



# แผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



## คำนำ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของโรงพยาบาลตำรวจ จัดทำขึ้นโดยตระหนักถึงความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยมีความสอดคล้องรองรับกับแผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ของโรงพยาบาลตำรวจ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แนวทางการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ โรงพยาบาลตำรวจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ตลอดจนพัฒนาระบบ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพ รวมถึงสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ โดยมุ่งหวังว่า ทรัพยากรของโรงพยาบาลตำรวจ จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายธุรกิจ และสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจได้อย่างแท้จริง

โรงพยาบาลตำรวจ

# สารบัญ

บทที่ ๑	สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตำรวจ	๓
บทที่ ๒	กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	๖
บทที่ ๓	แผนปฏิบัติการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๑๒
บทที่ ๔	การติดตามและประเมินผล	๑๘

## บทที่ ๑

# สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตำรวจ

### ๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่าหลัก คำขวัญ วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยความสำเร็จ

#### วิสัยทัศน์ (Vision) :

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ พร้อมเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

#### พันธกิจ (Mission) :

๑. การบริหารงานบุคลากรด้วยการเสริมสร้างวินัย โปร่งใส และเป็นธรรม
๒. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร
๓. เสริมสร้างและส่งเสริมสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร
๔. การดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและตัวชี้วัด
๕. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

#### คุณค่าหลัก (Core Value) :

Print = (P) priorities คือ การจัดลำดับความสำคัญ , (R) Responsibility คือ การรับผิดชอบต่อนหน้าที่ , (I) Integrity คือ ความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ , (N) Nature คือ การอนุรักษ์ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลตำรวจ และ (T) Technology คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือและสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

**คำขวัญ (Slogan) :** สรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาให้เป็นมาตรฐาน รักษาไว้อย่างทั่วถึง สร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน

**วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) :** ซื่อสัตย์ รู้หน้าที่ สามัคคี มีวินัย ใส่ใจให้บริการ

#### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) :

๑. ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ
๓. บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจและรู้ถึงนโยบายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน เกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้
๔. ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน
๕. แก้ไขและปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องกับสถานะในปัจจุบัน

## ๑.๒ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม /อุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลตำรวจ ได้ทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ทั้งภายนอก และภายใน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งผลของการวิเคราะห์ทำให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตำรวจ สรุปดังนี้

### การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีระเบียบ ข้อบังคับ และมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นมาตรฐาน
๒. หน่วยงานมีบุคลากรที่มีจำนวนเหมาะสม และมีสายบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้หรือนโยบายขององค์กรได้อย่างทั่วถึง	๒. การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ความสามารถไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น ด้านการพิมพ์และด้านการตลาด เป็นต้น
๓. บุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรม/กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ทั้งภายในและภายนอก	๓. ขาดบุคลากรและการพัฒนาช่างฝีมือระดับสูงเพื่อรองรับการทำงานของเครื่องจักรและเทคโนโลยี
๔. มีการประชุมผู้บริหารและพนักงานเป็นประจำเพื่อรวบรวมปัญหา ค้นหาแนวทางแก้ไข และนำไปพัฒนาปรับปรุง	๔. ระบบการบริหารงานบุคคลยังขาดการพัฒนาและการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ผู้บริหารระดับสูงเล็งเห็นถึงความสำคัญและส่งเสริมการทำงานของทรัพยากรบุคคล	๕. พนักงานบางส่วน ยังขาดความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ และขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๖. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๖. ความสามารถในการทำการตลาดเชิงรุก และการแสวงหารายได้ (กำไร) ของพนักงานยังไม่เพียงพอ
๗. บุคลากรด้านการผลิตมีประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ในระดับที่มีคุณภาพ	๗. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๘. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานโรงพยาบาลตำรวจมีความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๘. การตลาดและการประชาสัมพันธ์องค์กรในเชิงรุกยังไม่เพียงพอและไม่ทันต่อสถานการณ์
๙. มีโครงสร้างทางการเงินที่มีความมั่นคง เพียงพอที่จะดำเนินกิจการโรงพยาบาลต่อไปได้	๙. บุคลากรยังมีการทำงานแบบแยกส่วนและขาดการบูรณาการยุทธศาสตร์ร่วมกัน เพื่อเชื่อมโยงสู่เป้าหมายขององค์กร

## การวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคาม/อุปสรรค

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threat)
<p>๑. มีหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้เลือกหลากหลาย</p> <p>๒. ความต้องการทางด้านงานพิมพ์ของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจยังมีความต้องการด้านสื่อสิ่งพิมพ์</p> <p>๓. การพิมพ์ แบบพิมพ์ สิ่งพิมพ์ ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ยังเป็นที่ต้องการของลูกค้าภาครัฐราชการและรัฐวิสาหกิจ</p> <p>๔. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและมิงงบประมาณที่เพียงพอในการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕. การเปลี่ยนแปลงด้านสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายทำให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๑. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในโรงพิมพ์ ตำรวจ ไม่เชื่อมต่อการบริหารเชิงธุรกิจ</p> <p>๒. นโยบายภาครัฐมีผลกระทบทำให้ยอดขายลดลง</p> <p>๓. เทคโนโลยีด้านดิจิทัลมีผลกระทบทำให้ยอดขายสื่อสิ่งพิมพ์ลดลง</p> <p>๔. เทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ (Robotics) ที่เข้ามาในอนาคต จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรด้านการพิมพ์</p> <p>๕. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙) ที่คาดว่าจะยังคงแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องอีกระยะ ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจในประเทศชะลอตัวตามทิศทางเศรษฐกิจโลกรวมถึงส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพิมพ์ตำรวจในทุกด้าน</p> <p>๖. การแข่งขันทางการตลาดและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เกิดการแย่งชิงกลุ่มลูกค้า จากบริษัทที่มีขนาดองค์กรที่ใหญ่กว่า</p>

## บทที่ ๒

### กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

#### ๒.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร

#### โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

##### พันธกิจ (Mission)

- โรงพยาบาลตำรวจ มุ่งมั่นพัฒนาสิ่งพิมพ์ทั่วไปและสิ่งพิมพ์ซีดีวีซีดีเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มลูกค้าราชการและรัฐวิสาหกิจ
- โรงพยาบาลตำรวจ จะสร้างนวัตกรรมทางด้านงานพิมพ์ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่ดีให้กับพนักงาน
- โรงพยาบาลตำรวจ มุ่งพัฒนาด้านการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
- โรงพยาบาลตำรวจ มุ่งพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ (Big Data) เพื่อตอบสนองการพัฒนาขององค์กร
- โรงพยาบาลตำรวจ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการ เพื่อความยั่งยืนขององค์กรโดยยึดมั่นหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

##### คุณค่าหลัก (Core Value)

- สร้างการยอมรับและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในด้านสินค้าและบริการ
- ดูแลบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์งานพิมพ์ที่ดีให้กับลูกค้าต่อไป

##### ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (Key success Factor)

- กำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงานพร้อมมอบหมายหน้าที่และกำหนด KPI ให้แก่ผู้รับผิดชอบ ตามยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นในเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร
- พัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่อให้โรงพยาบาลตำรวจสามารถรองรับการแข่งขันในธุรกิจได้
- เร่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาองค์กรและมุ่งเน้นด้านเทคโนโลยีในแต่ละด้าน เช่น การพิมพ์สมัยใหม่ การใช้งานระบบดิจิทัล การขายผ่านระบบออนไลน์ (แพลตฟอร์ม) การเชื่อมโยงระบบงานโดยการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อให้โรงพยาบาลตำรวจพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

#### ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑  
ยกระดับความสามารถในการดำเนินธุรกิจสิ่งพิมพ์และการให้บริการแก่หน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒  
เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓  
สนับสนุนการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔  
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕  
ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

๒.๒ แผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘

มิติที่ ๑ มิติด้านการตอบสนองตามนโยบายองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	๑. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
เพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม โดยออกแบบให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของ ภาครัฐ และ สคร. อีกทั้งกำหนดให้สอดคล้อง กับการดำเนินงานองค์กร	<p>๑. วางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความ ชัดเจน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ตำรวจ และนโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร.</p> <p>๒. นำหลักการไคเซ็น (Kaizen) มาเป็นเครื่องมือในการ บริหารงานบุคคลโดยมุ่งปรับปรุงวิธีการมีส่วนร่วมของ พนักงานทุกคน บุคลากรทุกระดับ ร่วมกันแสวงหา แนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น</p>	<p>๑. ความสำเร็จในการจัดทำแผน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาล ตำรวจหรือผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดทำแผนนำเสนอ ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติใช้</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์	๒. การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
เพื่อให้โครงสร้างการบริหารจัดการมีความ ชัดเจน สอดคล้องกับ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และพันธกิจ ลดความซับซ้อนของลำดับ ขั้นตอนการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความ คล่องตัวในการดำเนินการ	ปรับโครงสร้างให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ ของโรงพยาบาลตำรวจ	ความสำเร็จในการนำเสนอต่อ คณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจหรือ ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔
ประเด็นยุทธศาสตร์	๓. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยดำเนินการตาม หลักเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสของ หน่วยงานตามหลักของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและการป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดในขณะเดียวกันก็ดำรง รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดีพร้อมทั้ง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติและ ตามแนวทางการป้องกันต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช.</p> <p>๒. โรงพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานที่ปลอดจากยาเสพติด</p> <p>๓. ผู้บริหารและพนักงานดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ที่ดี</p>	<p>๑. คะแนนผลประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน</p> <p>๒. ความสำเร็จในการดำเนินการตาม แผนงานได้ไม่น้อยกว่า ๘ แผนงานจาก ทั้งหมด ๑๓ แผนงาน</p> <p>๓. ร้อยละของความพึงพอใจจาก แบบสอบถามในการดำเนินการไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ %</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์	๔. การวางแผนงบประมาณและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
เพื่อปรับปรุงการบริหารเงินงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดภายใต้ งบประมาณที่จำกัด	<p>๑. นำแนวคิดเกี่ยวกับหลักการประเมินผลตอบแทนจากการ ลงทุน (Return on Investment : ROI) มาใช้พัฒนาโดย มุ่งเน้นที่ความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้ไป</p> <p>๒. สร้างระบบการประเมินผลการดำเนินงานด้านการตลาด</p>	<p>๑. ค่า ROI เพิ่มขึ้นจากค่าเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ %</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดทำแผน นำเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติใช้</p>



มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๕. การกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
เพื่อให้อัตรากำลังที่มีอยู่เกิดความเหมาะสมในการดำเนินงานรวมถึงเป็นการรองรับในยุคดิจิทัลที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต	วิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียเนื่องจากเกษียณอายุในแต่ละรอบปีรวมถึงจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นการตอบสนองต่ออัตรากำลังส่วนขาดและเพิ่มประสิทธิภาพด้านอัตรากำลังได้ทันระยะเวลาและอัตรากำลังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้าง	ความสำเร็จในจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการตามแผนการทดแทนและนำผลรายงานต่อผู้บริหารก่อน เดือน สิงหาคม ๒๕๖๔
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๖. การทบทวนวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
เพื่อให้แต่ละตำแหน่งมีรายละเอียดของงานที่ชัดเจนทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐ ตลอดจนลดความซ้ำซ้อนของงานระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พิจารณาถึงลักษณะงาน (Jobs Description และ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่งงาน พร้อมทั้งทบทวนรายละเอียดของงานให้มีความชัดเจนทันสมัยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ	ความสำเร็จในการจัดทำลักษณะงาน (Jobs Description และ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) นำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจหรือผู้บริหารพิจารณาอนุมัติภายในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๗. การสร้างเสริมด้านผลตอบแทนที่น่าสนใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
เพื่อให้มีผลตอบแทนที่น่าสนใจแก่บุคคลภายนอกที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเกณฑ์สูงเข้ามาร่วมทำงานพร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โรงพยาบาลตำรวจทำงานอยู่ต่อไป	สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากรภายในและภายนอก	ความสำเร็จในการจัดทำแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจพิจารณาอนุมัติภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๘. การพัฒนาระบบสรรหา</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
เพื่อให้ได้พนักงานโรงพยาบาลตำรวจที่มีความรู้ความสามารถ ทศนคติที่ดี ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงเกิดความชัดเจน โปร่งใสในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกอันเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกของโรงพยาบาลตำรวจ	๑. พัฒนาบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานและเน้นความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือก ยึดหลักความรู้ความสามารถ ๒. พัฒนาช่องทางการสื่อสารในกระบวนการรับสมัครให้มีความทันสมัยได้มาตรฐาน	๑. ความสำเร็จในการจัดทำนำเสนอต่อผู้บริหารพิจารณาอนุมัติภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๔ ๒. จำนวนช่องทางที่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ ช่องทาง

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์		๙. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	
เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีมาตรฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพโปร่งใส และมีมาตรฐานและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	<p>๑. จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลของผู้บริหาร และพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ ให้สอดคล้องรองรับกับเป้าหมายการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลตำรวจ</p> <p>๒. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) ของผู้บริหาร และพนักงานโรงพยาบาลตำรวจที่เชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง, การขึ้นเงินเดือน, การพิจารณาโบนัส, การยกย่องชมเชย การเรียนรู้พัฒนา และการเลิกจ้าง เป็นต้น</p> <p>๓. นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) ของผู้บริหาร และพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ ไปใช้เป็นมาตรการในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ โดยกำหนดมาตรฐานการประเมิน ที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม</p>	<p>๑. ความสำเร็จในการจัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์การสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล นำเสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติบังคับใช้ภายในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) ของผู้บริหาร และพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ ที่เชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำเสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติบังคับใช้ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) ไปใช้</p>	
ประเด็นยุทธศาสตร์		๑๐. การบริหารและพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	
เพื่อกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ได้อย่างสอดคล้องกับค่าเงิน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน รวมถึงสามารถจัดสรรสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับพนักงานโรงพยาบาลตำรวจได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิผลรวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจให้กับพนักงานผ่านการสร้างความผูกพันในองค์กร	๑. จัดสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในแต่ละกลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากร	<p>๑. ความสำเร็จในการดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจเพื่ออนุมัติ</p> <p>๒. ร้อยละของความพึงพอใจจากแบบสอบถามในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๑. การจัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>เพื่อให้มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะขาดแคลนพนักงานโรงพยาบาลตำรวจที่มีความสามารถสูงในอนาคต</p>	<p>๑. วางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของ โรงพยาบาลตำรวจในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๒. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย และการหมุนเวียนที่ชัดเจน</p> <p>๓. สร้างระบบและกระบวนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนอัตราการสูญเสียที่มีความเป็นมาตรฐานและได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจมีความเหมาะสมและให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑. ความสำเร็จในการหาพนักงาน โรงพยาบาลตำรวจที่เป็น Talent Management ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดการเลื่อนระดับหรือโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินการจัดการสืบทอดตำแหน่งได้ครบถ้วนจากตำแหน่งที่สูญเสีย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๔. ความสำเร็จในการนำเสนอต่อคณะกรรมการ โรงพยาบาลตำรวจพิจารณาอนุมัติภายในภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖</p>

