

แผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓

มิติที่ ๑ มิติด้านการตอบสนองตามนโยบายองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล								ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความครบถ้วนเพียงพอ และเหมาะสม โดยออกแบบให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร. อีกทั้งกำหนดให้สอดคล้องกับการดำเนินงานองค์กร	๑.วางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน สอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจ และนโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร.	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพิมพ์ตำรวจพิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีบัญชี	✓	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒.นำหลักการไคเซ็น (Kaizen) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งปรับปรุงวิธีการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน ทุกระดับ ร่วมกันแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนจัดทำแผนไคเซ็น (Kaizen)		✓		✓		
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒. การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี) / ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้โครงสร้างการบริหารจัดการมีความชัดเจน สอดคล้องกับ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และพันธกิจ ลดความซับซ้อนของลำดับขั้นตอนการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ	ปรับโครงสร้างให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจ	ระดับความสำเร็จ ในการนำเสนอแผนปรับโครงสร้างต่อคณะกรรมการโรงพิมพ์ตำรวจ	✓		✓		✓	ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ตามที่โรงพยาบาลได้จัดทำ M.O.U. ตามนโยบายภาครัฐ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการป้องกันปราบปรามยาเสพติดในสถานประกอบการใน ขณะเดียวกันก็ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติและตามแนวทางการป้องกันต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช.	๑. คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน (ผลคะแนนจะรับทราบในเดือน ส.ค.ในแต่ละรอบปีบัญชี)	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.)	๒.ความสำเร็จในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.)	✓					-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔. การวางแผนงบประมาณและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ดำรงไว้หลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาทุกกะด้านต่างๆ	นำแนวคิดเกี่ยวกับหลักการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร (Return on Investment : ROI In Employee Development))	ระดับความสำเร็จ	✓		✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -ฝ่ายการเงิน - ฝ่ายผลิต -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕. การกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ในแต่ละรอบปี								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพิมพ์ตำรวจเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง	การดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖. การทบทวนวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งลักษณะงาน								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้ Job description และ Kpi ของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ ทันสมัย และสามารถที่จะวัดผลได้จริง	ทบทวน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่งงาน	ระดับความสำเร็จ	✓	-	✓	-	✓	-ฝ่ายอำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย, หัวหน้างานทุกส่วนงาน -หมวดบุคคล

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗. การสร้างเสริมด้านผลตอบแทนที่น่าสนใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้มีผลตอบแทนที่น่าสนใจแก่บุคคลภายนอกที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเกณฑ์สูงเข้ามาร่วมทำงานพร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โรงพิมพ์ ดำรงทำงานอยู่ต่อไป	สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จ	✓		✓			-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘. ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์องค์กร								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีแก่บุคลากรโรงพิมพ์ ดำรง	การส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร	ระดับความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙. ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓		
เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจทราบถึงเป้าหมายระดับองค์กร ระดับสายงานของตนเอง	จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐. การบริหารและพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓		
เพื่อการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากรและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	การจัดสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในแต่ละกลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากร	จำนวนสิทธิประโยชน์ที่เสนอให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	✓			✓		-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล	

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๑. การจัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓		
เพื่อให้โรงพยาบาลตำรวจมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้	๑. การวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสียเนื่องจากเกษียณอายุและในกรณีต่าง ๆ ในแต่ละรอบปี	๑. ระดับ ความสำเร็จ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนทดแทนตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งาน บริหาร ทั่วไป -หมวดบุคคล	
	๒. การวางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลตำรวจในปัจจุบันและอนาคต	๒. ระดับ ความสำเร็จ ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคนเก่ง	✓		✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งาน บริหาร ทั่วไป -หมวดบุคคล	
	๓.สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓. ระดับ ความสำเร็จ ในการดำเนินการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นในตามระยะเวลาที่กำหนด		✓		✓		-ฝ่ายอำนวยการ -งาน บริหาร ทั่วไป -หมวดบุคคล	
	๔. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจมีความเหมาะสมและให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง	๔. ระดับ ความสำเร็จ ในการจัดทำนำมาบังคับใช้		✓			✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งาน บริหาร ทั่วไป -หมวดบุคคล	

