียนรู้และเข้าใจกับสถานการณ์ของ โรงพยาบาลตำรวจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นการกระตุ้นและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางลบ	ความสำเร็จในการจัดให้มีการประชุมและหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอดนโยบายหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	ทุกรายไตรมาส	<b>ดำเนินการแล้ว</b> ตามอนุมัติ ผอ.โรงพยาบาลฯ ลงวันที่ ๔ พ.ย. ๖๔ ท้ายบันทึกข้อความที่ ๕๑๐๐.๑/๐๐๘๐ ลงวันที่ ๔ พ.ย.๖๔ เรื่อง ขออนุมัติจัดการประชุม
๓	เพื่อให้การพัฒนาพนักงานโรงพยาบาลตำรวจมีแนวทางชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจรวมถึงเกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายใน และพัฒนาพนักงานโรงพยาบาลตำรวจอย่างเป็นระบบ	กำหนดและเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนอบรม (Training Road Map) ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจและให้มีความทั่วถึงในทุกระดับรวมถึงกำหนดระยะเวลาการจัดฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม	ร้อยละ ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนการฝึกอบรม	จัดทำแผนการฝึกอบรมได้ทั่วถึงและตอบสนองความต้องการจากหน่วยงานที่ร้องขอ และตามแผนการฝึกอบรมตามที่รับการอนุมัติของปีบัญชี ๒๕๖๕ พร้อมการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมทุกหัวข้อพร้อมรายงานต่อผู้อำนวยการฯที่ได้รับทราบ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	<b>ดำเนินการแล้ว</b> ตามแผนการจัดฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กำหนดไว้ ๓๓ หัวข้อ และในไตรมาส ๑ กำหนดการจัดฝึกอบรม จำนวน ๒ หัวข้อ โดยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ลำดับ ที่	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการ	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ
๔	เพื่อให้มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะขาดแคลนพนักงาน โรงพิมพ์ตำรวจที่มีความสามารถสูงในอนาคต	วางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่าง และเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของโรงพิมพ์ตำรวจในปัจจุบันและอนาคต	ความสำเร็จในการหาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจที่เป็น Talent Management ภายในรอบปีบัญชี	จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาคนเก่ง Talent Management ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (เป็นแผนงานที่นำมาดำเนินการต่อจากปีงบประมาณ ๒๕๖๔)	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๕	<b>อยู่ระหว่างการดำเนินการ</b> ตามคำสั่งโรงพิมพ์ตำรวจ ที่ ๖๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งดังกล่าวซึ่งระยะเวลาจะครบในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยคณะทำงานฯ ยังดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จเนื่องจากการศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ในการดำเนินการและการกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติ สำหรับการบริหารคนเก่ง ของโรงพิมพ์ตำรวจ เป็นเรื่องที่ไม่เคยดำเนินการมาก่อนในอดีต คณะทำงานฯ จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้ถูกต้องและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงจึงขอขยายระยะเวลาออกไปอีก ๓๐ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