มิติที่ ๓ มิติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๒. การจัดทำระบบการเตรียมความพร้อมพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่ที่ปฏิบัติหน้าที่	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>เพื่อให้พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจทั้งปัจจุบันและพนักงานใหม่มีความพร้อมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กร</p>	<p>๑. สร้างความรู้และปลูกฝังค่านิยมขององค์กรแก่พนักงานใหม่ รวมถึงกลุ่มบุคลากร out source ก่อนทำงานและสร้างระบบการเตรียมความพร้อม</p> <p>๒. พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจทุกระดับ ได้เรียนรู้และเข้าใจกับสถานการณ์ของโรงพิมพ์ตำรวจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นการกระตุ้นและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางลบ</p> <p>๓. บุคลากรมีสมรรถนะและความสามารถในการทำงานตามที่กำหนด</p>	<p>๑. ความครบถ้วนในการปฐมนิเทศได้ครอบคลุมทุกตำแหน่งที่เข้ารับการทำงานใหม่ (ในรอบปีงบประมาณ) ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดให้มีการประชุมและหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทุกไตรมาส</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis) ทุกตำแหน่งงาน ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๔</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๓. การจัดหลักสูตรและการพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจแบบต่อเนื่อง	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>เพื่อให้การพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจมีแนวทางชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจรวมถึงเกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายใน และพัฒนาพนักงาน โรงพิมพ์ตำรวจอย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑. กำหนดและเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนอบรม (Training Road Map) ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจและให้มีความทั่วถึงในทุกระดับรวมถึงกำหนดระยะเวลาการจัดฝึกอบรมให้มีความเหมาะสม</p> <p>๒. มุ่งเน้นพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจตามยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจด้านเทคโนโลยี เช่น การพิมพ์สมัยใหม่, การใช้งานระบบดิจิทัลและการขายผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐ ให้มีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓. ให้พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจทุกระดับมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน โรงพิมพ์ตำรวจมีวุฒิการศึกษาในสายวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงานตามแผนการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมในเรื่อง เทคโนโลยี การพิมพ์สมัยใหม่, การใช้งานระบบดิจิทัล และการขายผ่านระบบออนไลน์</p> <p>๓. พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ภายในระยะเวลา ๕ ปี นับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p>

มิติที่ ๓ มิติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๑๔. การกำหนดคุณลักษณะบทบาทผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
เพื่อให้ได้ผู้นำและพัฒนาบทบาทสำหรับผู้นำในทุกระดับชั้นของโรงพยาบาลตำรวจให้มีคุณลักษณะและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาลตำรวจและมีความทันสมัยเพื่อกับสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ	กำหนดคุณลักษณะบทบาทผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์	ความสำเร็จการจัดฝึกอบรมบทบาทผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๑๕. การสร้างองค์ความรู้ (KM)</b>	
เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบุคลากรในทุกส่วนงานแล้วสามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ร้อยละในการดำเนินการการสร้างองค์ความรู้ (KM) ได้ตามหลักเกณฑ์ของผู้ประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

มิติที่ ๔ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

<b>ประเด็นยุทธศาสตร์</b>	<b>๑๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>	
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>
เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ส่งเสริมการบริหารจัดการและวางแผนทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพและทันสมัยรวมทั้งยกระดับบริหารงานบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานรวมถึงการเตรียมความพร้อมการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรที่เป็นดิจิทัล	๑. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล (ระบบ Payroll) ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันมาใช้งานให้ครบถ้วนในทุกฟังก์ชัน  ๒. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารภายในโรงพยาบาลตำรวจให้มีประสิทธิภาพ	๑. ความครบถ้วนในการใช้งานของระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐  ๒. ความสำเร็จในการดำเนินการภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๔