มิติที่ ๓ มิติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒. การจัดทำระบบการเตรียมความพร้อมพนักงานโรงพยาบาลในการปฏิบัติหน้าที่								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้พนักงานโรงพยาบาลมีความพร้อมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑. พนักงานโรงพยาบาลทุกระดับได้เรียนรู้และเข้าใจกับสถานการณ์ของโรงพยาบาลทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นการกระตุ้นและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการสื่อสารถ่ายทอดสถานการณ์ของโรงพยาบาล			✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. การทบทวนสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรโรงพยาบาล	๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเสริมสร้างและอุดช่องโหว่ของสมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis)	✓	✓	✓	✓	✓	
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๓. การจัดหลักสูตรและการพัฒนาพนักงานโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้การพัฒนาพนักงานโรงพยาบาลมีแนวทางชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลรวมถึงเกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในและพัฒนาพนักงานโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบ	๑. การฝึกอบรมพนักงานโรงพยาบาล	๑.ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) โรงพยาบาล	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน HR ให้มีความรู้และทักษะให้เป็นมืออาชีพและสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลให้กับหน่วยงานได้	๒. ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานด้าน HR			✓		✓	

มิติที่ ๓ มิติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๔. การกำหนดคุณลักษณะบทบาทผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำ								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้ได้ผู้นำและพัฒนาบทบาทสำหรับผู้นำในทุกระดับชั้นของโรงพยาบาลตำรวจให้มีคุณลักษณะและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของโรงพยาบาลตำรวจและให้มีความทันสมัยเพื่อกับสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ	กำหนดคุณลักษณะบทบาทผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์	ความสำเร็จการจัดฝึกอบรมบทบาทผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์		✓		✓		-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๕. การสร้างองค์ความรู้ (KM)								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	องค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบุคลากรในทุกส่วนงานแล้วสามารถนำไปพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของความพึงพอใจจากแบบสอบถามจากพนักงานในการดำเนินการ		✓		✓		-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

มิติที่ ๔ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๖. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อใช้ระบบสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของหมวดบริหารงานบุคคล	ประยุกต์นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล	ความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้กับระบบสนับสนุนการทำงานด้าน HRM		✓	✓			ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

ยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล								ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความครบถ้วน เพีย ยงพอ และ เหมาะสม โดยออกแบบให้สอดคล้อง กับ วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร. อีกทั้งกำหนดให้ สอดคล้องกับการดำเนินงาน องค์กร	๑.วางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน สอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจ และนโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ สคร.	๑. ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนเพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการโรงพิมพ์ตำรวจ พิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีบัญชี	✓	✓	✓	✓	✓	ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒.นำหลักการโคเซ็น (Kaizen) มาเป็น เครื่องมือในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่ง ปรับปรุงวิธีการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทุกคน ทุกระดับ ร่วมกันแสวงหาแนวทาง ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	๒. ระดับความสำเร็จการจัดทำ แผนจัดทำแผนโคเซ็น (Kaizen)		✓		✓		ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	การวางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของ โรงพิมพ์ตำรวจและนโยบายทางธุรกิจของภาครัฐและ สคร. (ตามตัวชี้วัด Tris ข้อที่ ๑ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ด้านการบริหารทุนมนุษย์)
โครงการ	จัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๔ (แผน ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๔ (แผน ๕ ปี) และ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๗๐ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพิมพ์ตำรวจ พิจารณาอนุมัติก่อนสิ้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒. การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ			กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี) / ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
			✓		✓		✓	
เพื่อให้โครงสร้างการบริหารจัดการมีความชัดเจน สอดคล้องกับ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และพันธกิจ ลดความซับซ้อนของลำดับขั้นตอนการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ	ปรับโครงสร้างให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจ	ระดับความสำเร็จ ในการนำเสนอแผนปรับโครงสร้างต่อคณะกรรมการโรงพิมพ์ตำรวจ	✓		✓		✓	ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	การปรับโครงสร้างให้สอดคล้องและสนับสนุน แผนยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจ (ตามตัวชี้วัด Tris ข้อที่ ๒ การบริหารทุนมนุษย์ อัตราากำลัง (การกำหนดโครงสร้าง)
โครงการ	ดำเนินการปรับอัตราโครงสร้าง ให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กร
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จ ในการนำเสนอแผนปรับโครงสร้าง ต่อคณะกรรมการโรงพิมพ์ตำรวจให้เห็นชอบ ปี ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ตามที่โรงพิมพ์ตำรวจได้จัดทำ M.O.U. ตามนโยบายภาครัฐ ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการป้องกันปราบปรามยาเสพติดในสถานประกอบการในขณะเดียวกันก็ดำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติและตามแนวทางการป้องกันต่อต้านการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช.	๑. คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน (ผลคะแนนจะรับทราบในเดือน ส.ค.ในแต่ละรอบปีบัญชี)	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.)	๒. ความสำเร็จในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.)	✓					