## บทที่ ๓

### แผนปฏิบัติการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๘ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา/ ผู้รับผิดชอบ/ งบประมาณ
เพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม โดยออกแบบให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร. อีกทั้งกำหนดให้สอดคล้องกับการดำเนินงานองค์กร	๑.วางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ และ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร.	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ โรงพยาบาลตำรวจหรือผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	๑.ความสำเร็จในการจัดทำแผนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจหรือผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๔	ส.ค.๖๔ (หมวดบริหารงานบุคคล)
เพื่อให้โครงสร้างการบริหารจัดการ มีความชัดเจน สอดคล้องกับ เป้าหมายยุทธศาสตร์ และพันธกิจ ลดความซับซ้อนของลำดับขั้นตอนการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ	๒ .ปรับ โครงสร้างให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ	๒. ความสำเร็จในการนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจหรือผู้บริหารพิจารณาอนุมัติภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔	๒. ดำเนินการนำเสนอการปรับโครงสร้างต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจพิจารณาอนุมัติโดยนำผลจากประเมินค่างาน (Job Evaluation) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา	มี.ค.๖๔ (หมวดบริหารงานบุคคล)
เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานตามหลักของสำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติและการป้องกันปราบปรามยาเสพติดในขณะเดียวกันก็ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดีพร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๓ .ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติและตามแนวทางการป้องกันต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช.  ๔. โรงพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานที่ปลอดจากยาเสพติด  ๕. ผู้บริหารและพนักงานดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๓.คะแนนผลประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน  ๔ . ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงานได้น้อยกว่า ๘ แผนงาน จากทั้งหมด ๑๓ แผนงาน  ๕. ร้อยละของความพึงพอใจจากแบบสอบถามในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ %	๓. ดำเนินการตามแนวทางการป้องกันต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี ๒๕๖๔ ตามที่โรงพยาบาลตำรวจได้จัดทำ M.O.U. ตามนโยบายภาครัฐ  ๔. ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.) ตามที่โรงพยาบาลตำรวจได้จัดทำ M.O.U. ตามนโยบายภาครัฐ รวมถึงตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติดทุกปี เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด  ๕. การจัดกิจกรรมและสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กร เช่น กีฬาสีสัมพันธ์,การจัดทำบุญร่วมกันในวันสำคัญต่างๆตามเทศกาลที่สำคัญ	ก.ย.๖๔ (คณะทำงานการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๔)  ก.ย.๖๔ (๒๐,๐๐๐ บาท) (คณะทำงานดำเนินการจัดทำ (มยส.)  ธ.ค.๖๓ - ก.ค.๖๔ (หมวดบริหารงานบุคคล)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ ผู้รับผิดชอบ/ งบประมาณ
เพื่อให้อัตรากำลังที่มีอยู่เกิดความเหมาะสมในการดำเนินงานรวมถึงเป็นการรองรับในยุคดิจิทัลที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต	๖. วิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียเนื่องจากเกษียณอายุในแต่ละรอบปี รวมถึงจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นการตอบสนองต่ออัตรากำลังส่วนขาดและเพิ่มประสิทธิภาพด้านอัตรากำลังได้ทันระยะเวลาและอัตรากำลังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้าง	๖. ความสำเร็จในจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการตามแผนการทดแทน และนำผลรายงานต่อผู้บริหารก่อน เดือน ส.ค.๖๔	๖. จัดทำแผนอัตรากำลังแทนการสูญเสีย เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ( Succession Planning Management) และ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Demand and Supply) โดยการวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาดและส่วนเกินโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับตามอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ พร้อมรายงานผล	ส.ค.๖๔ (หมวดบริหาร งานบุคคล)
เพื่อให้แต่ละตำแหน่งมีรายละเอียดของงานที่ชัดเจนทันสมัย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ตรวจสอบ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐ ตลอดจนลดความซ้ำซ้อนของงานระหว่างตำแหน่งต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๗. พิจารณาถึงลักษณะงาน (Job Description และ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่งงาน พร้อมทั้งทบทวนรายละเอียดของงานให้มีความชัดเจนทันสมัยและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ตรวจสอบ	๗. ความสำเร็จในการนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาล ตำรวจหรือผู้บริหารพิจารณาอนุมัติภายในเดือน ก.ค.๖๔	๗. นำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) จากการทบทวนและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เสนอต่อผู้บริหารพิจารณาอนุมัติใช้	ก.ค.๖๔ (หมวดบริหาร งานบุคคล)
เพื่อผลตอบแทนที่น่าสนใจแก่บุคคลภายนอกที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเกณฑ์สูงเข้าร่วมทำงานพร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานโรงพยาบาลตำรวจทำงานอยู่ต่อไป	๘. สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากรภายในและภายนอก	๘. ความสำเร็จในการนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาล ตำรวจ พิจารณาอนุมัติภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘  ๙. ความสำเร็จในการนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาล ตำรวจพิจารณาอนุมัติภายในเดือน ก.ย.๖๔  ๑๐. ความสำเร็จในการนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาล ตำรวจพิจารณาอนุมัติภายในเดือน ก.ย.๖๔	๘. นำเสนอโครงการการผลตอบแทนจูงใจ (Incentive Pay) เช่น ผลตอบแทนการครองตำแหน่งของพนักงาน หรือเงินประจำตำแหน่ง หรือ ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  ๙. ยกย่องระเบียบโรงพยาบาลตำรวจว่าด้วยการเลื่อนระดับพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ  ๑๐. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบโรงพยาบาลตำรวจว่าด้วยการจ่ายเงินโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำโรงพยาบาลตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔	ก.ย.๖๔ (คณะทำงาน พิจารณา ผลตอบแทนจูงใจ (Incentive Pay)  ก.ย.๖๔ (คณะทำงาน พิจารณาปรับปรุง แก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ)  ก.ย.๖๔ (คณะทำงาน พิจารณาปรับปรุง แก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ)