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์ที่ ๑	การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
โครงการ	การดำเนินงานว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๙
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๙ (ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับปี ๒๕๖๘)
กลยุทธ์ที่ ๒	ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.) ตามที่โรงพิมพ์ตำรวจได้จัดทำ M.O.U. ตามนโยบายภาครัฐ รวมถึงตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติดบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง
โครงการ	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.)
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.) (ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนงบประมาณและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔. การวางแผนงบประมาณและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน								ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ หลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ	นำแนวคิดเกี่ยวกับหลักการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร (Return on Investment : ROI in Employee Development)	ระดับความสำเร็จ	✓		✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -ฝ่ายการเงิน -ฝ่ายผลิต -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์ที่ ๑	นำแนวคิดเกี่ยวกับหลักการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร (Return on Investment : ROI In Employee Development)
โครงการ	เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงพิมพ์ตำรวจ
ตัวชี้วัด	๑. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Labor Productivity) ผลผลิตต่อจำนวนชั่วโมงทำงานของพนักงาน ๒. เพิ่มรายได้ของโรงพิมพ์ตำรวจให้มากกว่าปีก่อน

ยุทธศาสตร์ ๕ การกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อม ที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ

มิติที่ ๒ มิติด้านบริหารและจัดการทุนมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕. การกำหนดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ในแต่ละรอบปี								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพิมพ์ตำรวจเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง	การดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	การดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (ตัวชี้วัด Tris ข้อที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ เรื่องการสืบทอดตำแหน่ง)
โครงการ	การจัดทำและดำเนินการแผนสืบทอดตำแหน่งสำคัญปี ๒๕๗๐
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การทบทวนวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒. การทบทวนวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งลักษณะงาน								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้ Job description และ Kpi ของบุคลากร โรงพยาบาลตำรวจ ทันสมัย และสามารถที่จะวัดผล ได้จริง	ทบทวน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่ง งาน	ระดับความสำเร็จ	✓	-	✓	-	✓	-ฝ่ายอำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย, หัวหน้างานทุกส่วน งาน -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	ทบทวนลักษณะงาน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่งงาน (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๒ การบริหารทุนมนุษย์ เรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน)
โครงการ	ทบทวน วิเคราะห์ และกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน (Jobs Description) และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators)

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างเสริมด้านผลตอบแทนที่น่าสนใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗. การสร้างเสริมด้านผลตอบแทนที่น่าสนใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้มีผลตอบแทนที่น่าสนใจแก่บุคคลภายนอกที่มีทักษะความรู้ความสามารถในเกณฑ์สูงเข้าร่วมทำงานพร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน โรงพยาบาลตำรวจทำงานอยู่ต่อไป	สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จ	✓		✓			ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๒ การบริหารทุนมนุษย์เรื่องผลตอบแทนและ สิทธิประโยชน์)
โครงการ	แผนการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโรงพยาบาลตำรวจ
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน โรงพยาบาลตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์องค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔. ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์องค์กร								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีแก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	การส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร	ระดับความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	การส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๔.๑ กลไกที่สนับสนุนการบริหารทุนมนุษย์ เรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
โครงการ	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร กิจกรรม Team Building ที่เน้นการสื่อสาร ความร่วมมือ และความไว้วางใจ
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามกิจกรรมฯ ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙. ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน									
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ	
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓		
เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจทราบถึงเป้าหมายระดับองค์กร ระดับสายงานของตนเอง	จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล	

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์	จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๒ การบริหารทุนมนุษย์ เรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน)
โครงการ	ถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ระดับบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดเป้าหมายเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การบริหารและพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐. การบริหารและพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ			กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
			✓			✓		-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
เพื่อสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร และกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	การจัดสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในแต่ละกลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากร	จำนวนสิทธิประโยชน์ที่เสนอให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ						

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๔	
กลยุทธ์	จัดสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในแต่ละกลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากร (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๒ การบริหารทุนมนุษย์ เรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์
โครงการ	แผนการจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ
ตัวชี้วัด	จำนวนสิทธิประโยชน์ที่เสนอให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การจัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๑. การจัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)			กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
			✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
เพื่อให้โรงพยาบาลตำรวจมีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้างได้	๑. การวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตราค่าจ้างที่สูญเสียเนื่องจากเกษียณอายุและในกรณีต่าง ๆ ในแต่ละรอบปี	๑. ระดับความสำเร็จระดับความเร่งในการดำเนินการตามแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณ	✓					-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. การวางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลตำรวจในปัจจุบันและอนาคต	๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคนเก่ง	✓		✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๓. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นในตามระยะเวลาที่กำหนด		✓		✓		-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๔. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจมีความเหมาะสมและให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง	๔. ระดับความสำเร็จในการจัดทำนํานาบังคับใช้		✓			✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๔	
กลยุทธ์ที่ ๑	การวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตราค่าจ้างที่สูญเสียเนื่องจากเกษียณอายุและในกรณีต่างๆในแต่ละรอบปี (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ เรื่องการสืบทอดตำแหน่ง)
โครงการ	การดำเนินการตามแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณ
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณ

กลยุทธ์ ที่ ๒	การวางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลตำรวจ ในปัจจุบันและอนาคต (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๓.๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ การเรียนรู้และพัฒนา)
โครงการ	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคนเก่ง (Talent Management)
ตัวชี้วัด	๑. ความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารการสรรหาคนเก่ง ภายในไตรมาส ๒ ๒. ความสำเร็จในการเลื่อนระดับและโยกย้าย ภายในเดือน เม.ย. ของทุกปี ๓. ความสำเร็จในการจัดทำกรสืบทอดตำแหน่ง ภายในเดือน ก.ค. ของทุกปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การจัดทำระบบการเตรียมความพร้อมพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่

มิติที่ ๓ มิติด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒. การจัดทำระบบการเตรียมความพร้อมพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่								
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
เพื่อให้พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจมีความพร้อมในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพตรงตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑. พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจทุกระดับได้เรียนรู้และเข้าใจกับสถานการณ์ของโรงพิมพ์ตำรวจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นการกระตุ้นและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการสื่อสารถ่ายทอดสถานการณ์ของโรงพิมพ์ตำรวจ			✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. การทบทวนสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ	๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเสริมสร้างและอุดช่องโหว่ของสมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis)	✓	✓	✓	✓	✓	

กลยุทธ์ที่ ๒	การทบทวนสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๓.๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ การเรียนรู้และพัฒนา)
โครงการ	การทบทวนสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเสริมสร้างและอุดช่องโหว่ของสมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๓. การจัดหลักสูตรและการพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจแบบต่อเนื่อง							ผู้รับผิดชอบ	
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ (ปีบัญชี)					
			๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		๒๕๗๓
เพื่อให้การพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจมีแนวทางชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพิมพ์ตำรวจรวมถึงเกิดกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในและพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจอย่างเป็นระบบ	๑. การฝึกอบรมพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ	๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) โรงพิมพ์ตำรวจ	✓	✓	✓	✓	✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล
	๒. พัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน HR ให้มีความรู้และทักษะให้เป็นมืออาชีพและสามารถให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลให้กับหน่วยงานได้	๒. ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงานด้าน HR			✓		✓	-ฝ่ายอำนวยการ -งานบริหารทั่วไป -หมวดบุคคล

แผนปฏิบัติการปีบัญชี ๒๕๖๙	
กลยุทธ์ที่ ๑	การฝึกอบรมพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ (ตัวชี้วัด Tris ที่ ๓.๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ การเรียนรู้และพัฒนา)
โครงการ	การดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม(Training Road Map) โรงพิมพ์ตำรวจ
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผน (Training Road Map) โรงพิมพ์ตำรวจ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีบัญชี ๒๕๖๙