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา/ ผู้รับผิดชอบ/ งบประมาณ
เพื่อให้ได้พนักงานโรงพิมพ์ ตำราวจ ที่มี ความ รู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี ตรงตามความต้องการของ หน่วยงาน รวมถึงเกิดความ ชัดเจน โปร่งใสใน กระบวนการสรรหาและ คัดเลือกอันเป็นการส่งเสริม ภาพลักษณ์เชิงบวกของ โรงพิมพ์ตำราวจ	๙. พัฒนา บุคลากร ให้มีความ เชี่ยวชาญในการสรรหาและคัดเลือก พนักงานและเน้นความโปร่งใสในทุก ขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือก ยึด หลักความรู้ความสามารถ	๑๑. ความสำเร็จในการ นำเสนอต่อผู้บริหาร พิจารณาอนุมัติภายใน เดือน เม.ย.๖๔	๑๑. จัดทำองค์ความรู้ และ วิธีดำเนินการในกระบวนการสรร หา รวมถึงการจัดทำคู่มือการนำ Core Competency มาใช้ในภาค ความรู้ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่งในการสอบสัมภาษณ์ พนักงานใหม่	เม.ย.๖๔ (หมวดบริหาร งานบุคคล)
เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงาน ( Performance Management System – PMS) ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีมาตรฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็น รูปธรรม เพื่อให้มีระบบ บริหารจัดการผลการ ปฏิบัติงานที่ดี มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และมี มาตรฐานและปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	๑๐. จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและ เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจาก ระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และ ระดับบุคคลของผู้บริหาร และ พนักงานโรงพิมพ์ตำราวจ ให้ สอดคล้องรองรับกับเป้าหมายการ ดำเนินธุรกิจของโรงพิมพ์ตำราวจ  ๑๑. นำระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ( Performance Appraisal : PA) ของผู้บริหาร และ พนักงานโรงพิมพ์ตำราวจ ไปใช้เป็น มาตรฐานในการพัฒนาและบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงพิมพ์ตำราวจ โดยกำหนดมาตรฐาน การประเมิน ที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็น ธรรม	๑๒. ความสำเร็จในการ นำเสนอต่อผู้บริหาร พิจารณาอนุมัติภายใน เดือน ก.ค.๖๔  ๑๓. ความสำเร็จในการ นำเสนอต่อผู้บริหาร พิจารณาอนุมัติภายใน เดือน ก.ค.๖๔	๑๒. กำหนดระบบประเมินการ ดำเนินงานขององค์กรในทุก ระดับ โดยกำหนดหลักเกณฑ์/ แนวทางการประเมินและรอบ ระยะเวลาในการประเมินผลที่ ชัดเจน เสนอต่อผู้บริหารอนุมัติ และนำมาบังคับใช้ร่วมกันในการ ประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  ๑๓. จัดทำแผนการปรับ ปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานรายบุคคล (People Improvement Plan) ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	ก.ค.๖๔ (หมวดบริหาร งานบุคคล)  ก.ค.๖๔ (หมวดบริหาร งานบุคคล)
เพื่อกำหนดค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่น ๆ ได้อย่าง สอดคล้องกับค่าเงิน มีความ เหมาะสมและเพียงพอต่อ การดำรงชีวิตในปัจจุบัน รวมถึงสามารถจัดสรร สวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับ พนักงานโรงพิมพ์ตำราวจได้ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิผล รวมถึงการสร้างภาพ พื่อใจให้กับพนักงานผ่านการ สร้างความผูกพันในองค์กร	๑๒. จัดสิทธิประโยชน์ให้มีความ เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะ งานและความต้องการในแต่ละกลุ่ม บุคลากรและส่วนบุคลากรต้องการใน แต่ละกลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากร	๑๔. ความสำเร็จ ในการนำเสนอต่อ คณะกรรมการโรงพิมพ์ ตำราวจพิจารณาอนุมัติ	๑๔. จัดทำสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่กฎหมายหรือกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานกำหนดให้ ครอบคลุมและทั่วถึงกับพนักงาน ทุกระดับรวมถึงความเห็นและ ความต้องการของพนักงานที่เกิด ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔	พ.ย.๖๓ - ก.ย.๖๔ (หมวดบริหาร งานบุคคล)