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีบัญชี ๒๕๖๙ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ (แผน ๕ ปี) ประกอบด้วย เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำ แนวทางการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณ โดยมีทั้งหมด ๑๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล		
กลยุทธ์ที่ ๑	วางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ และนโยบายทางธุรกิจของภาครัฐ และ ส.ค.ร.	
เป้าประสงค์	เพื่อให้ยุทธศาสตร์มีความครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม โดยออกแบบให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ นโยบายทางธุรกิจของภาครัฐและ ส.ค.ร. อีกทั้งกำหนดให้สอดคล้องกับการดำเนินงานองค์กร	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๕ (แผน ๕ ปี)และจัดทำแผนปฏิบัติการ ๒๕๗๐	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจ พิจารณานุมัติก่อนสิ้นปีบัญชี	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนปรับอัตราโครงสร้าง โรงพยาบาลตำรวจ
	๒	มีการประชุมคณะทำงานทบทวนปรับอัตราโครงสร้าง โรงพยาบาลตำรวจ
	๓	เสนอแผนทบทวนอัตราโครงสร้าง ต่อ คณะอนุกรรมการฯ เพื่อกลั่นกรอง ก่อนเสนอคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจ ให้ความเห็นชอบ
	๔	เสนอแผนทบทวนอัตราโครงสร้าง ต่อ คณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจ ให้ความเห็นชอบ
	๕	ดำเนินการปรับอัตราโครงสร้างโรงพยาบาลตำรวจได้ตามเป้าหมาย
งบประมาณ	-	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

- แนวทางการขับเคลื่อน
- ๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร
 - ๒. วางเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)
 - ๓. พัฒนานโยบายและแผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ		
กลยุทธ์	ปรับอัตราโครงสร้าง ให้สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ	
เป้าประสงค์	เพื่อให้โครงสร้างการบริหารจัดการมีความชัดเจน สอดคล้องกับ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และพันธกิจ ลดความซับซ้อนของลำดับขั้นตอนการบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๒) ดำเนินการปรับอัตราโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับบริบทและการดำเนินงานขององค์กร	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ ในการนำเสนอแผนปรับโครงสร้าง ต่อคณะกรรมการโรงพยาบาลตำรวจ ให้ความเห็นชอบปี ๒๕๖๙	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	คก.รต. ไม่สามารถให้ความเห็นชอบ แผนการปรับโครงสร้างองค์กร ภายในปีบัญชี ๒๕๖๙
	๒	คก.รต. ให้ความเห็นชอบแผนการปรับโครงสร้างองค์กร ภายในไตรมาสที่ ๔
	๓	คก.รต. ให้ความเห็นชอบแผนการปรับโครงสร้างองค์กร ภายในไตรมาสที่ ๓
	๔	คก.รต. ให้ความเห็นชอบแผนการปรับโครงสร้างองค์กร ภายในไตรมาสที่ ๒
	๕	คก.รต. ให้ความเห็นชอบแผนการปรับโครงสร้างองค์กร ภายในไตรมาสที่ ๑
งบประมาณ	-	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

- แนวทางการขับเคลื่อน

๑. ศึกษาและทำความเข้าใจเป้าหมายหลัก กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์กร

๒. ตรวจสอบจุดแข็งและจุดอ่อนของโครงสร้างเดิม

๓. ระบุความไม่สอดคล้องหรือซ้ำซ้อนในหน้าที่และกระบวนการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล		
กลยุทธ์ ที่ ๑	การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	
เป้าประสงค์	เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ ว่าเป็นไปด้วยความโปร่งใส	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๓) การดำเนินว่าด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๙	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๙ (ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับปี ๒๕๖๘)	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช.ผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน
	๒	คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช.ผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๑ - ๘๕ คะแนน
	๓	คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช.ผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๖ - ๙๐ คะแนน
	๔	คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช.ผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ๙๑ - ๙๕ คะแนน
	๕	คะแนนผลการประเมินตามสำนักงาน ป.ป.ช.ผลการประเมินมากกว่า ๙๕ คะแนนขึ้นไป
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงาน พร้อมมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวชี้วัด OIT
- ๒) จัดทำ Action Plan การดำเนินการตัวชี้วัดทั้ง ๓ ด้าน คือ IIT , EIT , OIT
- ๓) จัดอบรมความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงาน โดยวิทยากรภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล		
กลยุทธ์ ที่ ๒	ดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (มยส.)ตามที่โรงพิมพ์ตำรวจได้จัดทำ M.O.U. ตามนโยบายภาครัฐ รวมถึงตรวจปัสสาวะเพื่อหาสารเสพติด บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง	
เป้าประสงค์	เพื่อให้โรงพิมพ์ตำรวจเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส และปลอดภัย	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๔) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (ม ย ส.)	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการกิจการ (ม ย ส.) ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	ดำเนินการได้ตามแผน จำนวน ๑ กิจกรรม
	๒	ดำเนินการได้ตามแผน จำนวน ๒ กิจกรรม
	๓	ดำเนินการได้ตามแผน จำนวน ๓ กิจกรรม
	๔	ดำเนินการได้ตามแผน จำนวน ๔ กิจกรรม
	๕	ดำเนินการได้ตามแผน จำนวน ๕ กิจกรรม
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยุทธศาสตร์บุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน
 ๑) การกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนงบประมาณและเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน		
กลยุทธ์	นำแนวคิดเกี่ยวกับหลักการประเมินผลตอบแทนจากการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร (Return on Investment : ROI In Employee Development)	
เป้าประสงค์	(๕) สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ หลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	จัดทำแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap)
	๒	ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) ได้ไม่ครบถ้วนตามแผน
	๓	ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม (Training Roadmap) ได้ครบถ้วนตามแผน
	๔	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา
	๕	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา และสามารถวัดผลเป็นต้นทุนได้
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

- ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Labor Productivity) ผลผลิตต่อจำนวนชั่วโมงทำงานของพนักงาน
- เพิ่มรายได้ของโรงพยาบาลตำรวจให้มากกว่าปีที่ผ่านมา

ยุทธศาสตร์ ๕ การกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ		
กลยุทธ์	การดำเนินการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	
เป้าประสงค์	เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๖) การจัดทำและดำเนินการแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญปี ๒๕๗๐	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ แผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	วิเคราะห์และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี
	๒	มีแผนสืบทอดตำแหน่งหนง.การพิมพ์ปี ๒๕๗๐
	๓	มีแผนสืบทอดตำแหน่ง ปี ๒๕๗๐ และได้รับความเห็นชอบจาก ผอ. โรงพยาบาล
	๔	มีแผนสืบทอดตำแหน่ง ปี ๒๕๗๑
	๕	มีแผนสืบทอดตำแหน่ง ปี ๒๕๗๒
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

- ๑) การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ๒) ฝึกอบรมทั้งในแบบ In house training และ ฝึกอบรมภายนอก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มาสืบทอดตำแหน่งมีคุณภาพและสามารถทำงานได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การทบทวนวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน		
กลยุทธ์	ทบทวน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่งงาน	
เป้าประสงค์	เพื่อให้ Job description และ Kpi ของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ ทันสมัย และสามารถที่จะวัดผลได้จริง	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๗) เสนอคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และตัวชี้วัด Key Performance Indicators)	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จในการเสนอคำบรรยายลักษณะงาน(Job Description) และตัวชี้วัด Key Performance Indicators)	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	แต่งตั้งคณะทำงาน ทบทวน ลักษณะงาน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ทุกตำแหน่งงาน
	๒	ทบทวน ลักษณะงาน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) เสร็จภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๙
	๓	ทบทวน ลักษณะงาน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) เสร็จภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
	๔	ทบทวนลักษณะงาน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) เสร็จภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๙
	๕	ทบทวนลักษณะงาน (Jobs Description และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) เสร็จภายในเดือน ธันวาคม ๒๕๖๘
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

- ๑. คณะทำงานทำการทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน(Job Description) และตัวชี้วัด Key Performance Indicators)
- ๒. ใช้ข้อมูลในการดำเนินงาน เสนอการประเมินองค์กร และวิสัยทัศน์ พันธกิจที่เพิ่มขึ้นมาประกอบการจัดทำ KPi

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างเสริมด้านผลตอบแทนที่น่าสนใจและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง		
กลยุทธ์	สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร	
เป้าประสงค์	เพื่อการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร และกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๘) แผนการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	ไม่มี แผนสร้างเสริมผลตอบแทนและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง
	๒	มี แผนสร้างเสริมผลตอบแทนฯ ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน อย่างใดอย่างหนึ่ง
	๓	มี แผนสร้างเสริมผลตอบแทนฯ ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน ครบทั้ง ๒ ด้าน
	๔	ดำเนินการตามแผนสร้างเสริมผลตอบแทนฯ ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน แผนใดแผนหนึ่ง
	๕	ดำเนินการตามแผนสร้างเสริมผลตอบแทนฯ ได้ทั้ง ๒ ด้าน (ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน)
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

๑. มีการจัดทำ**แผนการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ**

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรมุ่งสู่วิสัยทัศน์องค์กร		
กลยุทธ์	การส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร	
เป้าประสงค์	เพื่อสร้างค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีแก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๙) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรฯ	
ตัวชี้วัด :	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	งานบริหารทั่วไป ประชุมทบทวนความครบถ้วนกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร
	๒	งานบริหารทั่วไป ประชุมสรุปแจ้งแผนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรฯ แก่ผู้บริหารและพนักงาน
	๓	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรฯ ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม
	๔	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรฯ ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม
	๕	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรฯ ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

๑. มีการจัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ระบบบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน		
กลยุทธ์	จัดทำระบบถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน	
เป้าประสงค์	เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจทราบถึงเป้าหมายระดับองค์กร ระดับสายงานของตนเอง	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑๐) ถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรสู่ระดับบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ ตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตำรวจ ปี ๒๕๖๔ (ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับปี ๒๕๖๔)	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	ประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ การกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ (พนักงานทั้งหมด)
	๒	ประชุมและมอบหมาย ผู้บริหารระดับสูงของทั้ง ๔ ฝ่าย (ระดับ ๗,๘) ดำเนินการทบทวนระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ
	๓	ฝ่ายงานรายงานผลการถ่ายทอดตัวชี้วัด และเป้าหมายระดับหน่วยงาน เสนอ ผอ.รต. และบังคับใช้ในไตรมาสที่ ๑
	๔	ผู้บริหารระดับฝ่าย รายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินต่อ ผอ.รต. และ คกก. รต. รายไตรมาส
	๕	ตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตำรวจ ปี ๒๕๖๔ (ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับปี ๒๕๖๔)
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

- แนวทางการขับเคลื่อน

๑) การจัดประชุมเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายองค์กรสู่ระดับสายงาน

๒) ปรับปรุง Kpi ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของโรงพยาบาลตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การบริหารและพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานโรงพยาบาลตำรวจ		
กลยุทธ์	การจัดสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการในแต่ละกลุ่มบุคลากรและส่วนบุคลากร	
เป้าประสงค์	เพื่อการสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนแก่บุคลากร และกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑๑) แผนการจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ	
ตัวชี้วัด :	จำนวนสิทธิประโยชน์ที่เสนอให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	นำความคิดเห็นมาออกแบบการจัดสิทธิประโยชน์ เสนอแก่ผู้บริหารของโรงพยาบาลตำรวจ
	๒	นำผลสรุปการประชุมผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ และเสนอแนวทางต่อ ผอ.รต.
	๓	จัดให้มีสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ๑ แนวทาง
	๔	จัดให้มีสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ๒ แนวทาง
	๕	จัดให้มีสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ๓ แนวทาง
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

แผนการจัดสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การจัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)		
กลยุทธ์	การวิเคราะห์และวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย เนื่องจากเกษียณอายุและในกรณีต่าง ๆ ในแต่ละรอบปี	
เป้าประสงค์	เพื่อให้โรงพิมพ์ตำรวจมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑๒) การดำเนินการตามแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณ	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการตามแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณ มีผู้ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณปี ๒๕๖๙ พร้อมปฏิบัติงานในปี ๒๕๗๐	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	ไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผน
	๒	มีแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณปี ๒๕๖๙
	๓	ผู้อำนวยการ เห็นชอบแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณปี ๒๕๖๙
	๔	คณะกรรมการ เห็นชอบแผนทดแทนตำแหน่งที่เกษียณปี ๒๕๖๙
	๕	มีผู้ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณปี ๒๕๖๙ พร้อมปฏิบัติงานในปี ๒๕๗๐
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