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ ผู้รับผิดชอบ/ งบประมาณ
<p>เพื่อให้มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะขาดแคลนพนักงาน โรงพิมพ์ตำรวจที่มีความสามารถสูงในอนาคต</p>	<p>๑๓. วางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของ โรงพิมพ์ตำรวจในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๑๔. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย และการหมุนเวียนที่ชัดเจน</p> <p>๑๕. สร้างระบบและกระบวนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อทดแทนอัตราสูญเสียที่มีความเป็นมาตรฐานและได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑๕. ร้อยละความพึงพอใจจากแบบสอบถามในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ %</p> <p>๑๖. ความสำเร็จในการหาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจที่เป็น Talent Management ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือน ส.ค.๖๔</p> <p>๑๗. ความสำเร็จในการจัดการเลื่อนระดับหรือโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางเติบโตทางสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือน ก.ย.๖๔</p> <p>๑๘. ความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำกรสืบทอดตำแหน่งได้ครบถ้วนจากตำแหน่งที่สูญเสียประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ภายในเดือน ก.ย.๖๔</p>	<p>๑๕. จัดสวัสดิการทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)</li> <li>- โครงการ “จดเกล้า เข้าพรรษา”</li> </ul> <p>๑๖. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาคนเก่ง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>๑๗. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำกรเลื่อนระดับหรือโยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจตามวาระการครองตำแหน่งตามเส้นทางเติบโตในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ)</p> <p>๑๘. จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งโดยให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เช่น การวิเคราะห์นโยบายทิศทางการองค์กร, ตำแหน่งเป้าหมายการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนรับเข้าตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ( ณ ๑ ต.ค. ๖๔)</p>	<p>(๒๐๐,๐๐๐ บาท) (ธ.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔) (หมวดบริหารงานบุคคล)</p> <p>ส.ค.๖๔ (คณะกรรมการฯ)</p> <p>ก.ย.๖๔ (คณะกรรมการฯ)</p> <p>ก.ย.๖๔ (คณะกรรมการฯ)</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ ผู้รับผิดชอบ/ งบประมาณ
เพื่อให้พนักงานโรงพิมพ์ ตำรวจทั้งปัจจุบัน และ พนักงานใหม่มีความพร้อมใน การทำงาน ให้เกิด ประสิทธิภาพตรงตาม ยุทธศาสตร์ขององค์กร	<p>๑๖. พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ ทุกระดับ ได้เรียนรู้และเข้าใจ กับสถานการณ์ของโรงพิมพ์ ตำรวจทั้งในปัจจุบันและ อนาคต เพื่อเป็นการกระตุ้น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน ทางลบ</p> <p>๑๗. บุคลากรมีสมรรถนะ และความสามารถในการ ทำงานตามที่กำหนด</p>	<p>๑๙. ความสำเร็จในการจัดให้มี การประชุมและหารือร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ทุกระดับไตรมาส</p> <p>๒๐ .ความสำเร็จในการ ดำเนินการวิเคราะห์หา ช่องว่างของสมรรถนะและ ความสามารถ (Gap Analysis) ทุกตำแหน่งงาน ภายในเดือน ส.ค.๖๔</p>	<p>๑๙. จัดให้มีการประชุมร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายทอด นโยบายหรือการแลกเปลี่ยน ความคิดในการดำเนินงาน</p> <p>๒๐. วิเคราะห์หาช่องว่างของ สมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis) ทุกตำแหน่งงาน ในองค์กรรวมถึงเพิ่มสมรรถนะที่ ขาดหาย</p>	<p>ทุกระดับไตรมาส (หมวดบริหารงาน บุคคล)</p> <p>ส.ค.๖๔ (หมวดบริหารงาน บุคคล)</p>
เพื่อให้การพัฒนาพนักงาน โรงพิมพ์ตำรวจมีแนวทาง ชัดเจนและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ ตำรวจ รวมถึง เกิด กระบวนการถ่ายทอดองค์ ความรู้ภายใน และพัฒนา พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจอย่าง เป็นระบบ	<p>๑๘. กำหนดและเตรียมความ พร้อมในการจัดทำแผนอบรม (Training Road Map) ให้มี ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ ตำรวจและให้มีความทั่วถึงใน ทุกระดับรวมถึงกำหนด ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมให้ มีความเหมาะสม</p> <p>๑๙. มุ่งเน้นพัฒนาพนักงาน โรงพิมพ์ตำรวจตาม ยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ ตำรวจด้านเทคโนโลยี เช่น การพิมพ์สมัยใหม่, การใช้งาน ระบบดิจิทัลและการขายผ่าน ระบบออนไลน์ เพื่อเป็นการ เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากร ให้มี ความรู้ความสามารถด้าน เทคโนโลยี และนวัตกรรม ๔.๐ ให้มีความเป็นมืออาชีพ</p>	<p>๒๑. ร้อยละความสำเร็จไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในการ ดำเนินงานตามแผนการ ฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ทั้งหมด</p> <p>๒๒. ความสำเร็จการจัด ฝึกอบรม ในเรื่อง เทคโนโลยี การพิมพ์สมัยใหม่, การใช้งาน ระบบดิจิทัลและการขายผ่าน ระบบออนไลน์</p>	<p>๒๑. จัดทำแผนการฝึกอบรม ประจำปี ให้ได้ทั่วถึงและตอบสนอง ความต้องการจากหน่วยงานที่ร้อง ขอและตามแผนการจัดฝึกอบรมของ หมวดบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ทุกหัวข้อการ ฝึกอบรมจะดำเนินการกำหนดให้มี การทดสอบก่อนและหลังการ ฝึกอบรม</p> <p>๒๒. จัดการฝึกอบรมและทดสอบ ก่อนและหลังในการฝึกอบรมจาก ได้รับองค์ความรู้แล้วแก่ บุคลากรที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการผลิตและด้าน งานการตลาดมีความรู้ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นรวมถึง สามารถตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ</p>	<p>พ.ย.๖๓ - ก.ย.๖๔ (หมวดบริหารงาน บุคคล)</p> <p>พ.ย.๖๓ - ก.ย.๖๔ (หมวดบริหารงาน บุคคล)</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม/โครงการ	ระยะเวลา/ ผู้รับผิดชอบ/ งบประมาณ
เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐. องค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบุคลากรในทุกส่วนงานแล้วสามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	๒๓. ร้อยละในการดำเนินการสร้างองค์ความรู้ (KM) ได้ตามหลักเกณฑ์ของผู้ประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	๒๓. จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM) พร้อมดำเนินการตามแผนและตามระยะเวลาที่กำหนด	พ.ย.๖๓-ก.ย.๖๔ (คณะทำงานจัดการความรู้และนวัตกรรม)
เพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ส่งเสริมการบริหารจัดการและวางแผนทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและทันกับยุคสมัยใหม่รวมถึงให้ระบบด้านการบริหารงานบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นมาตรฐานรวมถึงการเตรียมความพร้อมการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรที่เป็นดิจิทัล	๒๑. นำนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล (ระบบ Payroll) ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันมาใช้งานให้ครบถ้วนในทุกฟังก์ชัน  ๒๒. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารภายในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ	๒๔. ความครบถ้วนในการใช้งานของระบบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐  ๒๕. ความสำเร็จในการดำเนินการ ภายในเดือน ก.ย.๖๔	๒๔. หมวดบริหารงานบุคคล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำระบบ Payroll ที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วนตามฟังก์ชันของระบบ  ๒๕. ปรับปรุงหรือจัดซื้อระบบเสียงตามสายภายในโรงพยาบาลเพื่อทดแทนระบบเดิมที่ใช้งานในปัจจุบันเพื่อให้การสื่อสารได้ทั่วถึงแก่พนักงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	พ.ย.๖๓ - มี.ค.๖๔ (หมวดบริหารงานบุคคล)  พ.ย.๖๓ - ก.ย.๖๔ (หมวดบริหารงานบุคคล)