- วิเคราะห์อัตรากำลังสูญเสียบุคลากรตำแหน่งงานที่มีความสำคัญของโรงพิมพ์ตำรวจ
- พิจารณาอัตรากำลังและอัตราทดแทน บุคลากรของโรงพิมพ์ตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การจัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)		
กลยุทธ์	การวางแผนเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลตำรวจในปัจจุบันและอนาคต	
เป้าประสงค์	เพื่อพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับคนเก่ง (Talent) ของโรงพยาบาลตำรวจ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑๓) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคนเก่ง (Talent Management)	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคนเก่ง จากหน่วยงาน Core Business ๑ คน / หน่วยงานสนับสนุน ๑ คน	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	แต่งตั้งคณะทำงานสรรหาคนเก่ง(Talent Management)
	๒	ประชุมชี้แจงหน่วยงาน ทั้ง ๕ ฝ่าย (ส่งรายชื่อ คนเก่ง (Talent)
	๓	คณะทำงานสรรหาคนเก่ง(Talent Management) ประชุมสรุปผลการดำเนินการตามแผน เสนอ ผอ.รต. เพื่อพิจารณาและจัดทำแผนพัฒนาคนเก่ง
	๔	ดำเนินการตามแผนการพัฒนาคนเก่ง (Talent Management) จากหน่วยงาน Core Business ๑ คน / หน่วยงานสนับสนุน ๑ คน
	๕	วัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานคนเก่ง (Talent) พร้อมทั้งกำหนดแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน และเสนอรายงานต่อ ผอ. รต.
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดยบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

๑. การสรรหาคนเก่งของหน่วยงานย่อยของโรงพยาบาลตำรวจ จากหน่วยงาน Core Business และ หน่วยงานสนับสนุน
๒. แผนการพัฒนาคนเก่ง และกำหนดแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การจัดทำระบบการเตรียมความพร้อมพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่		
กลยุทธ์	การทบทวนสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ	
เป้าประสงค์	เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความสามารถบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑๔) การดำเนินการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis)	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเสริมสร้างและอุดช่องโหว่ของสมรรถนะและความสามารถ (Gap Analysis)	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	พัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน (ปิด Gap) ได้ ร้อยละ ๘๐ ของพนักงานที่สมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวัง
	๒	พัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน (ปิด Gap) ได้ ร้อยละ ๘๑-๘๕ ของพนักงานที่สมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวัง
	๓	พัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน (ปิด Gap) ได้ ร้อยละ ๘๖-๙๐ ของพนักงานที่สมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวัง
	๔	พัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน (ปิด Gap) ได้ ร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ของพนักงานที่สมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวัง
	๕	พัฒนาสมรรถนะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน (ปิด Gap) ได้ ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป ของพนักงานที่สมรรถนะต่ำกว่าความคาดหวัง
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

- แนวทางการขับเคลื่อน

๑. วิเคราะห์และทบทวนสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ (จากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานปี ๒๕๖๘)

๒. จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนการเพิ่มสมรรถนะและความสามารถบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ (ปิด Gap)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๓ การจัดหลักสูตรและการพัฒนาพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจแบบต่อเนื่อง		
กลยุทธ์	การฝึกอบรมพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ	
เป้าประสงค์	เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพิมพ์ตำรวจ	
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	(๑๕) การดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม(Training Roadmap) โรงพิมพ์ตำรวจ	
ตัวชี้วัด :	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม(Training Roadmap) โรงพิมพ์ตำรวจ	
	ระดับความสำเร็จ	การดำเนินการ
	๑	อบรมตามแผน (Training Road Map) น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ ของแผนการอบรมทั้งหมดของปี ๒๕๖๙
	๒	อบรมตามแผน (Training Road Map) ได้ร้อยละ ๘๕ - ๙๐ ของแผนการอบรมทั้งหมดของปี ๒๕๖๙
	๓	อบรมตามแผน (Training Road Map) ได้ร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ของแผนการอบรมทั้งหมดของปี ๒๕๖๙
	๔	อบรมตามแผน (Training Road Map) ได้ร้อยละ ๙๕ - ๙๙ ของแผนการอบรมทั้งหมดของปี ๒๕๖๙
	๕	อบรมตามแผน (Training Road Map) ได้ครบถ้วนตามแผนฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนการอบรมทั้งหมดของปี ๒๕๖๙
งบประมาณ	ไม่มี	
ระยะเวลาการดำเนินงาน	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	
ผู้รับผิดชอบ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / หัวหน้างานบริหารทั่วไป / หมวดบริหารงานบุคคล	
ผลการดำเนินงาน	ระดับ.	

แนวทางการขับเคลื่อน

๑. สอบถามความต้องการในการฝึกอบรมของหน่วยงานระดับฝ่ายของโรงพิมพ์ตำรวจ (แผนการอบรมประจำปี)
๒. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรรายบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๓. บริการการอบรมตามแผน (Training Road Map)