## บทที่ ๔

### การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการกำกับ ติดตามและ ประเมินผลสามารถนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ติดตาม กำกับการบริหารงบประมาณอย่างถูกต้องและเพียงพอ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อทราบความก้าวหน้าของ ผลการปฏิบัติการ ทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเทียบกับเป้าหมาย จึงได้กำหนด กรอบแนวทางการติดตามและการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

#### ๑. การติดตามและการรายงานผล

๑.๑ การติดตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นกลไกสำคัญ ให้แก่ทั้งผู้บริหาร หน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน ที่กำหนด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดทำรอบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานประจำปี โดยทำการวิเคราะห์ ประมวลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลในภาพรวม

๑.๒ รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจ เป็นรายไตรมาส

๑.๓ รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ต่อสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และบริษัทผู้ประเมิน ทุก ๖ เดือน

#### ๒. การประเมินผล

เครื่องมือในการประเมินผลยุทธศาสตร์ ตามแนวทาง HR Scorecard จะใช้เครื่องมือในการ ประเมิน เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการชี้วัดความสำเร็จของแต่ละโครงการโดยในการประเมินจะพิจารณา จาก

๒.๑ คำอธิบายตัวชี้วัด KPI Template

๒.๒ แบบเก็บรวบรวมข้อมูล Data HR Form

๒.๓ วิธีการในการประเมิน

- การประเมินโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักฐาน
- การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวชี้วัด

#### ๓. การสอบทานและทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๑ การระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร และพนักงานโรงพยาบาลตำรวจที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ ประเมินผลสำเร็จจากการดำเนินการตามโครงการ กิจกรรม และตัวชี้วัดที่กำหนดตาม แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อติดตามความก้าวหน้า และ ทบทวน ปรับปรุงแผนการดำเนินงาน เพื่อดำเนินการในรอบ ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๓ สอบทานและทบทวนแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๓.๔ รายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โรงพยาบาล ตำรวจและคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด