



แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๕



คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ จัดทำภายใต้พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ และ แผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ฉบับที่ ๓.๑ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ในระยะยาว ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้ และแผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management and Development Plan) ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะบุคคล ด้านความรู้และทักษะ ด้านจิตสำนึก ความโปร่งใส คุณธรรมและจริยธรรม การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบันฯ ส่งผลถึงประชาชนและประเทศชาติ

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าที่สุดของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

*ทรัพยากรบุคคล หมายถึง พนักงานและลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ธันวาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑
๑.๒ แผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ฉบับที่ ๓.๑ พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๔	๔
๑.๓ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	๘
๑.๔ แผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๑๐
ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์สถานภาพระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	๓๓
๒.๒ ข้อมูลระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๕
๒.๓ ผลการศึกษาวิเคราะห์สถานภาพระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๖
ส่วนที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕	
๓.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๔๖
๓.๒ วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๖
ภาคผนวก	
แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (เดิม)	๖๗
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๗
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล	๖๙

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑

พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ เจตนารมณ์ของกฎหมาย ในปัจจุบันยังขาดการบริหารจัดการด้านบุคลากร อุปกรณ์ และเครื่องมือช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉิน รวมทั้งยังขาดหน่วยงานรับผิดชอบ ประสานการปฏิบัติการ ทำให้มีผู้ป่วยฉุกเฉินต้องสูญเสียชีวิต อวัยวะหรือเกิดความบกพร่องในการทำงานของอวัยวะสำคัญ รวมทั้งทำให้การบาดเจ็บหรืออาการป่วยรุนแรงขึ้นโดยไม่สมควร เพื่อลดและป้องกันความสูญเสียดังกล่าว สมควรกำหนดให้มีคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉินขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน ตลอดจนกำหนดให้มีสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติขึ้นเป็นหน่วยรับผิดชอบการบริหารจัดการ การประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินร่วมกัน อันจะทำให้ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับการคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึง เท่าเทียม มีคุณภาพมาตรฐาน โดยได้รับการช่วยเหลือและรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์มากขึ้น

“คณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน” เรียกโดยย่อว่า “กพฉ.” ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนสี่คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม และเลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

(๓) กรรมการผู้แทนแพทยสภาจำนวนสองคน โดยอย่างน้อยต้องเป็นแพทย์ผู้มีความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาเวชศาสตร์ฉุกเฉินจำนวนหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้แทนสภาการพยาบาลจำนวนหนึ่งคน

(๕) กรรมการผู้แทนสถานพยาบาลซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน โดยเป็นผู้แทนจากสถานพยาบาลของรัฐ และเอกชนประเภทละหนึ่งคน

(๖) กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน

(๗) กรรมการผู้แทนองค์กรภาคเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรและมีบทบาทด้านบริการการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงสถานพยาบาลที่เป็นนิติบุคคลซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน

(๘) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการเงินและบัญชี ด้านกฎหมาย ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน และด้านอื่นที่เป็นประโยชน์จำนวนไม่เกินสี่คน

ให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการแต่งตั้งพนักงานไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กพฉ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

(๒) เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายด้านการแพทย์ฉุกเฉิน

(๓) เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคอันเกิดจากการดำเนินงานเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน
ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

(๔) กำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานและอนุมัติแผนการเงินของ
สถาบัน

(๕) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป การจัดตั้งและยกเลิกสำนักงานสาขาตลอดจน
ออกข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคลการงบประมาณ การเงิน
และทรัพย์สิน การติดตามประเมินผลและการดำเนินการอื่นของสถาบัน

(๖) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการรับรององค์กรและหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรมผู้ปฏิบัติการ และการให้
ประกาศนียบัตรหรือเครื่องหมายวิทยฐานะแก่ผู้ผ่านการศึกษาหรือฝึกอบรม เว้นแต่การดังกล่าวจะมีกฎหมาย
เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และการสาธารณสุขเป็นการเฉพาะ ก็ให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น

(๗) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการให้เข็มเชิดชูเกียรติเพื่อมอบให้แก่บุคคลผู้สนับสนุนกิจการด้านการแพทย์
ฉุกเฉิน

(๘) ดำเนินการให้มีระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการประสานงานและการ
ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน

(๙) ดำเนินการให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อ
ประโยชน์ในการปฏิบัติการฉุกเฉิน

(๑๐) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน และการรักษาเงินกองทุน รวมทั้งการจัดหา
ผลประโยชน์ตามมาตรา ๓๖

(๑๑) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินและการดำเนินกิจการของสถาบัน

(๑๒) สรรหา แต่งตั้ง ประเมินผลการปฏิบัติงานและถอดถอนเลขาธิการ

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือ
นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือที่ปรึกษาเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่ กพฉ.
มอบหมาย

ในการคุ้มครองสิทธิ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ป่วยฉุกเฉิน ให้หน่วยปฏิบัติการสถานพยาบาล และ
ผู้ปฏิบัติการ ดำเนินการปฏิบัติการฉุกเฉิน ตามหลักการดังต่อไปนี้

(๑) ตรวจสอบระดับความฉุกเฉินและจัดให้ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินตามลำดับความ
เร่งด่วนทางการแพทย์ฉุกเฉิน

(๒) ผู้ป่วยฉุกเฉินต้องได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินจนเต็มขีดความสามารถของหน่วยปฏิบัติการหรือสถานพยาบาลนั้นก่อนการส่งต่อ เว้นแต่มีแพทย์ให้การรับรองว่าการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินจะเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันการเสียชีวิตหรือการรุนแรงขึ้นของการเจ็บป่วยของผู้ป่วยฉุกเฉินนั้น

(๓) การปฏิบัติการฉุกเฉินต่อผู้ป่วยฉุกเฉินต้องเป็นไปตามความจำเป็นและข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ฉุกเฉิน โดยมีให้นำสิทธิการประกัน การขึ้นทะเบียนสถานพยาบาล หรือความสามารถในการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยฉุกเฉินหรือเงื่อนไขใดๆ มาเป็นเหตุปฏิเสธผู้ป่วยฉุกเฉินให้ไม่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินอย่างทันที่

กพฉ. มีอำนาจประกาศกำหนดในเรื่อง ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภท ระดับ อำนาจหน้าที่ ขอบเขต ความรับผิดชอบ หรือข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติการหน่วยปฏิบัติการ และสถานพยาบาล

(๒) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการและสถานพยาบาล

(๓) มาตรฐานการปฏิบัติการฉุกเฉิน

(๔) หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประสานงานและการรายงานของหน่วยปฏิบัติการและสถานพยาบาลในการปฏิบัติการฉุกเฉิน รวมทั้งความพร้อมเกี่ยวกับบุคลากร พาหนะ สถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติการฉุกเฉินและการรับผู้ป่วยฉุกเฉิน

หน่วยปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติการฉุกเฉินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานที่ กพฉ. กำหนดนั้นอาจได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติการฉุกเฉินหรือมีสิทธิได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากกองทุน

ในกรณีที่หน่วยปฏิบัติการใดไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานที่ กพฉ. กำหนด กพฉ. อาจสั่งไม่รับรองมาตรฐานการปฏิบัติการฉุกเฉินหรือสั่งจำกัดสิทธิหรือขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติการฉุกเฉินตาม (๑) หรือจะสั่งงดการสนับสนุนด้านการเงินด้วยก็ได้

ในกรณีที่สถานพยาบาลใดไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือมาตรฐานที่ กพฉ. กำหนด ให้ กพฉ. แจ้งให้หน่วยงานที่ควบคุมหรือกำกับสถานพยาบาลนั้นดำเนินการให้สถานพยาบาลดังกล่าวปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยถือเป็นเงื่อนไขในการประกอบกิจการสถานพยาบาล

ให้ กพฉ. กำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการ และสถานพยาบาลปฏิบัติการฉุกเฉินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานที่กำหนด

การกำกับดูแลการปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กพฉ. ประกาศกำหนด เว้นแต่การปฏิบัติการฉุกเฉินของผู้ปฏิบัติการที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และการสาธารณสุขก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น

ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการ หรือสถานพยาบาลใดไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานการปฏิบัติการฉุกเฉิน ให้ กพฉ. ดำเนินการสอบสวนเพื่อพิจารณากำหนดมาตรการต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ตักเตือนเป็นหนังสือให้ผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการ หรือสถานพยาบาลนั้นปฏิบัติให้ถูกต้อง

(๒) แจ้งเรื่องไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของหน่วยปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(๓) แจ้างเรื่องไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ดำเนินการสถานพยาบาลของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ

(๔) แจ้างเรื่องไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายเพื่อพิจารณาดำเนินการด้านจริยธรรมกับผู้ปฏิบัติการซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

ในการสอบสวน ให้ กพฉ. มีอำนาจเรียกบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือแจ้างให้บุคคลใดๆ ส่งเอกสารหรือวัตถุที่จำเป็นแก่การดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่

ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสถาบัน เรียกว่า “กองทุนการแพทย์ฉุกเฉิน” มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน รวมทั้งอุดหนุนหรือเป็นค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการ หรือสถานพยาบาลที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉินทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติการฉุกเฉินในเขตพื้นที่หรือภูมิภาคที่ไม่มีผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการหรือสถานพยาบาลเพียงพอประกอบด้วย

เพื่อส่งเสริมการมีบทบาทตามความพร้อม ความเหมาะสม และความจำเป็นของประชาชนในท้องถิ่น ให้ กพฉ. สนับสนุนและประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่โดยอาจได้รับการอุดหนุนจากกองทุน

๑.๒ แผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ฉบับที่ ๓.๑ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔

การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินของไทย ปัจจุบัน “แผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ฉบับที่ ๓.๑ พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๔” ถือเป็นเครื่องมือของกลไกการขับเคลื่อนงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งแผนหลักฯ ๓.๑ นี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศไทย เกิดจากการทบทวนวรรณกรรม การรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกเชื่อมโยงกับร่างรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และข้อเสนอปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุข สังคม สิ่งแวดล้อม ร่างทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ การประชุมระดมความเห็นต่อร่างแผนหลักฯ ฉบับที่ ๓.๑ ครอบคลุม ๔ ภาค และระดมความคิดเห็นเฉพาะกลุ่ม ด้วยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน (กพฉ.) และภาคีทุกภาคส่วน โดยมี

วิสัยทัศน์ คือ ผู้ป่วยฉุกเฉินทุกคนได้รับปฏิบัติการฉุกเฉินที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

พันธกิจ คือ ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับปฏิบัติการฉุกเฉินตั้งแต่รับรู้การเจ็บป่วยฉุกเฉินจนถึงเริ่มได้รับการบำบัดเจาะจงหรือพ้นภาวะฉุกเฉิน โดยพัฒนาห่วงโซ่ปฏิบัติการทั้งในและนอกสถานพยาบาลให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมโดยทุกภาคส่วนมีบทบาท

เป้าหมาย

๑. เพื่อลดการเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยฉุกเฉิน
๒. เพื่อลดความพิการจากภาวะฉุกเฉิน

เป้าหมายเฉพาะ

๑. ลดอัตราเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยฉุกเฉินต่อประชากรแสนคน
 - ๑.๑ ลดอัตราเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยฉุกเฉินต่อประชากรแสนคนของผู้ป่วยฉุกเฉินก่อนรับไว้ในโรงพยาบาล
 - ๑.๒ ลดอัตราเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยฉุกเฉินต่อประชากรแสนคนของผู้ป่วยฉุกเฉินที่รับไว้ในโรงพยาบาล
๒. ลดอัตราป่วยตาย (Case Fatality Rate) ในกลุ่มโรคที่มีภาวะฉุกเฉิน ได้แก่ การบาดเจ็บ โรคหลอดเลือดหัวใจเฉียบพลัน โรคหลอดเลือดสมองเฉียบพลัน และการเป็นพิษ

ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนามาตรฐาน¹ การแพทย์ฉุกเฉิน
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการผู้ปฏิบัติการ² ในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๓. พัฒนากลไกการอภิบาลระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๔. พัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ
๕. การสื่อสารสาธารณะในระบบการแพทย์ฉุกเฉินสู่ประชาชน

วัตถุประสงค์รายยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนามาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉิน

๑. เพื่อพัฒนามาตรฐานตามห่วงโซ่การแพทย์ฉุกเฉินครอบคลุมตั้งแต่การรับรู้การเจ็บป่วยฉุกเฉินจนได้รับบำบัดเจาะจงหรือฟื้นภาวะฉุกเฉิน
๒. เพื่อให้การจัดการบริการการแพทย์ฉุกเฉินได้มาตรฐาน ที่กำหนดตลอดห่วงโซ่การแพทย์ฉุกเฉินให้ครอบคลุมทุกพื้นที่³
๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศดิจิทัลในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

¹ มาตรฐาน คือ สิ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป เช่น เวลามาตรฐานกรีนิช, สิ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์สำหรับเทียบกำหนด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น มาตรฐานอุตสาหกรรม แม่ค้าของ "มาตรฐาน" คือ มาตรฐาน ๑ เมตร-๑ อังอิงจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔ ดังนั้น ความหมายของมาตรฐานได้รวมถึงเรื่องคุณภาพไว้แล้วดังกล่าวข้างต้น มาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉิน หมายถึง มาตรฐานที่ครอบคลุมตั้งแต่การปฏิบัติการฉุกเฉิน การศึกษา การฝึกอบรม การค้นคว้า และการวิจัยเกี่ยวกับการประเมิน การจัดการ การบำบัดรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน และการป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นฉุกเฉิน

² ผู้ปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติการตามที่กฎหมายว่าด้วยการแพทย์ฉุกเฉินกำหนด ทั้งที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และการสาธารณสุขและไม่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

³ พื้นที่ หมายถึง พื้นที่ปกติ และพื้นที่หรือภูมิประเทศที่ไม่มีผู้ปฏิบัติการ หน่วยปฏิบัติการหรือสถานพยาบาลให้เพียงพอ (ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑) หรือพื้นที่ห่างไกล อุดมการณ์ หรือพื้นที่พิเศษ เช่น ชายแดน ทะเล อุทยาน เขตสุขภาพพิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

๑. เพื่อผลิต อัตรารักษาและพัฒนาขีดความสามารถผู้ปฏิบัติการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขให้เพียงพอทั้งที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพและไม่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์และการสาธารณสุข
๒. เพื่อกระจายผู้ปฏิบัติการทั้งในหน่วยปฏิบัติการ สถานพยาบาล ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ครอบคลุมทุกพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากลไกการอภิบาลระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

๑. เพื่อทบทวนโครงสร้าง กลไกการจัดการ และอภิบาลระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้สอดคล้องแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ประเด็นระบบการแพทย์ฉุกเฉิน⁴
๒. เพื่อพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายต่างๆ ให้สนับสนุนการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างเพียงพอและมีการบังคับใช้ได้อย่างเหมาะสม
๓. เพื่อพัฒนาระบบการเงินการคลังให้มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างเหมาะสมและยั่งยืน
๔. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการความรู้และงานวิจัยที่นำไปสู่การใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

๑. เพื่อให้เกิดความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐทุกระดับและภาคประชาสังคม⁵ ในการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๒. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบูรณาการร่วมเครือข่ายอื่นในการดำเนินงานและบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ
๓. เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ในการสนับสนุนการพัฒนา ระบบการแพทย์ฉุกเฉินทั้งในภาวะปกติและสาธารณสุข

⁴ แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๒๔ ก ราชกิจจานุเบกษา ๖ เมษายน ๒๕๖๑

⁵ ภาคประชาสังคม หมายถึง ชุมชน องค์กรวิชาการ องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานธุรกิจที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร มูลนิธิ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารสาธารณะในระบบการแพทย์ฉุกเฉินสู่ประชาชน

๑. เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเสี่ยง⁶ ต่อการเจ็บป่วยฉุกเฉินและครอบครัวมีความตระหนักรู้ในภาวะฉุกเฉินขอความช่วยเหลือและช่วยเหลือเบื้องต้นเมื่อเกิดการเจ็บป่วยฉุกเฉิน
๒. เพื่อจัดระบบสนับสนุน⁷ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ประชาชนกลุ่มเสี่ยงสามารถเข้าถึงบริการเหมาะสมและรวดเร็ว
๓. เพื่อให้มีการจัดการระดับชุมชน⁸ เข้มแข็งและปลอดภัยเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน

แผนภูมิที่ ๑ ความเชื่อมโยงของแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ฉบับที่ ๓.๑ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



⁶ ประชาชนกลุ่มเสี่ยง หมายถึง กลุ่มเสี่ยงโรคเรื้อรัง (เบาหวาน ความดัน หัวใจ) มีความตระหนักรู้ และครอบครัวช่วยเหลือเบื้องต้นและร้องขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุเจ็บป่วยฉุกเฉิน กลุ่มเปราะบาง กลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

⁷ ระบบสนับสนุน หมายถึง หลักสูตรที่เหมาะสม การสื่อสารสาธารณะ เครื่องมือในการช่วยเหลือเบื้องต้น เช่น เครื่อง AED

⁸ ชุมชน คือ หมู่ชน, กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน, ที่มีคนอาศัยอยู่มาก ต่างจังหวัดประเมินการจัดการชุมชนที่เข้มแข็งและปลอดภัยด้านการแพทย์ฉุกเฉินระดับตำบล ส่วนกรุงเทพมหานคร หรือชุมชนเมืองจะต้องพิจารณาการวัดที่เหมาะสม

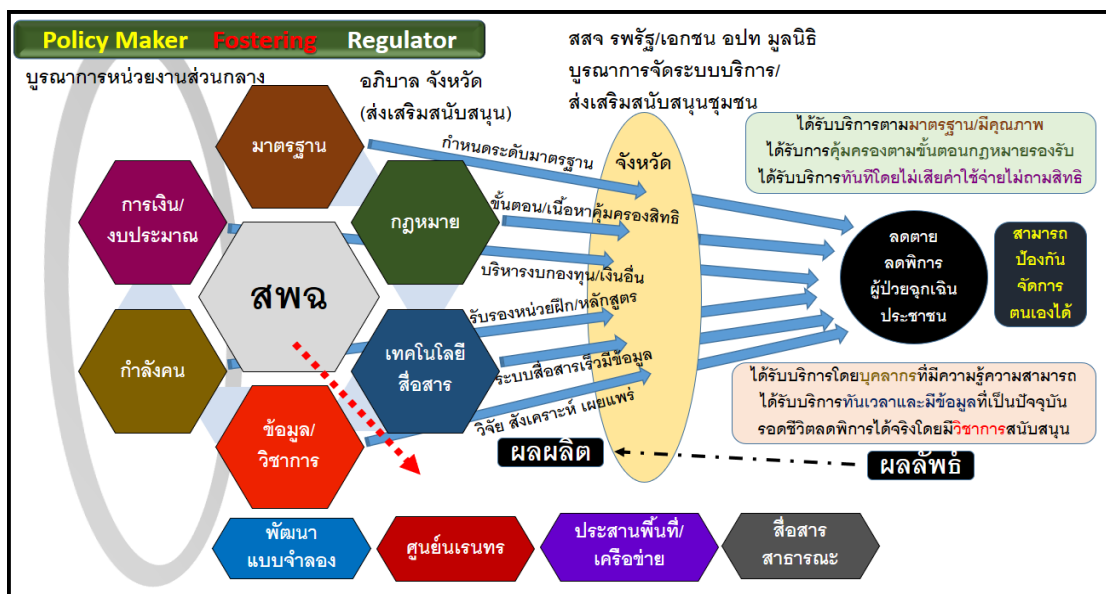
๑.๓ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

“สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” เป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น เรียกโดยย่อว่า “สพฉ.” ให้สถาบันมีฐานะเป็นนิติบุคคลและอยู่ในกำกับของรัฐมนตรี

กิจการของสถาบันไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่พนักงานและลูกจ้างของสถาบัน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าว

สถาบันมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนหลักเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉินเสนอต่อ กพฉ.
๒. จัดทำมาตรฐานและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบการแพทย์ฉุกเฉินเสนอต่อ กพฉ. รวมทั้งกำหนดเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติการฉุกเฉินตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่ กพฉ. กำหนด
๓. จัดให้มีระบบปฏิบัติการฉุกเฉิน รวมถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการฉุกเฉิน
๔. ศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนา รวมทั้งเผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. จัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน
๖. ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติการฉุกเฉิน
๗. เป็นศูนย์กลางประสานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน
๘. เรียกเก็บค่าบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินและการดำเนินกิจการของสถาบัน
๙. รับผิดชอบงานธุรการของ กพฉ. หรือปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น หรือที่ กพฉ. มอบหมาย



บทบาทหน้าที่ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ปรัชญา

เป็น “องค์กรกลาง” ที่สนับสนุนให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนระบบการแพทย์ฉุกเฉินไทย มุ่งให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดการเสียชีวิตและความพิการจากภาวะฉุกเฉินที่เกิดจากโรคและภัยที่สามารถป้องกันและจัดการได้

วิสัยทัศน์

“องค์กรระดับสากล ที่รวมพลังสังคม เพื่อคุณภาพการแพทย์ฉุกเฉินมีคุณภาพ มาตรฐานทั่วทั้งประเทศ ให้ประชาชนเข้าถึง ได้รับบริการด้วยความปลอดภัย ทัวถึง เชื่อมั่น และวางใจ”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและอภิบาลระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ทั่วทั้งประเทศ ผ่านการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาองค์กรให้เป็นสถาบันหลักของชาติ ที่มีศักยภาพทางการบริหาร การบริการ การพัฒนา บุคลากร การกำกับ และควบคุมมาตรฐานการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ให้มีคุณภาพในระดับสากล
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการมีมาตรฐานในการร่วมจัดบริการของภาคีทุกภาคส่วนในระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศ
๔. การสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาฐานข้อมูล เพื่อการบริหารและระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ที่มีคุณภาพ ทันสมัย เชื่อมโยง และประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเอกภาพ
๕. การสร้างความเชื่อมั่นและวางใจแก่ประชาชนในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

เป้าประสงค์สูงสุด

๑. ประชาชนทั่วทุกพื้นที่ทั้งประเทศเข้าถึงระบบแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อลดการเจ็บ การตาย และได้รับการ ในระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีคุณภาพ มาตรฐาน
๒. บุคลากร และภาคีเครือข่ายปฏิบัติในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน มีความสุข ความภาคภูมิใจในภารกิจ และหน้าที่ ดัชนีความสุขของบุคลากรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ และภาคี เครือข่ายองค์กรภาคประชาสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓. ระบบการแพทย์ฉุกเฉินมีความเข้มแข็ง ยั่งยืน ด้วยกลไกของระบบสาธารณสุข ภาคีเครือข่าย ท้องถิ่น ชุมชน และประชาชน ท้องถิ่นทั่วประเทศผ่านมาตรฐานการจัดระบบการแพทย์ฉุกเฉินในระดับ ๕ ดาว (มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการจัดระบบการแพทย์ฉุกเฉินของท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม มีกระบวนการตรวจประเมิน รับรองมาตรฐาน โดยแบ่งเป็น ๑-๕ ดาว)

ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ (ALERTS)

A	Accountability	สำนึกในหน้าที่ “รับผิดชอบ รับผิดชอบต่อ”
L	Learning Always	เรียนรู้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง “อ่านเขียนไว้ สรุปลง”
E	Engagement	ผูกพันในหน้าที่และทีมงาน “เกาะติด กัดไม่ปล่อย”
R	Responsibility	มีความรับผิดชอบ “งานใหญ่ น้อย กุสึกุจ”
T	Teamwork	ทำงานเป็นทีม “ร่วมทีมไว้ ย่อมมีแต่ใจ”
S	Smart + Smile + Spiritual	ทำงานอย่างฉลาด “ไม่ย่อท้อ จิตบริการ”

นโยบายองค์การ

“สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ มีความพร้อมทั้งศักยภาพและพลังใจในการพัฒนาระบบสนับสนุน ส่งเสริมและบริหารจัดการงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีมาตรฐานได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อันเกิดจากการรวมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของความร่วมมือร่วมใจ ทุกภาคส่วน”

ปี ๒๕๖๐ สพฉ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์การสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ตามภาคผนวก ๑ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ คณะทำงาน ได้แก่

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบคุณธรรมความโปร่งใส บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑.๔ แผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

เพื่อรองรับแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ๒๐ ปี โดยแบ่งออกเป็น ๔ เพื่อให้จัดลำดับความสำคัญในการทำงานและการจัดสรรทรัพยากร ดังต่อไปนี้

- ช่วงที่ ๑ ปฏิรูปองค์กร
- ช่วงที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
- ช่วงที่ ๓ การพัฒนาความยั่งยืนของระบบอภិบาลการแพทย์ฉุกเฉิน
- ช่วงที่ ๔ มุ่งยกระดับสู่องค์กรในระดับสากล เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย

แผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ช่วงที่ ๑ ปฏิรูปองค์กร ๒๕๖๑-๒๕๖๕	ช่วงที่ ๒ สร้างความเข้มแข็ง ในระบบ EMS ๒๕๖๖-๒๕๗๐	ช่วงที่ ๓ การพัฒนาความยั่งยืนของระบบ อภิบาลการแพทย์ฉุกเฉิน ๒๕๗๑-๒๕๗๕	ช่วงที่ ๔ มุ่งยกระดับสู่องค์กรในระดับ สากลเป็น ๑ ใน ๓ เอเชีย ๒๕๗๖-๒๕๘๐
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการ > HPO ▪ เต็มขีดบทบาทผู้กำกับรับรอง มาตรฐาน ▪ Innovative and Intelligent ▪ เสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระบบการบริหารจัดการ EMS ระดับท้องถิ่น ▪ เสริมสร้างระบบการแพทย์ฉุกเฉิน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมของประชาชน ▪ พร้อมรับมือกับภาวะฉุกเฉิน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระบบ EMS ที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ▪ มีประสิทธิภาพสูง ▪ คุณภาพการจัดการและบริการในระดับสากล

แผนกลยุทธ์ช่วงที่ ๑ ปฏิรูปองค์กร พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕

พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ (Do Now)
<p>เร่งรัดการปฏิรูปองค์กรจากภายในให้ก้าวกระโดดสู่ความเป็นเลิศ สมรรถนะสูง ทันสมัย ในยุค Thailand ๔.๐</p>
<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทุกภารกิจ ทั้งภารกิจตามกฎหมาย ภารกิจเพื่อการขับเคลื่อนแผนหลัก ภารกิจเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบัน พร้อมการวางพื้นฐาน การพัฒนาองค์กรใหม่สู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้ระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO ๙๐๐๑ และเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) เป็นแนวทาง ๒. การเสริมสร้างความเด่นชัดของการเป็นองค์กรหลักของชาติ เพื่อพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินในบทบาทผู้กำกับ รับรองมาตรฐานการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน การรับรองสมรรถนะบุคลากรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ๓. การยกระดับสถาบันสู่องค์กรนวัตกรรมและองค์กรดิจิทัล (Innovative and Intelligent) โดยให้ สพฉ. เป็น Smart Office สมบูรณ์แบบ และพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศให้เป็น Smart EMS ๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลังแก่สถาบัน โดยการริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร การให้คำปรึกษา และตามภารกิจของสถาบัน เพื่อพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศ ภูมิภาคอาเซียน และนานาชาติ ๕. การยกระดับการแพทย์ฉุกเฉินของชาติทั้งการปฏิบัติการฉุกเฉิน การศึกษา การฝึกอบรม การค้นคว้า และการวิจัยเกี่ยวกับการประเมิน การจัดการ การบำบัดรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน และการป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นฉุกเฉิน ให้ทันต่อสถานการณ์ของการปฏิบัติการฉุกเฉินและความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก และหนุนเสริมยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทิศทางและความจำเป็นในการพัฒนาการสาธารณสุขของประเทศ

แผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริม ป้องกัน และการปฏิบัติการเชิงรุก เพื่อสร้างสังคมแห่งความฉลาดรู้
ด้านการแพทย์ฉุกเฉินทั่วทั้งประเทศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ประชาชนมีความรู้เบื้องต้น และสามารถจัดการตนเอง และช่วยเหลือผู้อื่นในครอบครัวชุมชนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง และสามารถขอความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่อการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินได้	๑. ร้อยละประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน และสามารถจัดการตนเอง และช่วยเหลือผู้อื่นในครอบครัว ชุมชนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง และสามารถขอความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่อการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินได้
	๒. สัดส่วนผู้ป่วยไม่ฉุกเฉินที่มาใช้บริการที่ห้องฉุกเฉินต่อผู้ป่วยฉุกเฉินที่มาห้องฉุกเฉินทั้งหมด
๒. ชุมชนมีมาตรฐานในการจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินเชิงพื้นที่	๓. จำนวนจังหวัดที่มีการจัดการตำบลปลอดภัยเข้มแข็งได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
	๔. ร้อยละของอาสาฉุกเฉินชุมชนที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ และสามารถปฏิบัติการฉุกเฉินได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลวิธีที่ ๑ : ปฏิรูปความรู้ด้านสุขภาพ ทักษะ การปฐมพยาบาลและการฟื้นคืนชีพเบื้องต้นของประชาชน การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ สามารถตัดสินใจดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้เหมาะสม

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. การจัดทำแผนการสร้างความรู้/ตระหนักรู้ เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉินในประชาชนกลุ่มเป้าหมาย
๒. จัดทำฐานข้อมูลประชาชนกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง (ระบบ digital platform)
๓. ผลิตเนื้อหาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริการเพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อสาธารณะช่องทางต่างๆ และพัฒนาหลักสูตรความรู้พื้นฐานการบริการการแพทย์ฉุกเฉินสำหรับประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ
 - สร้างหลักสูตรสำหรับเด็กนักเรียนทุกระดับ ปฐมวัยและสร้างคนรุ่นใหม่จากเด็กๆ ให้มีความรู้และความรับผิดชอบด้านการแพทย์ฉุกเฉิน

- สร้างหลักสูตรสำหรับกลุ่มประชาชน ผู้ใหญ่ เสนอให้ อปท.เตรียมความพร้อมคนในพื้นที่ทั้งในระดับครอบครัว/ชุมชน ควรมีหลักสูตรภาคบังคับ ให้คนในครอบครัว/ชุมชนทราบอาการที่มีภาวะเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมองแตก หลอดเลือดหัวใจเฉียบพลัน เพื่อช่วยเหลือเบื้องต้น/ร้องขอความช่วยเหลือและเข้าถึงบริการภายในระยะเวลาที่เหมาะสมอย่างทันท่วงที
 - สร้างหลักสูตรสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยเฉพาะ รพสต. ต้องมีข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่มี CVD Risk และแผนที่ตั้งบ้านกลุ่มเสี่ยง โดยต้องให้ความรู้ผู้ป่วยและญาติ ให้รู้จักภาวะฉุกเฉิน เพื่อวางแผนช่วยเหลือตนเอง/ครอบครัวได้เหมาะสม เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน
 - สร้างหลักสูตรที่ต้องสื่อสารให้ประชาชนมีความรอบรู้ ตระหนักและรับรู้ทั้งสิทธิและหน้าที่ เพื่อปฏิบัติตนได้เหมาะสมทั้งใน “ภาวะฉุกเฉินและไม่ฉุกเฉิน”
 - พัฒนาเนื้อหาที่สอดคล้องกลุ่มเป้าหมายเสี่ยง เช่น หลอดเลือดสมอง หลอดเลือดหัวใจ กลุ่มโรคเรื้อรังที่มีความเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง กลุ่มพื้นที่เฉพาะ
๔. สร้างศูนย์หรือหน่วยที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ (official) เพื่อจัดทำและเผยแพร่ความรู้ในแต่ละประเด็นที่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายเข้าใจง่ายในลักษณะ one page /week และมีการกำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒ : สื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ป่วยไม่ฉุกเฉิน) ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างความรอบรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินและการเข้าถึงบริการอย่างเหมาะสม

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้วยการประชาสัมพันธ์ หรือวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายและครัวเรือนเข้าถึงองค์ความรู้สาธารณะ ในการป้องกัน ตระหนักรู้ เตรียมพร้อม สามารถให้การปฐมพยาบาลช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) เบื้องต้นและแจ้งเหตุฉุกเฉินได้เหมาะสม
๒. สร้างเครือข่ายสื่อมวลชนเพื่อกระจายความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๓. พัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพ การใช้ AED) โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยง
๔. สนับสนุนให้อาสาสมัครกลุ่มต่างๆ (อสม. อสค. อปพร. ประชาธิรัฐ เป็นเครือข่ายในการสื่อสารให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย มีความรอบรู้ และรับรู้ภาวะฉุกเฉิน /ช่วยเหลือตนเองและร้องขอความช่วยเหลือได้เหมาะสมอย่างทันท่วงที
๕. ผลักดันให้หลักสูตรสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ บรรจุในการศึกษา/ฝึกอบรม/เรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ (official) และเชื่อมโยงองค์ความรู้ไปยังฐานข้อมูลประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถวางแผนจัดการดูแลตนเองได้เหมาะสม
๖. สื่อสารทำความเข้าใจเพื่อให้หน่วยบริการกับประชาชนเข้าใจและไว้วางใจกันต่อกัน สร้างความมั่นใจ จะลดการร้องทุกข์ร้องเรียน สาระสำคัญที่ควรสื่อสาร คือ ๑) การประเมินคัดแยกระดับความฉุกเฉินและการ

- จัดลำดับความเร่งด่วนในการรักษา ๒) ภาวะไม่ฉุกเฉิน ที่ไม่ควรมาใช้บริการ เพื่อลดความแออัดและให้ห้องฉุกเฉินมีคุณภาพรองรับผู้ป่วยฉุกเฉิน
๗. จัดการสื่อสารความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินในหมู่บ้าน/ตำบลทั่วประเทศให้มีการจัดการชุมชนและปลอดภัยเข้มแข็งได้มาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉินเชิงพื้นที่
 ๘. สนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยนำองค์ความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
 ๙. เชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนจัดการตนเองเข้มแข็ง เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/พัฒนาต่อยอดและขยายไปยังพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ
 ๑๐. ประสาน/สนับสนุนให้มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายโทรคมนาคมให้สามารถใช้งานได้ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยเฉพาะจุดอับสัญญาณโทรศัพท์ ให้สามารถแจ้งเหตุในทันที
 ๑๑. กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม โดยมีการจัดตั้งสถาบันหรือมีหน่วยงานในการกำหนดมาตรฐานชุมชนเข้มแข็งปลอดภัย และมีการกำกับดูแลประเมินผลชุมชนจัดการตนเองเข้มแข็งและปลอดภัย
 ๑๒. มีระบบการจัดการศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการที่ได้มาตรฐาน โดยใช้ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management)
 ๑๓. กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรม

แผนงานโครงการและผู้รับผิดชอบ :

๑. โครงการปฏิรูปองค์ความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน
๒. โครงการสร้างความรอบรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินสร้างสุขแก่สังคม

**กลยุทธ์ที่ ๒ การเสริมสร้างระบบการแพทย์ฉุกเฉินและการบริการเพื่อประชาชน
ทั้งประเทศอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเชื่อมั่น ไว้วางใจ**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>๑. ระบบการแพทย์ฉุกเฉินมีมาตรฐาน และครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ</p>	<p>๑. จำนวนจังหวัดที่มีระบบการบริการการแพทย์ฉุกเฉินครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในภาวะปกติและสาธารณภัย</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อการจัดบริการในประชาชนกลุ่มเปราะบาง</p> <p>๔. ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤติที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที</p> <p>๕. ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินที่แจ้งเหตุผ่านหมายเลขฉุกเฉิน ๑๖๖๙</p> <p>๖. สัดส่วนผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤติที่มาด้วยระบบการแพทย์ฉุกเฉินต่อผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤติที่ห้องฉุกเฉินทั้งหมด</p>

กลวิธีที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจด้านประสานการแพทย์ฉุกเฉินในรูปแบบเชิงรุกที่เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาจนเกิดความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. สร้างรูปแบบการบูรณาการความร่วมมือของทุกเครือข่ายระดับจังหวัด/เขต/ภาค ให้มีความเป็นเจ้าของ และบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ
๒. สร้างระบบและกลไกการประสานงานระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายและพื้นที่ได้อย่างครอบคลุม มีประสิทธิภาพ เพื่อนำนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. พัฒนาศูนย์ระบบสารสนเทศการแพทย์ฉุกเฉินดิจิทัลระดับประเทศ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ระบบเพื่อการใช้ประโยชน์กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนาการแพทย์ฉุกเฉินของพื้นที่จังหวัด/เขต/ภาค

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การบริหารจัดการส่วนจังหวัด จัดตั้งศูนย์รับแจ้งเหตุและรายงาน และการดำเนินงานและบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาลต้นแบบเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉิน อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ทันทต่อเหตุการณ์ พร้อมขยายความร่วมมือไปยังองค์การบริหารจัดการส่วนจังหวัดอื่น ที่มีความพร้อม โดยเฉพาะพื้นที่ท่องเที่ยวหลัก พื้นที่อุตสาหกรรม พื้นที่เสี่ยง และกลุ่มเปราะบาง
๕. การเสริมสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำข้อบัญญัติและเทศบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อยกระดับการดำเนินงานของพื้นที่และเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วมในการปฏิบัติการเพื่อให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่
๖. การสร้างบทบาทการเป็นเจ้าพนักงานรัฐในการควบคุมกำกับมาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินและผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับบริการที่คุณภาพและมาตรฐาน
๗. การเสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนมีการตระหนักรู้และป้องกันภาวะฉุกเฉิน และสร้างชุมชนปลอดภัยด้านการแพทย์ฉุกเฉิน
๘. สร้างสังคมฉลาดรู้ การคืนกลับหน้าที่ไปยังพื้นที่ และชุมชนจัดการตนเอง
๙. ส่งเสริมชุมชน เชื่อมธรรมเนียมความปลอดภัยการแพทย์ฉุกเฉินของชุมชนเพื่อการสร้างเสริมและการบังคับใช้ผ่านกลไกชุมชน
๑๐. ส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการร่วมกับท้องถิ่น ในการจัดตั้งสำนักสาธารณสุข สพฉ. จะต้องดำเนินการทำความร่วมมือพัฒนาระเบียบการแพทย์ฉุกเฉินเชื่อมโยงกับท้องถิ่นเกิดบทเทศบัญญัติในส่วนมีมาตรฐานการจัดการ
๑๑. พัฒนารูปแบบการแพทย์ฉุกเฉินที่แตกต่างในแต่ละ MODEL เฉพาะ เช่น เครือข่ายกลุ่มเฉพาะ เครือข่ายผู้ประกอบการ กลุ่มพื้นที่เฉพาะ พื้นที่ ระเบียงเศรษฐกิจ EEC
๑๒. พัฒนาเครือข่ายต่างประเทศ ระดับอาเซียน โดยเฉพาะ พื้นที่ ชายแดน ทางบก ทะเล เช่น สตุล เชื่อมกับกฎบัญญัติอาเซียน
๑๓. สร้าง Alliances ส่งเสริม/สนับสนุนจัดระบบพื้นที่ พัฒนาจากเดิม สพค. สปพ. อนาคตเป็นการส่งเสริม
๑๔. พัฒนาระบบงานการประสานงานการแพทย์ฉุกเฉินต่างประเทศ

แผนงานโครงการและผู้รับผิดชอบ :

แผนงาน การประสานงานและส่งเสริมสนับสนุนระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (สปพ.)

๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายองค์กรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๓. โครงการสร้างระบบและกลไกการประสานงานระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายและพื้นที่
๔. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉิน ของ อปท. และเครือข่ายการแพทย์ฉุกเฉิน

กลยุทธ์ที่ ๓ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริการสุขภาพเพื่อพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มีความเป็นสากล และทันสมัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ศูนย์รับแจ้งเหตุฉุกเฉินทุกกรณีภายใต้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์สั่งการและอำนวยความสะดวกทางการแพทย์และสาธารณสุขมีมาตรฐาน	๑. จำนวนของศูนย์รับแจ้งเหตุฉุกเฉินทุกกรณีภายใต้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมาตรฐาน
๒. ระบบประสานงานและการประสานความร่วมมือเพื่อการสนับสนุนระบบการแพทย์ฉุกเฉินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ทั้งภาวะปกติและสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ มาตรฐานระดับสากล	๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศทั้งในภาวะปกติและสาธารณภัย ๓. จำนวนหน่วยปฏิบัติการที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจำนวนผู้ผ่านการศึกษาและฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองสมรรถนะเป็นผู้ปฏิบัติการ ๔. จำนวนผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะระดับเชี่ยวชาญ

กลยุทธ์ที่ ๑ : ยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรมาตรฐานระดับประเทศ เพื่อพัฒนาการรับรองและกำกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่น

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. การสื่อสารความเข้าใจในประกาศนียบัตร เพื่อเป็นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสำหรับผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ความเข้าใจ ความสำคัญ คุณค่าประกาศนียบัตร ของการที่มี กับไม่มี เสริมสร้างความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งการปฏิรูประบบการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนา ในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการมีประกาศนียบัตร เพื่อการรับรองวิทยฐานะ
๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติการ ที่มีระบบการบริหารจัดการ การเรียนรู้และการรับรองสมรรถนะ (Digital Certificate)
๓. การเสริมสร้างภาพลักษณ์และบริหารจัดการคุณค่าประกาศนียบัตร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติการเกิดความภาคภูมิใจที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะจากสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติพร้อมทั้งการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์เพื่อการส่งเสริมให้หลักสูตรการพัฒนาผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินทุกหลักสูตร ให้เป็นหลักสูตรหลักของชาติที่ภาคีทุกภาคส่วนในระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้การยอมรับ

๔. สร้างระบบการรับรองหน่วยปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าหน่วยปฏิบัติการสามารถปฏิบัติการฉุกเฉินได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และการบริหารจัดการการผ่านการรับรองให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการแพทย์ฉุกเฉินของชาติ
๕. การจัดทำมาตรฐานหน่วยปฏิบัติการที่ครอบคลุมหน่วยปฏิบัติการทุกสถานพยาบาล และมาตรฐานของหน่วยปฏิบัติการที่เป็นภาคีเครือข่าย พร้อมทั้งขับเคลื่อนให้มีการนำมาตรฐานไปปฏิบัติ การตรวจประเมินรับรองมาตรฐาน การควบคุม กำกับ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการยกระดับกระบวนการบริหารจัดการการรับรองมาตรฐานและการพัฒนาตามมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความทันสมัย
๖. ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติการให้มีความทันสมัย สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและรองรับความจำเป็นของระบบการแพทย์ฉุกเฉินของชาติ และการปฏิบัติที่เป็นสากล
๗. สร้างระบบการรับรอง (Accredit) มาตรฐานหน่วยปฏิบัติการทางระบบออนไลน์ เพื่อการอำนวยความสะดวก หน่วยปฏิบัติการให้สามารถเข้าถึงกระบวนการรับรองอย่างทั่วถึง รวดเร็ว
๘. ต่อยอดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติการ ด้วยการพัฒนาระบบการรายงานผลการฝึกอบรมทางระบบออนไลน์ พัฒนาระบบ Certificate – Re Certificate การให้ ต่ออายุประกาศนียบัตรออนไลน์ สร้างระบบประเมินและสอบผ่านทางออนไลน์ พร้อมทั้งการพัฒนามาตรฐานการฝึกอบรมเพื่อการรับรองการมีมาตรฐานขององค์กรฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติการให้เกิดความสะดวกและสามารถควบคุม กำกับ การมีมาตรฐานขององค์กร
๙. สร้างระบบการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติการทั้งทั้งประเทศได้เข้าถึง และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จัดสร้างคลังความรู้ คลังข้อสอบและระบบการสอบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติการ และการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ การถอดบทเรียน การสร้างต้นแบบหน่วยปฏิบัติการที่ประสบความสำเร็จเพื่อยกระดับให้เป็นแหล่งเรียนรู้กลางของประเทศ เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติการฉุกเฉิน
๑๐. พัฒนาระบบการบริหารคุณภาพและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ทั่วประเทศ การบริหารจัดการระบบฐานข้อมูล ระบบทะเบียน และการบริหารจัดการกระบวนการทดสอบและการให้ประกาศนียบัตรปฏิบัติการฉุกเฉินแก่ผู้ปฏิบัติการ ให้มีอำนาจ หน้าที่ ขอบเขต ความรับผิดชอบ และข้อจำกัดในการปฏิบัติการฉุกเฉิน ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการแพทย์ฉุกเฉิน รวมทั้ง ข้อบังคับ ประกาศ และระเบียบของคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๑. สร้างโอกาสในการรับรองสมรรถนะและคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อการสร้างรายได้ให้กับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ และการสร้างโอกาสให้หน่วยปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินได้รับการรับรองตามมาตรฐานระบบ TEMSA เพื่อการสร้างรายได้ให้กับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

๑๒. สร้างระบบปฏิบัติการฝึกอบรมเสมือนจริงเพื่อรองรับการพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติการ ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของการปฏิบัติการฉุกเฉินด้วยระบบจำลองเหตุการณ์เสมือนจริง Visual Simulation และ Virtual Reality

แผนงานโครงการและผู้รับผิดชอบ :

แผนงาน ยกระดับมาตรฐานผู้ปฏิบัติการให้มีมาตรฐานระดับสากล ในอาเซียนและนานาชาติ (สรม.)

๑. โครงการยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาฝึกอบรมในระบบการแพทย์ฉุกเฉินสู่ระดับสากล ในอาเซียนและนานาชาติ
๒. โครงการยกระดับมาตรฐานผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินสู่ระดับสากล ในอาเซียนและนานาชาติ
๓. โครงการจัดทำมาตรฐานและสร้างระบบการรับรองมาตรฐานหน่วยปฏิบัติการและสถานพยาบาล
๔. โครงการต้นแบบศูนย์สั่งการและอำนวยความสะดวกทางการแพทย์และศูนย์รับแจ้งเหตุฉุกเฉินทุกกรณี

กลยุทธ์ที่ ๔ การยกระดับการดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉินของชาติสู่สากล และการเชื่อมโยงอาเซียนกับนานาชาติ เพื่อการหนุนเสริมการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>๑. ระบบการแพทย์ฉุกเฉินระหว่างประเทศ และอาเซียนมีมาตรฐานการจัดการในระดับสากล ประชาชนได้รับบริการด้วยความสะดวก ปลอดภัย รวดเร็ว และมีมาตรฐาน</p>	<p>๑. ระดับความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว นักลงทุนที่มีต่อระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศไทย</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินในพื้นที่เฉพาะ</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จในการเป็นผู้นำความร่วมมือระดับประเทศด้านการแพทย์ฉุกเฉินในประชาคมอาเซียนและนานาชาติ</p>

กลยุทธ์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณภัย เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและหนุนเสริมการพัฒนาประเทศ

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. พัฒนาระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว
 - ๑.๑ เสริมสร้างความพร้อมในการเป็นศูนย์กลางสนับสนุนการประสานงานกับหน่วยงานที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภัยพิบัติทั้งในและต่างประเทศ โดยพัฒนาเครื่องมือในการประสานงาน ซึ่งเป็นที่

ยอมรับในภูมิภาคอาเซียน พร้อมพัฒนาระบบการประสานงานภายในประเทศด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะภัยพิบัติ เพื่อให้ได้หรือใกล้เคียงมาตรฐานระดับอาเซียน การเข้าร่วมการฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภัยพิบัติ เพื่อการพัฒนาทักษะและการเสริมภาพลักษณ์ประเทศ

- ๑.๒ พัฒนาแนวทาง (Standard Operating Procedure: SOP) การประสานงานของชุดปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency Medical Team: EMT) ให้สอดคล้องกับปฏิญญา “One ASEAN One Response” และปฏิญญาผู้นำอาเซียนว่าด้วยการจัดการภัยพิบัติทางการแพทย์ (ASEAN Leaders’ Declaration on Disaster Health Management)
๒. พัฒนาระบบบริหารจัดการการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณสุขภัยของประเทศให้ได้มาตรฐานระดับสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการรองรับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความซับซ้อนของสาธารณสุขภัย
 - ๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ความรุนแรงของการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณสุขภัย ในพื้นที่วิกฤตและพื้นที่เสี่ยงทั่วทั้งประเทศเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณสุขภัยในระดับประเทศและในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นพื้นที่เสี่ยง
 - ๒.๒ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางแบบบูรณาการเพื่อสนับสนุนการจัดการสาธารณสุขภัยในรูปแบบชุดข้อมูลเฉพาะ (Special Big Data)
 - ๒.๓ จัดทำแนวปฏิบัติการเพื่อการประสานงานและการปฏิบัติการแบบบูรณาการ (Disaster Practice Guideline) ของทุกสาธารณสุขภัย ทั้งในรูปแบบเอกสารและสื่อดิจิทัล (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
๓. พัฒนาให้เกิดเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรมเพิ่มพูนสมรรถนะชุดปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency Medical Team: EMT) ให้แก่กลุ่มประเทศ ASEAN
 - ๓.๑ การจัดตั้งศูนย์เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ในการพัฒนามาตรฐานชุดปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency Medical Team: EMT) ให้แก่กลุ่มประเทศอาเซียนเพื่อมีความพร้อมในการรับมือภัยพิบัติ เพื่อการทำงานร่วมกันในพื้นที่อุบัติเหตุฉุกเฉินร่วม
 - ๓.๒ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการแพทย์ฉุกเฉินของอาเซียน เพื่อเป็นแหล่งกลางของอาเซียนในการพัฒนาบุคลากรร่วมกันเพื่อรองรับปัญหาและสถานการณ์การแพทย์ฉุกเฉินของอาเซียน และการแพทย์ฉุกเฉินในสถานการณ์ภัยพิบัติของอาเซียน

กลวิธีที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์รองรับ การพัฒนาประเทศและนโยบาย รัฐบาล (งาน UCEP และศูนย์นเรนทร) เพิ่มใหม่

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์รองรับการพัฒนาประเทศและ นโยบายรัฐบาล (งาน UCEP และศูนย์นเรนทร)

แผนงานโครงการและผู้รับผิดชอบ :

แผนงาน พัฒนาระบบการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะภัยพิบัติทั้งในและต่างประเทศ (สสป.)

๑. โครงการพัฒนาระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณภัย ภายในประเทศให้ได้มาตรฐานระดับสากล
๓. โครงการพัฒนาศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการประจำจังหวัด

แผนงาน พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายรัฐบาล (สสป.)

๑. โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์รองรับการพัฒนาประเทศ และโครงการนโยบายรัฐบาล (งาน UCEP และศูนย์นเรนทร)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร และการพัฒนาบุคลากร
ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สถาบันเป็นองค์กรคุณภาพมาตรฐานสากล	๑. ดัชนีความสุข และความภาคภูมิใจในองค์กรของ บุคลากร ๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะองค์กร ๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหาร จัดการและระบบบริการตามมาตรฐาน ISO ๙๐๐๑ ๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะ สูงตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ๕. จำนวนรายได้รวมจากการจัดบริการตามภารกิจ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
	<p>ของสถาบัน และรายได้จากผลิตภัณฑ์ของสถาบัน</p> <p>๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในองค์กร</p> <p>๗. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๘. ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบอำนาจการของสถาบันให้เป็นระบบดิจิทัล</p> <p>๙. จำนวนองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจของสถาบัน</p> <p>๑๐. ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีขององค์กร (กพร. กรมบัญชีกลาง และ กพณ.)</p> <p>๑๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสถาบัน สู่ Green office and Safety workplace</p> <p>๑๒. ระดับความสำเร็จในการปรับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

กลวิธีที่ ๑ : ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารกลาง สู่การจัดการแบบมืออาชีพ ทันสมัย และธรรมาภิบาล รองรับ การเปลี่ยนแปลงของการพัฒนายุคไทยแลนด์ ๔.๐

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. การพัฒนาอาคารสถานที่ของ สพฉ. ให้เป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เป็นองค์กรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์พลังงาน และการจัดการพื้นที่สีเขียว Green Office (Garden in the office and office in the Garden)
๒. พัฒนาการบริหารการเงินการคลัง เพื่อรองรับสังคมไร้เงินสด ปรับระบบการจ่ายเงินเป็น Electronic ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ กำกับ ติดตาม ตอบกลับ และรายงานผลในรูปแบบ Electronic เน้นการพัฒนาการบริหารงานพัสดุให้ ทันเวลา คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างยั่งยืน (Good Governance)
๓. การยกระดับงานธุรการให้เป็น Smart Office ที่สมบูรณ์แบบ นำระบบ Electronic มาใช้ในการบริหารงานพัสดุ เพื่อการกำกับ ติดตาม ตอบกลับ และรายงานผล โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติการเชิงรุกของทีมบริหารกลาง ที่มีความรวดเร็ว มีธรรมาภิบาล และเกิดความคุ้มค่าในการบริหารเงินงบประมาณ

๔. พัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการจัดให้มีหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เช่น การสรรหา ความก้าวหน้า และการธรรมรงค์รักษา) อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และพัฒนาพนักงาน สพฉ. เก่ง ดี มีสุข การพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้ ๔ ด้าน คือ HRM HRD HRH HRE พร้อมทั้งพัฒนาและสร้างระบบการรับประกันสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นสากล (ใน ๕ ปี เช่น Digital Office เช่น การใช้ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ สร้างสรรค์งาน และการใช้ภาษาอังกฤษ) ปลุกจิตสำนึกด้านวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง การปฏิรูปค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรใหม่ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับการให้ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทน และนำระบบการบริหารความก้าวหน้าทั้งตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและการเติบโตในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล ที่เกิดประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของ สพฉ.
๕. การพัฒนาระบบการบริหารกลางของ สพฉ. ที่เป็นศูนย์กลางการบูรณาการระบบงานบริหารกลางของทุกหน่วยงาน Center Back Office ในการให้การสนับสนุนการดำเนินงาน การเบิกจ่าย การจัดซื้อจัดจ้างงานบริหารทั่วไป งานธุรการ ที่มีประสิทธิภาพสูง และการสร้างสรรค์ระบบการบริหารกลางให้มีความทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การออกไปกำกับภาษี และใบเสร็จรับเงิน เป็น Electronic การบริการในทุกด้านของการบริหารกลางบนระบบดิจิทัล
๖. การพัฒนาระบบบริหารกลางของ สพฉ. ให้เป็นระบบอัจฉริยะ Smart Admin and Excellence Service และปฏิรูปการบริหารในทุกภารกิจบนระบบเทคโนโลยีของสำนักบริหารกลาง ให้เป็น Smart Office สมบูรณ์แบบ

กลวิธีที่ ๒ : ปรับระบบการนำองค์กรด้วยยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กร และศักยภาพการนำโดยทีมบริหารที่มีสมรรถนะสูง

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. จัดตั้งศูนย์กลางประสานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานจากต่างประเทศ เพื่อการบูรณาการภารกิจการแพทย์ฉุกเฉินให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศ
๒. จัดทำและบริหารจัดการแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินที่ผ่านการอนุมัติจาก กพฉ. ให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างครบวงจร ขับเคลื่อนให้มีการบูรณาการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ และจัดการสารสนเทศของแผนหลักเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบายของ กพฉ.
๓. การจัดการระบบงานธุรการภายใต้ภารกิจของ กพฉ. เพื่อการพัฒนาไปสู่งานเลขานุการมืออาชีพ
๔. การสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าสู่การประชุม กพฉ. และอำนวยความสะดวกในการประชุม
๕. การสร้างกลไกระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามมติของการประชุม กพฉ.

๖. พัฒนานวัตกรรม รูปแบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์และแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการจัดการทรัพยากรของประเทศ เพื่อส่งผลให้ภารกิจการแพทย์ฉุกเฉินเติบโตอย่างต่อเนื่องและทันสมัย
๗. จัดทำยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน โดยบูรณาการร่วมกันทั้งในและนอกสถาบัน สื่อสาร และเสริมสร้างความเข้าใจ เพื่อให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน
๘. จัดทำและบริหารยุทธศาสตร์ สพฉ. ที่บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม เพื่อให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยมีสารสนเทศดิจิทัล platform ในการบริหารจัดการ
๙. การพัฒนาระบบบริหารข้อมูลนำเข้าเพื่อการตัดสินใจทางการบริหารในภารกิจของ กพฉ. ด้วยกระบวนการระบบ e- secretary พร้อมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจทางการบริหารตามภารกิจของ กพฉ. ในรูปแบบ Creative Information และพัฒนาระบบสารสนเทศ เกี่ยวกับรายงานผลการเบิกจ่ายและรายงานผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สามารถเชื่อมั่นข้อมูลและนำไปสู่การตัดสินใจทางการบริหารจัดการโครงการและภาพรวมขององค์กร
๑๐. เสริมสร้างความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์กับหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ด้านการร่วมมือทางการแพทย์ฉุกเฉิน และพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่ายยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉินระหว่างประเทศพันธมิตร อาเซียน และนานาชาติ เพื่อการยกระดับขีดความสามารถของประเทศในการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้มีความเป็นสากล และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของประเทศผ่านระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติการทั้งในระบบสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย จัดทำยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉินของพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนหลักฯ พร้อมทั้งการพัฒนาสถาบันเป็นหน่วยให้คำปรึกษาแนะนำ
๑๒. การเสริมสร้างกรอบความคิดและสมรรถนะของบุคลากรของสถาบันและภาคีเครือข่ายผู้ปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉิน การสร้างมุมมองเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทางยุทธศาสตร์
๑๓. การสร้างระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการทางยุทธศาสตร์ (Strategic Management cockpit) เพื่อการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติการติดตามและการประเมินผล และการสร้างคลังความรู้สารสนเทศทางการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กร (ด้านยุทธศาสตร์, วิเทศสัมพันธ์, การติดตามและประเมินผล, กพฉ.) เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการต่างประเทศ
๑๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงด้านการบริหารยุทธศาสตร์ EMS เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ EMS ระดับสากลของประเทศ และพัฒนานวัตกรรมรูปแบบการแปลงแผนยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉินสู่การปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปบูรณาการด้านการแพทย์ฉุกเฉินกับระบบปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณการกำกับ ติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์โดยการเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศครบวงจร

กลวิธีที่ ๓ : พัฒนาสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติสู่การเป็นเลิศทางการวิจัยและพัฒนา และการเป็นศูนย์กลางทางความรู้ และแหล่งอ้างอิงทางวิชาการการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศ ที่มีประสิทธิภาพระดับนานาชาติ

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. วางนโยบาย มาตรการ กลไกเพื่อศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนา รองรับภารกิจและความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ตามแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ และการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ สนับสนุนการขับเคลื่อนสถาบันให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
๒. การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการการแพทย์ฉุกเฉินบน Plate form ของสถาบัน ทั้งในรูปแบบภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและสร้างการรับรู้ในบทบาท ภารกิจ องค์ความรู้ ผลงานและความสำเร็จในการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินทั่วทั้งประเทศ และสังคมในภาพกว้าง
๓. จัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉินในระดับเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อการพัฒนาสถาบันให้เป็นศูนย์กลางการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการแพทย์ฉุกเฉินในระดับเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พร้อมทั้งการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อการจัดการตนเองของประชาชนและชุมชน
๔. สร้างโจทย์วิจัยเพื่อตอบสนองการสร้างองค์ความรู้หนุนเสริมแผนหลักฯ และภารกิจ ยุทธศาสตร์ของสถาบันในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรดิจิทัล (Smart and Intelligent Institute) ที่มีความทันสมัยของประเทศ และเป็นเลิศในการเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินระดับอาเซียน และสากล และพัฒนาวิชาการเพื่อการยกระดับมาตรฐานระบบการแพทย์ฉุกเฉิน การปฏิบัติการฉุกเฉินของประเทศให้สามารถรองรับความจำเป็น
๕. เสริมสร้างสถาบันสู่การเป็นเลิศและเป็นศูนย์อ้างอิงข้อมูลทางวิชาการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (Reference Center) เป็นศูนย์พัฒนาความเชี่ยวชาญให้มีศักยภาพที่สามารถจัดการตนเองได้ (Expert of EMS)
๖. สร้างนวัตกรรม หลักสูตร การเรียนการสอนด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS education Innovation) การสร้างนวัตกรรม EMS และยกระดับศูนย์วิชาการเตรียมความพร้อมด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (EMPAC) ให้เป็นศูนย์เชี่ยวชาญการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (Center of Excellent) ที่เป็นเลิศและยอมรับทั้งในระดับประเทศและสากล
๗. การสร้างนวัตกรรมสำหรับนำมาใช้ในการเรียนการสอนทางด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS education Innovation) โดยมุ่งเน้นการสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (Expert of EMS) หรือ EMS Specialist ประกอบด้วย

- นวัตกรรมด้านสื่อการสอน
- นวัตกรรมด้านวิธีการเรียน การสอน
- นวัตกรรมด้านหลักสูตร
- นวัตกรรมด้านการวัดและการประเมินผล
- นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการ

๘. ยกระดับการบริการวิชาการให้เป็นหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ที่สำคัญ เพื่อสร้างโอกาสทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ ๔ : พัฒนางค์กรสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีระบบตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพในระดับองค์กรชั้นนำ

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. ต้องส่งเสริมให้ผู้ตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารร่วมประชุมหารือแนวทางต่างๆ กับหน่วยตรวจสอบภายในเป็นระยะ
 - ๑.๑ เสริมสร้างให้ผู้รับตรวจมีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติภารกิจของหน่วย ตรวจสอบภายใน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรอีกทางหนึ่ง ไม่ใช่จับผิด
 - ๑.๒ ให้ผู้ตรวจสอบภายใน ได้รับข้อมูลข่าวสารทันต่อเหตุการณ์รวมทั้งได้รับข้อมูลการ ประชุมระดับผู้บริหารเกี่ยวกับกำหนดแผนหรือนโยบายการบริหารหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนงาน
 - ๑.๓ มีการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจสอบภายในทุกปี เพื่อให้มีองค์ความรู้ด้านการตรวจสอบที่ทันสมัย
 - ๑.๔ จัดให้มีการตรวจสอบเฉพาะเรื่องที่ไม่ได้กำหนดในแผน
๒. สร้างทัศนคติที่ดีของหน่วยรับตรวจให้รู้สึกว่าการตรวจสอบภายในเป็นการตรวจสอบเพื่อป้องกันการผิดพลาด และเป็นการให้ความปรึกษา เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินผลและปรับปรุง ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ
๓. จัดจ้าง Out source ที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบสารสนเทศมาดำเนินการตรวจสอบแทน
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มตรวจสอบภายในให้มีความรู้ด้านการตรวจสอบสารสนเทศ และบุคลากรของกลุ่มดิจิทัล ให้ทราบแนวทางในการรับตรวจระบบสารสนเทศ เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕. บุคลากรในทีมงานตรวจสอบต้องมาจากผู้ที่จบจากสายงานที่หลากหลายมากขึ้น มีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน รวมทั้งความรู้ในงานบริหาร
๖. การปรับวิธีการโดยไปใช้บุคลากรร่วมกับฝ่ายงานอื่นเพื่ออุดช่องว่างด้านทักษะบางด้านที่ไม่มีในทีมงานเดิม ซึ่งต้องใช้ผู้ที่มีทักษะความรู้หลากหลาย

๗. การศึกษาค้นคว้าเพื่อก้าวไปให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ครอบคลุมความรู้ วิธีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว และให้มีการเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในที่ประชุมผู้บริหารสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (MEC) และที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพองค์การสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (MOD)
๘. จัดทำแนวทางการตรวจสอบ (Audit Program) ให้สามารถทำการตรวจสอบ ได้ง่าย ถูกต้อง แม่นยำและเป็นที่น่าเชื่อถือ ที่ได้ระบุเทคนิคการตรวจสอบความถูกต้องไว้แต่ละขั้นตอนรวมถึงได้บูรณาการกระตาดทำการที่สามารถสรุปผลการตรวจสอบได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และนำมาเขียนรายงานผลการตรวจสอบได้ทันที รวมทั้งมีการอ้างอิง กฎ ระเบียบ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องและรูปภาพไว้ให้ครบถ้วน ซึ่งสามารถศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง
๙. สร้างแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิผลของผลงานของกลุ่มตรวจสอบตามขอบเขตของงานตรวจสอบที่กว้างและขยายขอบเขตออกไปเพื่อให้ผลการดำเนินงานของการตรวจสอบภายในปรับตัวดีขึ้น และการนำระเบียบมาตรฐานคู่มือและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามหลักสากล มาประเมินการดำเนินงานตรวจสอบภายในของ สพฉ. (มาตรฐานการตรวจสอบภายใน แนวทางปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลาง)
๑๐. การนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยในกระบวนการตรวจสอบภายใน รวมถึงกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานของงานตรวจสอบ เพื่อเสริมสร้างให้ สพฉ. เป็นองค์กรธรรมาภิบาลระดับชาติ

กลยุทธ์ที่ ๕ : พัฒนาการกิจด้านกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉินให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบัน และระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศ

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. พัฒนาให้กฎหมายเป็นกลไก และเครื่องมือที่เสริมสร้างความเป็นธรรม และคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพมาตรฐานให้สอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน ออกกฎหมายและอนุบัญญัติ ตามกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน และการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตาม พรบ. การแพทย์ฉุกเฉิน และอนุบัญญัติ
๒. การจัดลำดับความเร่งด่วนของการออกกฎหมาย ทบทวนผลกระทบจากการออกกฎหมายว่าสามารถบังคับใช้ได้หรือไม่ หรือชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และพัฒนา และปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับปัญหาสภาพการณ์ปัจจุบัน และสามารถบังคับใช้ได้ วางแนวทางในการพัฒนาระบบการทบทวนกฎหมายอนุบัญญัติ ทุก ๕ ปี
๓. สร้างกลไกให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการออกกฎหมาย และอนุบัญญัติ พร้อมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน ให้แก่ ผู้ปฏิบัติการ ประชาชน และบุคลากรด้านการแพทย์ฉุกเฉิน

๔. สร้างกลไกการบังคับใช้ กฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาการออกกฎหมายโดยได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน (เทียบเคียงคุณภาพกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) เน้นการเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลความรู้ทางกฎหมายกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และมีการถอดบทเรียนในเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย
๕. สร้างกระบวนการคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยฉุกเฉินและผู้ปฏิบัติการฉุกเฉิน แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การใกล้เคียง และระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการให้และรับบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉิน อันจะเป็นการลดปัญหาที่เกิดจากการใช้สิทธิในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก

กลยุทธ์ที่ ๖ : ยกระดับการพัฒนาองค์กร บุคลากรสู่องค์กรสมรรถนะสูง พัฒนาองค์กรสู่องค์กรที่มีระบบบริการจัดการในระดับชั้นนำของประเทศ และนานาชาติ

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. จัดทำ และบริหารแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และการเสริมสร้างคุณธรรมความโปร่งใส และมีมาตรฐานระดับสากล รองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารจัดการสถาบันสู่องค์กรนวัตกรรม สมรรถนะสูง ทันสมัย
๓. ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานของสถาบันฯ ให้สนองต่อภารกิจ ยุทธศาสตร์ การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การรองรับแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก
๔. สร้างการสื่อสารและภาพลักษณ์บุคลากรของสถาบันฯ ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลภายนอก
๕. นำองค์กรสู่ความยั่งยืนด้วยระบบบริหารคุณภาพ
๖. พัฒนางานด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ของสถาบันฯ ให้ได้ตามมาตรฐานฯ
๗. ออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากร (จัดทำเกณฑ์ ติดตาม ประเมิน) จัดทำ Master Plan บุคลากร ออกแบบระบบหลังการได้รับการพัฒนา และพัฒนาระบบการธำรงรักษากรณีบุคคลคน
๘. สร้างบุคลากรให้มี Mind Set Strategic และพัฒนาบุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบดิจิทัล, You tube และการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ฉุกเฉินในระดับชาติ และในระดับ Top ๓ in ASEAN ที่มี SMART MIND - SMART LOOK
๙. การพัฒนาสถาบันฯ สู่องค์กรสมรรถนะสูง (ISO, TQA)

กลยุทธ์ที่ ๗ : ยกระดับสถาบันสู่องค์กรดิจิทัลที่ทันสมัย

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. ดำเนินการให้มีระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการประสานงานและการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินพร้อม จัดให้มีระบบปฏิบัติการฉุกเฉิน รวมถึงการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการฉุกเฉิน
๒. การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจัดทำพัฒนา
๓. แผนแม่บทฯ ให้ระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้เป็นดิจิทัล
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบปฏิบัติการฉุกเฉิน (การแจ้งเหตุฉุกเฉิน การตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉิน การดูแล ณ จุดเกิดเหตุ การดูแลระหว่างนำส่ง การดูแลในสถานพยาบาล) ซึ่งหมายรวมถึงการสื่อสาร, ความปลอดภัย, สารสนเทศ , EMS ๑๖๖๙ ทั้งในภาวะปกติและภาวะภัยพิบัติ (Digital For Ems Operation)
๕. พัฒนา digital สำหรับการศึกษา ฝึกอบรม การค้นคว้า วิจัย (ให้บริการข้อมูลการแพทย์ฉุกเฉิน data Warehouse, การขอข้อมูล, การสนับสนุนข้อมูลให้หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและนอก) การพัฒนา digital เพื่อระบบการเงินการคลัง การบังคับใช้กฎหมาย
๖. พัฒนา digital ให้ สพฉ. และสำนักงานสาขาเป็นองค์กร digital (งานยุทธศาสตร์ HR การเงิน พัสดุ สารบรรณ การจัดซื้อจัดจ้าง ระบบสื่อสารภายในองค์กร Remote Assistance)
๗. พัฒนา digital ให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศสุขภาพ
๘. การพัฒนาดิจิทัลสู่มาตรฐานสากล เน้นการพัฒนาโครงการเพื่อการยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ที่สอดคล้องตามแผนหลักการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ การพัฒนาสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ และการพัฒนาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ทั้งโครงการสำคัญ (Flagship Project) และโครงการลงทุนขนาดใหญ่ (Big rock project) เพื่อการขอรับสนับสนุนงบประมาณ จากหน่วยงานระดับนโยบาย
๙. การสร้างระบบ และ Smart IT Management เพื่อการลดต้นทุนและระยะเวลาในการปฏิบัติการของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของสถาบันฯ เน้นลดขั้นตอน ระยะเวลา ลดต้นทุนการดำเนินการที่สูญเปล่า ด้วยระบบ Lean ทั้งระบบ
๑๐. เสริมสร้างความร่วมมือ กับองค์กรที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อดิจิทัล
๑๑. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันฯ พร้อมนำระบบ Outsource มาใช้การปฏิบัติการเฉพาะทางมาใช้ เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
๑๒. พัฒนาตามภารกิจ ใช้เทคโนโลยีให้ครอบคลุม และการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในหลายภารกิจ ตอบสนองทั้งภายในองค์กรและภายนอก (จังหวัด)
๑๓. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ร่วมกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถลดขั้นตอน ระยะเวลา ลดต้นทุนการดำเนินการที่สูญเปล่า ด้วยระบบ Lean ทั้งระบบ

๑๔. สร้างระบบสารสนเทศดิจิทัล รองภารกิจสถาบันฯ ในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น งานรับรองมาตรฐาน หน่วย กำลังคน การปฏิบัติงาน ฯลฯ เน้นการสร้างระบบ และ Smart IT Management การเชื่อมโยงกับอุปกรณ์ดิจิทัล กับภารกิจของสถาบัน ฯ การพัฒนาดิจิทัล การเงินการคลังระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ประเทศ สพฉ. จังหวัด การสร้างความร่วมมือ กับองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ สื่อดิจิทัล
๑๕. วางแนวทางเพื่อการแสวงหาความร่วมมือในการร่วมทุน และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน และการร่วมมือหรือส่งเสริม กับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางในการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล
๑๖. พัฒนาระบบดิจิทัล Smart IT การเรียนการสอน การอบรม การสอบ การเงิน การวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูล ฯลฯ
๑๗. สร้างแนวทางปฏิบัติเพื่อการยกระดับสถาบันสู่ มาตรฐาน ๗ ขั้นตอน มาตรฐานองค์กรดิจิทัล
๑๘. การใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมจากภายนอก มาใช้กับระบบการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น การแจ้งเหตุผ่านระบบ การรับแจ้งเหตุเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากรถ, การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล EMS , Bigdata

กลยุทธ์ที่ ๔ : ปรับภาพลักษณ์องค์กร สร้างแบรนด์สถาบัน และสื่อสารองค์กร สู่สังคมทั้งใน และต่างประเทศ เปลี่ยนชื่อเป็น พัฒนาการบริการและปรับภาพลักษณ์องค์กร สร้างแบรนด์สถาบัน และสื่อสารองค์กร สู่สังคมทั้งในและต่างประเทศ

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. สร้างภาพลักษณ์ใหม่องค์กรผ่านการแสดงจุดยืนความรับผิดชอบต่อสังคมของ สพฉ. โดยคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
๒. การเสริมสร้างภาพลักษณ์ผู้นำโดยการสนับสนุนผู้นำระดับสูง (SENIOR LEADERS) ให้เกิดการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม โดยผ่านระบบการนำองค์กร (LEADERSHIP SYSTEM) ไปยังบุคลากร และเครือข่ายการแพทย์ฉุกเฉินที่สำคัญ รวมทั้งผู้มีสว่นไดสวนเสีย
๓. สร้างหุ้นส่วนยุทธศาสตร์เพื่อการสื่อสารองค์กรโดยบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและนอกองค์กร ในการสื่อสารข้อมูลด้านการแพทย์ฉุกเฉิน
๔. สร้างความร่วมมือเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางให้มีความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งและสร้างภาพลักษณ์ที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. ส่งเสริมให้ สพฉ. ให้มีช่องทางการรับฟังปัญหาและข้อร้องเรียนจากประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อให้ได้มาสารสนเทศ ที่สามารถนำไปใช้พัฒนางานการแพทย์ฉุกเฉิน
๖. จัดการความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร ให้เกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในองค์กรแห่งการเรียนรู้ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

กลยุทธ์ที่ ๙ : เสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงินการคลังของสถาบันฯ ผู้องค์กรที่มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้สูง

มาตรการและแนวปฏิบัติ :

๑. พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการจ่าย (Financial Audit) และการจ่ายเงินด้วยระบบสารสนเทศบริหารจัดการกองทุน
๒. พัฒนาระบบสารสนเทศในการเบิกจ่ายโดยมีระบบจ่ายตรงทุกหน่วยงานและใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งระบบ
๓. พัฒนาระบบการสนับสนุนให้ได้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผน รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นระบบและตรวจสอบได้
๔. ปรับปรุงระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบเรียกเก็บกองทุนคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ
๕. จัดให้มีหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดเก็บค่าปรับทางปกครอง
๖. มีการระดมทุน สนับสนุนการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น การบริจาค การแข่งขันวิ่งการกุศลฯ
๗. ปรับปรุงระบบสารสนเทศ การบริหารจัดการกองทุน ที่มีระบบ MIS ทั้งระดับประเทศ และระดับพื้นที่
๘. พัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการจัดสรรตามลักษณะของพื้นที่แตกต่างกัน
๙. จัดทำแผนบริหารกองทุนการแพทย์ฉุกเฉิน
๑๐. ศึกษาและวางแผนการจัดหารายได้เข้ากองทุนตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔
๑๑. เรียกเก็บค่าบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินและการดำเนินกิจการของสถาบัน
๑๒. พัฒนาระบบการบริหารกองทุนการแพทย์ฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนงานโครงการและผู้รับผิดชอบ :

แผนงาน การพัฒนาการบริหารจัดการสถานที่ทำงานน่าอยู่ บุคลากรฉลาดรู้ คู่คุณธรรม (สบก.)

๑. โครงการจัดการพื้นที่สำนักงานสีเขียว Green office
๒. โครงการยกระดับงานธุรการให้เป็น Smart office ที่สมบูรณ์แบบ
๓. โครงการพัฒนาระบบการเงินการคลังอิเล็กทรอนิกส์
๔. โครงการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน การบริหารยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (สยศ.)

๑. โครงการพัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กร
๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งหุ้นส่วนยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉิน
๓. โครงการพัฒนาระบบงานเลขานุการเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของ สพฉ. และ กพฉ.

แผนงาน เสริมสร้างสถาบันสู่การเป็นเลิศและศูนย์การทางการแพทย์และวิชาการ (สว.)

๑. โครงการจัดการและสร้างความรู้จากงานวิจัยด้านการแพทย์ฉุกเฉิน
๒. โครงการพัฒนาและยกระดับศูนย์วิชาการเตรียมความพร้อมด้านการแพทย์ฉุกเฉินสู่ความเป็นเลิศ (Center of Excellent)
๓. โครงการจัดทำรายงานประจำปี/ค่าexternal hard disk
๔. โครงการสนับสนุนการประชุมวิชาการด้านการแพทย์ฉุกเฉินในกลุ่มอาเซียนและนานาชาติ (โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๒)
๕. โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญการแพทย์ฉุกเฉินเฉพาะทาง

แผนงาน แผนงานการตรวจสอบภายใน (กตน.)

๑. โครงการการตรวจสอบภายใน ที่มีคุณภาพ

แผนงาน พัฒนาการกิจด้านกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉินให้มีความทันสมัย (กภพ.)

๑. โครงการพัฒนาปรับปรุง กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และคู่มือ ตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย รวมถึงมาตรการการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย

แผนงาน การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง (กพอ.)

๑. โครงการพัฒนาระบบและพัฒนาองค์กรแบบครบวงจร
๒. โครงการการสร้างระบบและพัฒนาบุคลากร
๓. โครงการการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

แผนงาน องค์กรดิจิทัล (กตท.)

๑. โครงการ Smart สพฉ
๒. โครงการ Smart EMS

แผนงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (อสก.)

๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร
๒. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน

แผนงาน การจัดการรายได้เข้ากองทุนให้มีความมั่นคงทางการเงิน (สสป.)

๑. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งทางการคลังของระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
๒. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกองทุนสู่ระบบ ๔.๐

ส่วนที่ ๒

วิเคราะห์สถานภาพระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อทำความเข้าใจระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้สรุปข้อมูลสำคัญขององค์กร รวมถึงการรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากร มาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาการแผนยุทธศาสตร์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ตามกรอบอัตรากำลังทั้งพนักงานและลูกจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๐ คน ซึ่งปัจจุบันองค์กรมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๑๑๒ คน โดยแยกตามระดับ ดังนี้

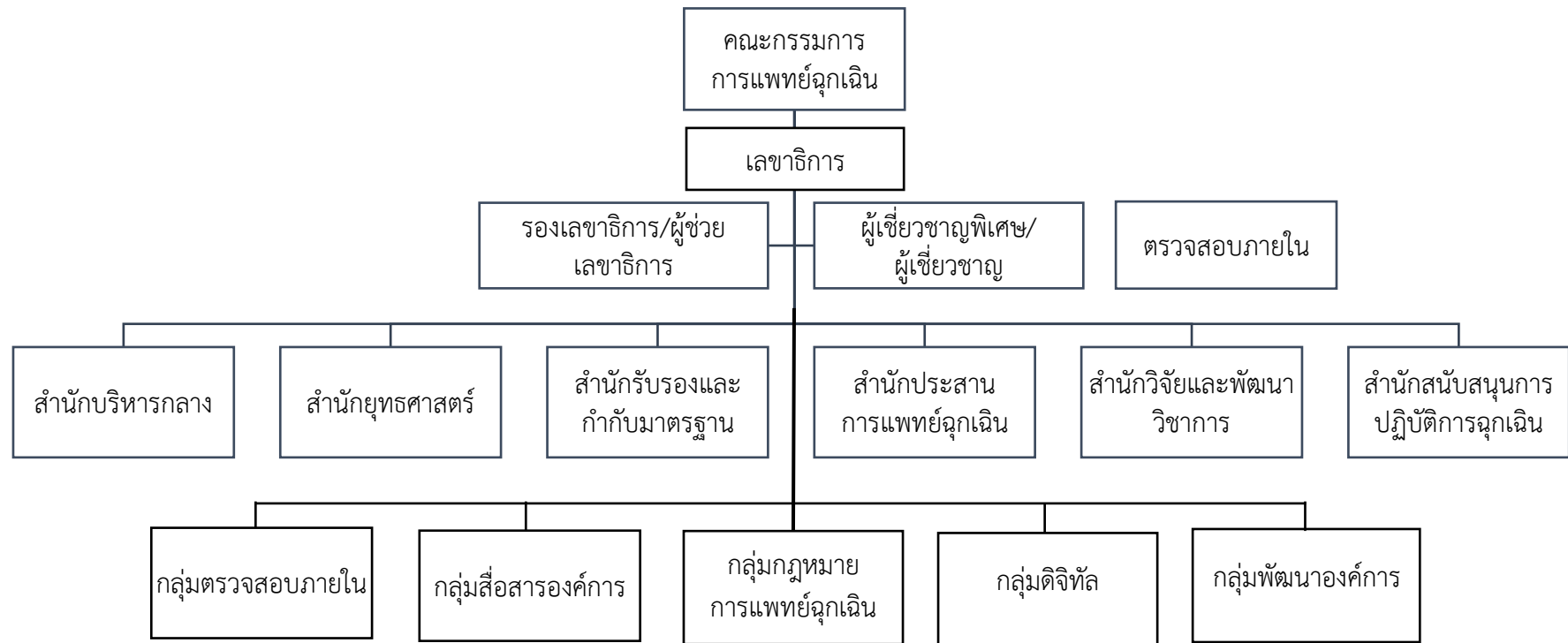
บุคลากร	จำนวน ณ ปัจจุบัน
เลขาธิการ	๑
รองเลขาธิการ	๒
ผู้ช่วยเลขาธิการ	๑
ผู้เชี่ยวชาญ	๑
ผู้อำนวยการ	๘
รองผู้อำนวยการ	๕
ผู้จัดการ	๓๐
หัวหน้างาน	๑๔
พนักงานอาวุโส	๑๑
พนักงานทั่วไป	๓
ลูกจ้างอาวุโส	๕
ลูกจ้างทั่วไป	๓๑
รวม	๑๑๒

* ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ประกอบด้วย ๖ สำนัก ๕ กลุ่มงาน ดังนี้

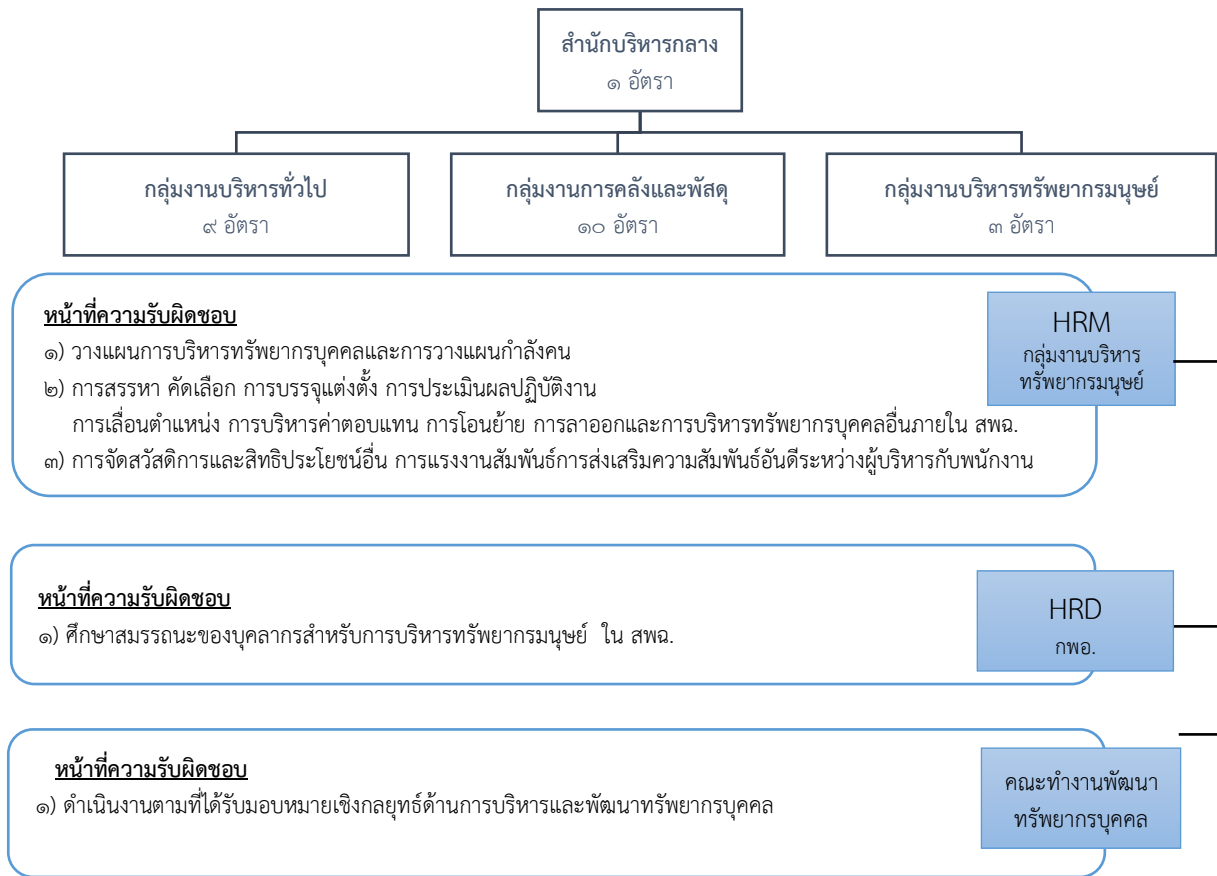
๑. สำนักบริหารกลาง
๒. สำนักยุทธศาสตร์
๓. สำนักรับรองและกำกับมาตรฐาน
๔. สำนักประสานการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. สำนักวิจัยและพัฒนาวิชาการ
๖. สำนักสนับสนุนการปฏิบัติการฉุกเฉิน
๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน
๘. กลุ่มกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน
๙. กลุ่มสื่อสารองค์กร
๑๐. กลุ่มดิจิทัล
๑๑. กลุ่มพัฒนาองค์กร

โครงสร้างสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

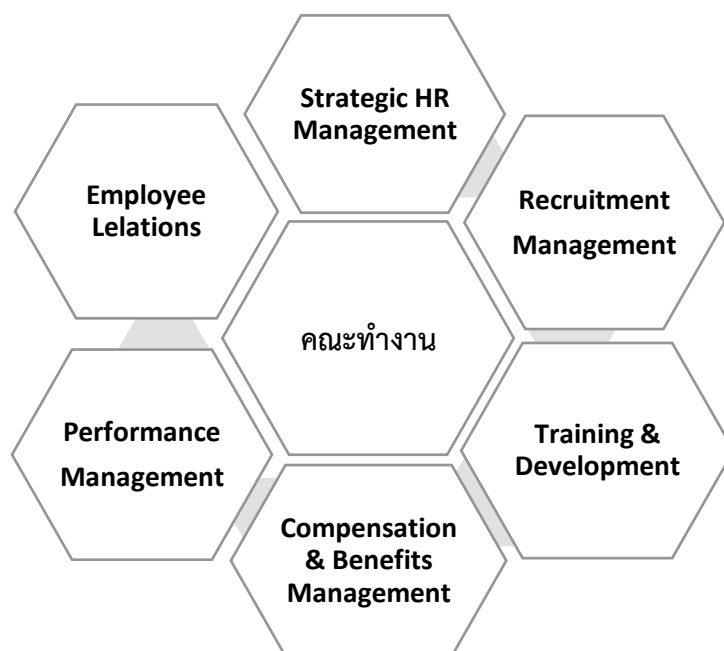


๒.๒ ข้อมูลระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างกลุ่มงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



**กิจกรรมของระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Function)
ของสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ**

Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation	งานคณะทำงาน
งานแผนและงบประมาณ HRM/HRD	วางแผน อัตรากำลัง	แผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี	จัดประชุม SMS	ISO
ประมวลจริยธรรม	JD/JS	จัดฝึกอบรม ภายใน/ภายนอก	สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	ประเมินผล ทดลองงาน	โครงการสร้างสุข	การควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง
	วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร	OJT	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับชั้นงาน	โครงการอาชีพ อนามัยและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการและเลขาของคณะทำงาน
	สรรหาบรรจุแต่งตั้ง	จัดให้มีชมรมต่างๆ	สวัสดิการ รักษาพยาบาล	ประเมินสมรรถนะ	ซ่อมแผนหนีไฟ	ประกันชีวิต บุคลากรในเครือข่าย
	การจ้างบุคคลภายนอก	จัดประชุม คณะกรรมการ HRD	เงินทดแทนตามหลักเกณฑ์	Early Retirement	งานวินัย	ITA การประเมินความโปร่งใส
		งานทุน ก.พ.	การให้รางวัล	โยกย้าย	กิจกรรม OD	
			เงินชดเชยกรณีต่างๆ เช่น หลังเกษียณ, ทูพพลภาพ, ถึงแก่ความตาย	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล		

๒.๓ ผลการศึกษาวิเคราะห์สถานภาพระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการศึกษาวิเคราะห์ โดยใช้แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ ๒๐ ปี และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการกับระดับบริหารและตัวแทนพนักงาน สามารถสรุปข้อมูลเป็น ๒ กลุ่มดังนี้

๑) ความเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริการของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการรับบริการจากระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๖ ด้าน ข้างต้น กับตัวแทนพนักงานทุกฝ่ายและทุกระดับ สามารถสรุปจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑.๑) จุดแข็ง (Strength) ของระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑.๑) สถาบันฯ เห็นความสำคัญของงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบโดยตรง พร้อมมีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๒) การแบ่งงานอย่างชัดเจนของ HRM กับ HRD แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในมิติของการพัฒนาบุคลากรยิ่งขึ้น
- ๑.๑.๓) สถาบันฯ มีกิจกรรมให้บุคลากรหลากหลายมากขึ้น
- ๑.๑.๔) สถาบันฯ จ่ายเงินเดือนตรงเวลาที่กำหนด

๑.๒) โอกาสปรับปรุง (Opportunity for Improvement) ของระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

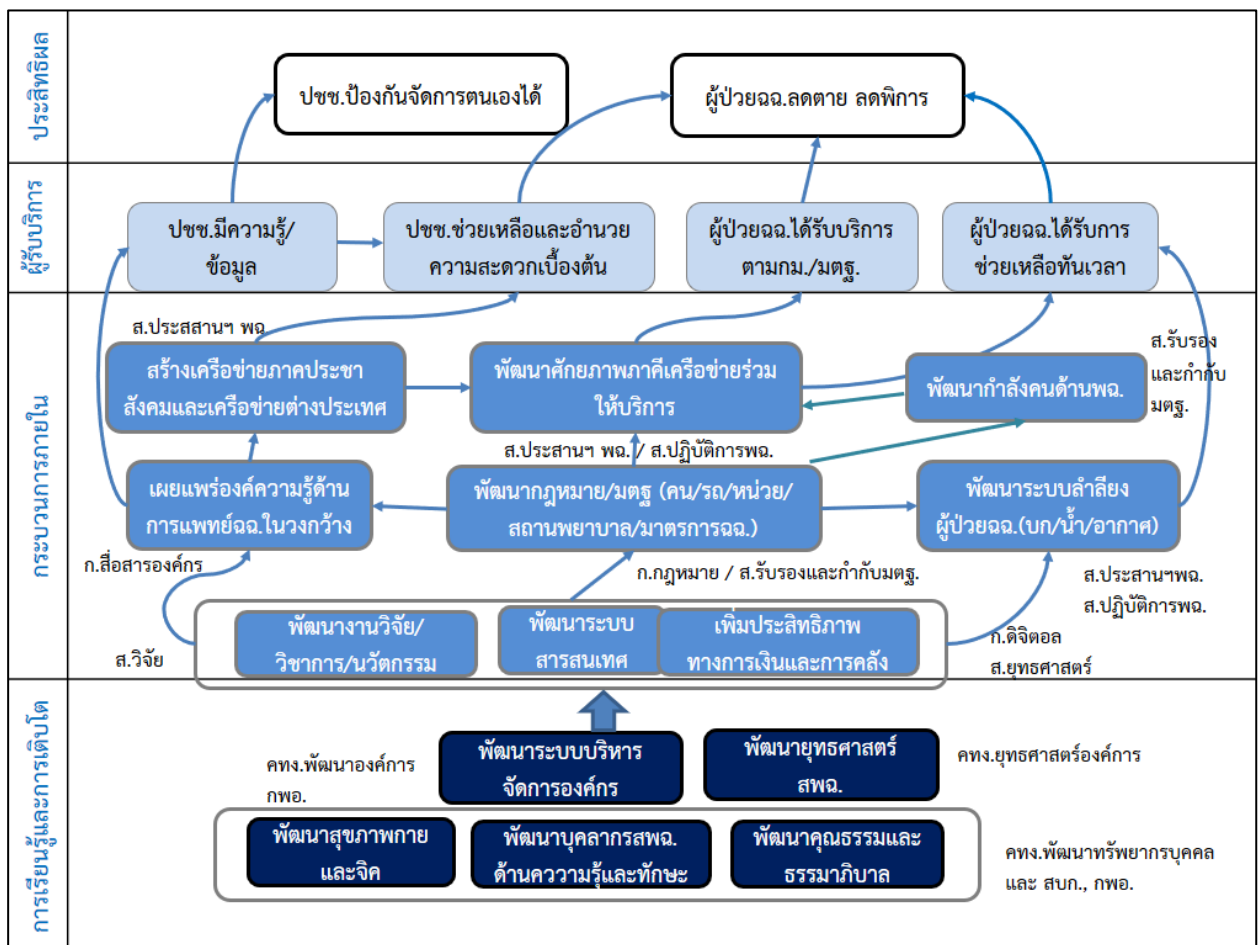
ระบบงาน HR	ความคิดเห็นจากตัวแทนพนักงาน
งานกลยุทธ์ (Strategic HR)	<ul style="list-style-type: none">• ผลักดันให้ค่านิยม “ALERTS” นำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง• การวางแผนเตรียมคนทดแทนบุคลากรเกษียณอายุ• สร้างกลไกการจัดการความรู้ให้สนับสนุนการทำงานของปฏิบัติงานและบุคลากรที่กำลังจะเกษียณ เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรและประชาชน
การสรรหาและว่าจ้าง (Recruitment)	<ul style="list-style-type: none">• พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและลูกจ้างของสถาบันฯ โดยกำหนดกระบวนการและมาตรฐานที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นธรรม• พัฒนาระบบสรรหาคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)	<ul style="list-style-type: none">• จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development Plan) ที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กรและตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร• การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงและมีความโดดเด่น• สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาของบุคลากรให้มากขึ้น• การกำหนดสัดส่วนความสมดุลของหลักสูตร และงบประมาณของพนักงานทุกระดับทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม• สร้างแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร• สร้าง Successor เพื่อทดแทนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทดแทนบุคลากรที่กำลังจะเกษียณ

ระบบงาน HR	ความคิดเห็นจากตัวแทนพนักงาน
<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กรมีเข้าใจและถือปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน • พัฒนาหลักเกณฑ์มาตรฐานบรรจุ โปรโมทลูกจ้างให้เป็นมาตรฐานและชัดเจน เช่น กระทบเงินเดือน ฯลฯ • พัฒนาระบบการโยกย้ายบุคลากรให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส • พัฒนาระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้สามารถจัดวางคนได้ตรงตามความรู้ความสามารถ : Put the right man on the right job
<p>ค่าตอบแทน (Compensation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • พิจารณาระบบบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และให้สามารถแข่งขันกับองค์กรประเภทเดียวกันได้ • ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นเงินเดือนของบุคลากรและลูกจ้างให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถรักษาคณตคนเก่ง • ทบทวน Incentives/Benefit สำหรับบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามสภาพการทำงาน • สร้างเกณฑ์มาตรฐานการบรรจุและการต่อรองเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจน • ควบคุมภาพรวมของงบประมาณเงินเดือน ไม่เกิน ๓๐% ของรายได้
<p>สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ (Employee & Labor Relations)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็น Happy Workplace <ul style="list-style-type: none"> ○ อุปกรณ์สำนักงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ○ อุปกรณ์ Safety มาตรการด้านความปลอดภัย เช่น กิ่งอวงจรถปิด, รปภ. ○ จัดให้มีห้องพยาบาล, พื้นที่กลาง

๒) ความเห็นของผู้ปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ที่ต้องการการสนับสนุนจากระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑) กำหนดภารกิจเชิงกลยุทธ์ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

จากการศึกษาข้อมูลของสถาบันฯ และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดภารกิจหลัก เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ ในมุมมองของ Balance Scorecard โดยเน้นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ใน ๔ มิติด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล ด้านผู้รับบริการ ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเติบโต สามารถสรุปภาพรวมดังต่อไปนี้

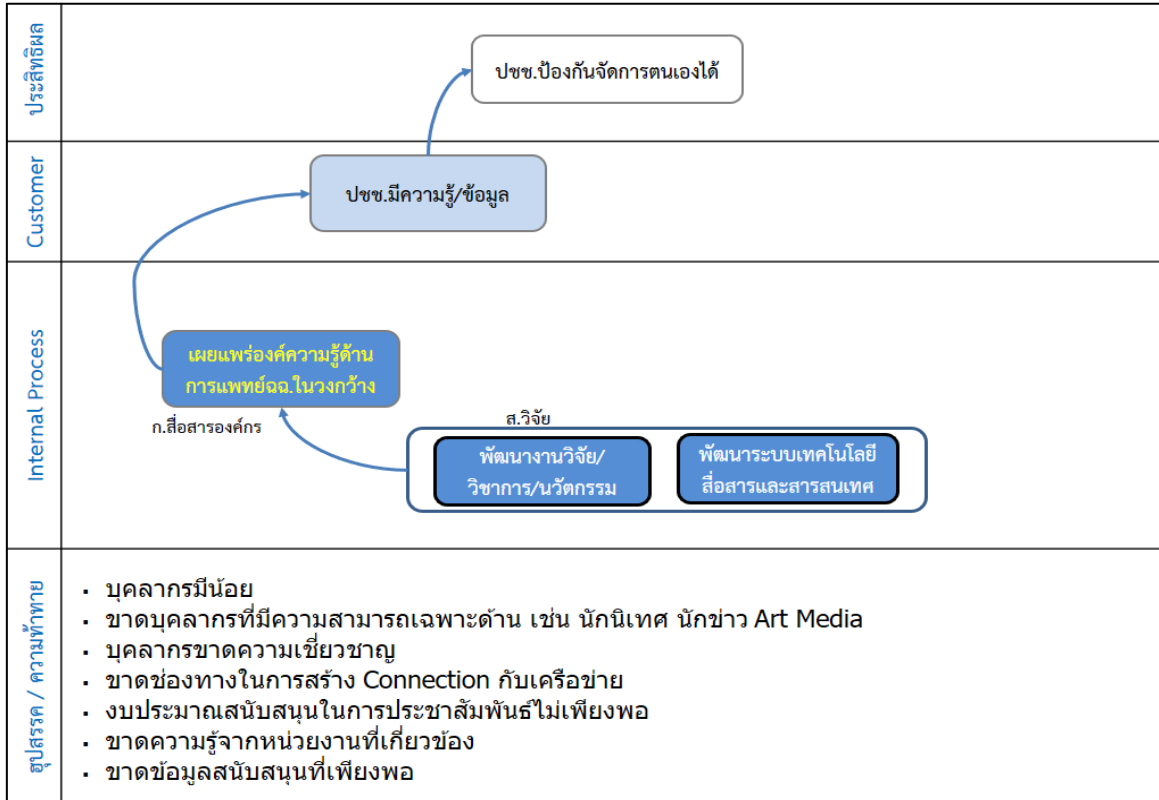


แผนที่ภารกิจเชิงกลยุทธ์ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

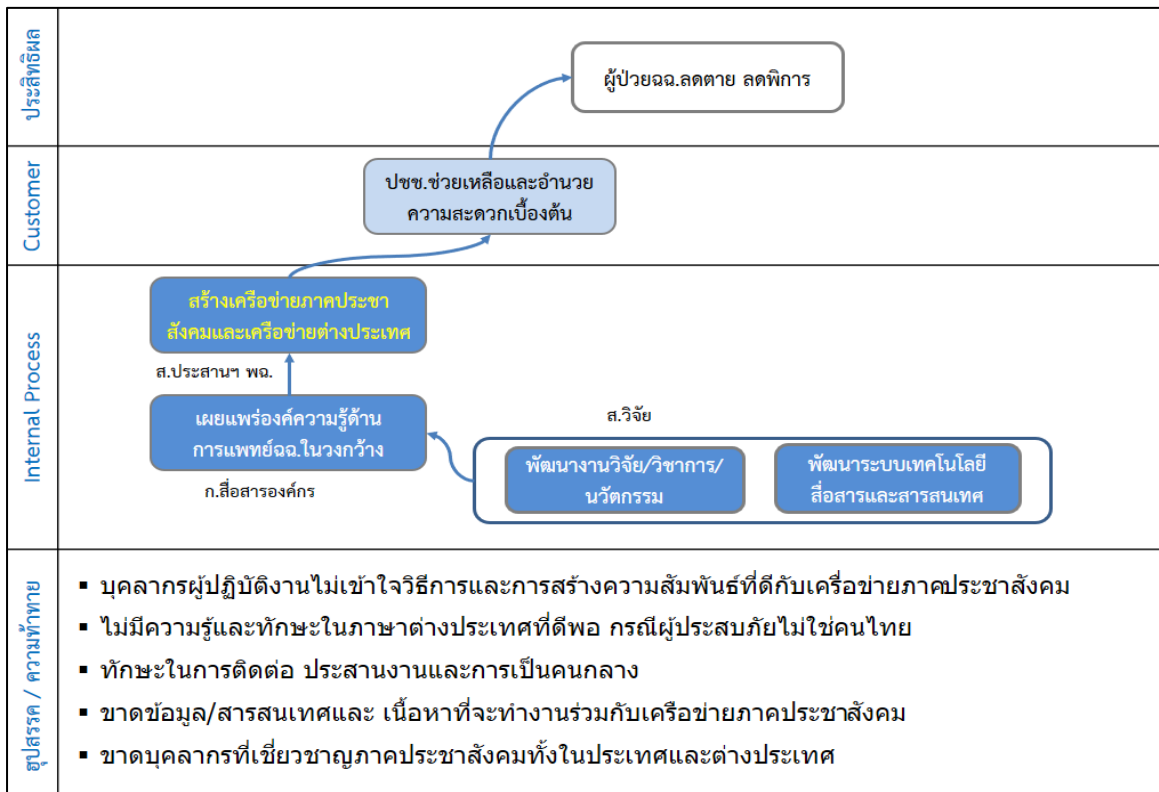
๒.๒) วิเคราะห์หาความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงกลยุทธ์

เนื่องจกงานตามภารกิจหลักจะดำเนินการได้สำเร็จนั้น ควรได้รับการสนับสนุนจากระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการจัดสรรและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงพัฒนาระบบแรงจูงใจให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับสถาบันฯ มากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงได้ระดมความเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ต้องการสนับสนุน โดยพิจารณาเป็นแต่ละภารกิจกับผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภารกิจหลัก : การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินในวงกว้าง



ภารกิจหลัก : การสร้างเครือข่ายภาคประชาสังคมและเครือข่ายต่างประเทศ



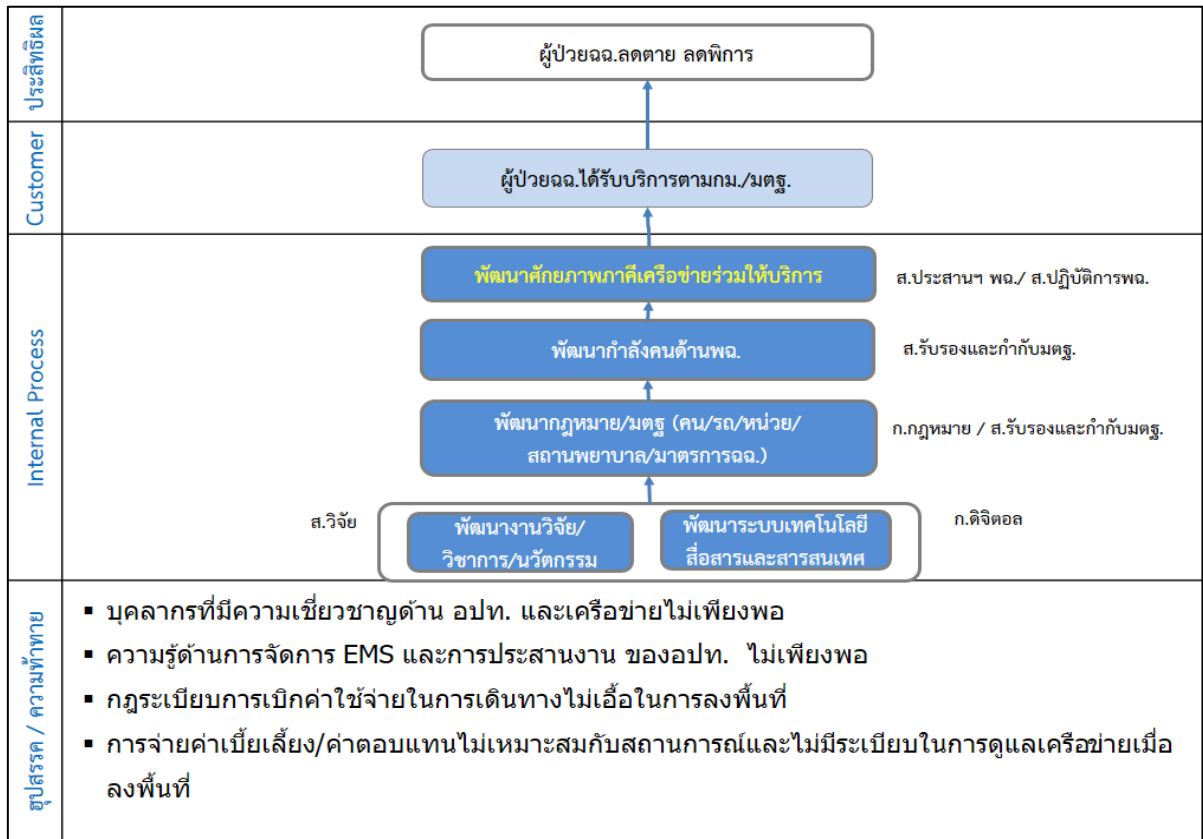
ภารกิจหลัก : พัฒนากฎหมายและมาตรฐาน (คน/รถ/หน่วย/สถานพยาบาล/มาตรการฉุกเฉิน)

ประสิทธิผล	ผู้ป่วยฉ.ลตตาย ลดพิการ
Customer	ผู้ป่วยฉ.ได้รับบริการตามกม./มตฐ.
Internal Process	
อุปสรรค / ความท้าทาย	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในมาตรฐานและกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ▪ ขาดการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างสายงาน ▪ ขาดการทำงานเป็นทีม ▪ การประสานระหว่างหน่วยงานภายนอก ไม่มีประสิทธิภาพ ▪ กระบวนการสร้างการตระหนักรู้ของประชาชนด้านกฎหมายมาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉินไม่เพียงพอ

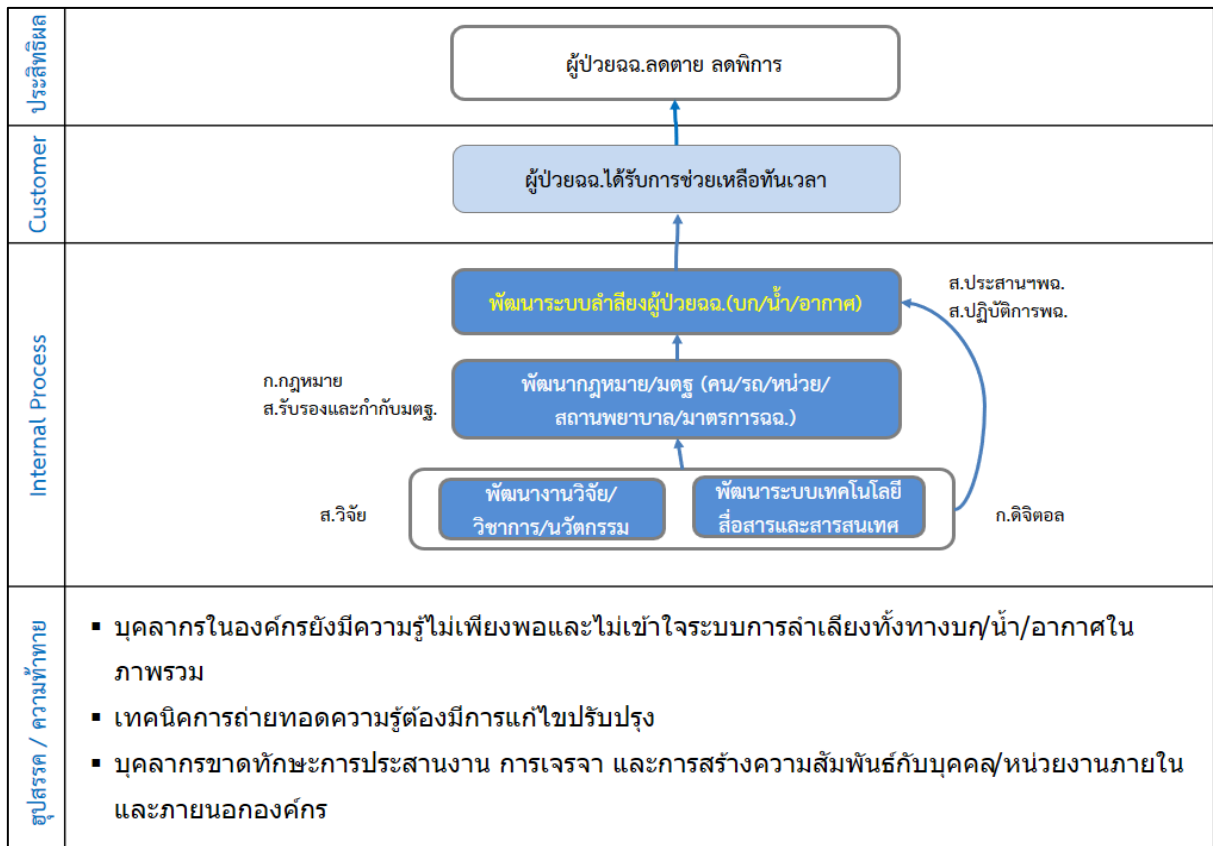
ภารกิจหลัก : พัฒนากำลังคนด้านการแพทย์ฉุกเฉิน

ประสิทธิผล	ผู้ป่วยฉ.ลตตาย ลดพิการ
Customer	ผู้ป่วยฉ.ได้รับบริการตามกม./มตฐ.
Internal Process	
อุปสรรค / ความท้าทาย	<ul style="list-style-type: none"> ▪ งบประมาณ/กองทุนใช้ยาก ▪ กระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ▪ มีเงื่อนไข หลักเกณฑ์ วิธีการจำนวนมากและมีความซับซ้อนในการนำไปใช้ เข้าใจยาก ▪ ปริมาณงานมาก ▪ ความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการเป็นผู้ปฏิบัติในแต่ละระดับ

ภารกิจหลัก : พัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายร่วมให้บริการ



ภารกิจหลัก : พัฒนาระบบลำเลียงผู้ป่วยฉุกเฉิน (บก/น้ำ/อากาศ)



จากการวิเคราะห์หาความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจเชิงกลยุทธ์ สามารถสรุปปัญหา/อุปสรรคและความต้องการให้ระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระบบงาน HR	ปัญหา / อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้ HR สนับสนุน
เชิงกลยุทธ์ (HR Strategy)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ขาดการทำงานเป็นทีม ▪ ขาดการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างสายงาน ▪ การประสานระหว่างหน่วยงานภายนอกไม่มีประสิทธิภาพ ▪ สายบังคับบัญชาขาดประสิทธิภาพ ▪ การยอมรับผู้นำองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน
การสรรหาและว่าจ้าง (Recruitment)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรมีน้อย มีปริมาณงานมาก ▪ ความสามารถไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ ▪ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้าน เช่น นักนิเทศ นักข่าว Art Media ▪ ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญภาคประชาสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ▪ คัดกรองบุคลากรที่มีคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ▪ จูงใจคนเก่งเฉพาะทางและมีประสบการณ์

ระบบงาน HR	ปัญหา / อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้ HR สนับสนุน
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในความรู้ด้านการสื่อสารองค์กร ▪ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้าน อปท. และเครือข่ายน้อย ▪ บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจมาตรฐาน/กฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ▪ บุคลากรผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจวิธีการและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภาคประชาสังคม ▪ บุคลากรในองค์กรยังมีความรู้ไม่เพียงพอ /ไม่เข้าใจระบบการลำเลียงทั้งทางบก/น้ำ/อากาศในภาพรวม ▪ ความรู้ด้านการจัดการ EMS และการประสานงานของ อปท. ไม่เพียงพอ ▪ ไม่มีความรู้และทักษะในภาษาต่างประเทศที่ดีพอ กรณีผู้ประสบภัยไม่ใช่คนไทย ▪ บุคลากรขาดทักษะการประสานงาน การเจรจา และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคล/หน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ▪ ทักษะในการติดต่อ ประสานงานและการเป็นคนกลาง ▪ เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ต้องมีการแก้ไขปรับปรุง ▪ กระบวนการสร้างการตระหนักรู้ของประชาชนด้านกฎหมาย มาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉินไม่เพียงพอ ▪ ขาดช่องทางในการสร้าง Connection กับเครือข่าย 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในสายงานหลัก (Core Process) <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรม - On the job Training - ศึกษาดูงานเพื่อสร้าง Connection

ระบบงาน HR	ปัญหา / อุปสรรค	สิ่งที่ต้องการให้ HR สนับสนุน
ค่าตอบแทน (Compensation)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ▪ ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าในหน้าที่งาน ▪ กฎระเบียบการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไม่เอื้อในการลงพื้นที่ ▪ การจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง/ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสถานการณ์และไม่มีระเบียบในการดูแลเครือข่ายเมื่อลงพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ลดขั้นตอนในกระบวนการทำงาน HRM / HRD
การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ขาดข้อมูล/สารสนเทศและเนื้อหาที่จะทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาสังคม ▪ ขาดความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ต้องทำงานด้วย ▪ ขาดข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอ ▪ ยังไม่มีระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรและเชื่อมต่อกับองค์กรภายนอกและการพัฒนาองค์ความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปรับปรุงองค์ความรู้ใน KM

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕

๓.๑ เหตุผลและความจำเป็น

๓.๑.๑ ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัว โปร่งใส สอดคล้องกับภารกิจองค์กร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างขวัญกำลังใจ ปลุกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (Human Resource Development: HRD)

๓.๑.๒ ความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนองต่อเป้าหมายภารกิจและวัตถุประสงค์ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การวางแผนอัตรากำลังคน เกณฑ์การสรรหาคัดเลือก เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM)

๓.๑.๓ คณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน (กพฉ.) ได้กำหนดตัวชี้วัดของสถาบันไว้ รวมถึงการประเมินองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชนของสำนักงานพัฒนาระบบราชการ (กพร.) พันธะสัญญาที่เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ที่ได้ไว้กับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน (กพฉ.) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ป.ป.ช.)

๓.๑.๔ คำสั่งสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ที่ ๓๖/๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์การสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization: HPO) และให้บุคลากรขององค์กรเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง (High Competency Officer: HCO)

๓.๒ วิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“ผลักดันไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (Enabling to be High Performance Organization)”

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการการทำงาน HRM / HRD

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับบทบาท HR ไปสู่ HR Strategic Partner

HR Strategy

HR วิสัยทัศน์ :

“ผลักดันไปสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

Enabling to be High Performance Organization

ยุทธศาสตร์
ด้านทรัพยากร
มนุษย์

1

พัฒนาทิศทาง
งานบริหารทรัพยากรบุคคล

- ระดับความสำเร็จของ
- แผนยุทธศาสตร์งานบริหารทรัพยากรบุคคล

2

เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ
ทำงาน HRM / HRD

- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน
เกณฑ์พัฒนาสมรรถนะ
(Competency)
- ระดับความพึงพอใจของ
บุคลากร

3

พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

- ระดับความสำเร็จของ
การพัฒนาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศด้านHR

4

ปรับบทบาท HR ไปสู่
Strategic Partner

- ระดับความผูกพันของ
Talent Workforce
- อัตราการลาออกของ
Talent Workforce

๑) แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕

	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทิศทางการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน HRM/HRD	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับบทบาท HR ไปสู่ Strategic Partner
โครงการ/ แผนงาน	<p>๑.๑ กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ สพฉ.</p> <p>๑.๓ จัดทำมาตรฐานระบบงาน HRM/ HRD ตามมาตรฐาน ISO ๙๐๐๐</p>	<p>๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพงานสรรหาและ อัตรากำลังให้มีความโปร่งใส</p> <p>๒.๒ จัดทำและพัฒนา Competency ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี อาชีพ</p> <p>๒.๓ วางระบบ Talent Management รองรับรับงานในอนาคต</p> <p>๒.๔ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>๒.๕ จัดทำ Career Path / Succession Plan</p> <p>๒.๖ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานที่ มุ่งเน้นความสามารถโปร่งใสเป็นธรรม</p> <p>๒.๗ เพิ่มประสิทธิภาพงานสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ให้มีความคล่องตัว</p> <p>๒.๘ ปรับปรุง KM ให้ตอบความต้องการ ภายในและรองรับการเกษียณ</p>	<p>๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่มีคุณภาพ/โปร่งใสเป็นธรรม</p> <p>๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในงานประเมิน Competency และวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็น รายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>๓.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในงาน Succession Plan และ Career Path</p> <p>๓.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในงานประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบ Talent Management</p>	<p>๔.๑ ปรับบทบาท HR จาก เน้น Routine ไปเป็น Strategic Partner</p> <p>๔.๒ เสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากร</p> <p>๔.๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร</p>

๒) รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	๒๕๖๐-๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๑. พัฒนาศักยภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 						
	๑.๒ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สพฉ.							
	๑.๓ จัดทำมาตรฐานระบบงาน HRM/HRD ตามมาตรฐาน ISO ๙๐๐๐	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานระบบงาน HRM/HRD ตามมาตรฐาน ISO ๙๐๐๐ 						

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	๒๕๖๐-๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน HRM/HRD	๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพงานสรรหาและอัตรากำลังให้มีความโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์พัฒนาสมรรถนะ (Competency) ▪ ระดับความพึงพอใจบุคลากร 							
	๒.๒ จัดทำและพัฒนา Competency ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ								
	๒.๓ วางระบบ Talent Management รองรับงานในอนาคต								
	๒.๔ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)								
	๒.๕ จัดทำ Career Path / Succession Plan								
	๒.๖ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน ที่มุ่งเน้นความสามารถโปร่งใสเป็นธรรม								
	๒.๗ เพิ่มประสิทธิภาพงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความคล่องตัว								
	๒.๘ ปรับปรุง KM ให้ตอบสนองความต้องการภายในและรองรับการเกษียณ								

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	๒๕๖๐-๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานประเมิน Competency และวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน HR 						
	๓.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ/โปร่งใสเป็นธรรม							
	๓.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงาน Succession Plan และ Career Path							
	๓.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ Talent Management							

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	๒๕๖๐-๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๔. ปรับบทบาท HR ไปสู่ Strategic Partner	๔.๑ ปรับโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จาก HR Routine ไปสู่ Strategic Partner	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้าน HR 						
	๔.๒ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในสถาบันฯ							
	๔.๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร							

ก) แนวทางปรับบทบาท HR ไปสู่ Strategic Partner ตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนยุทธศาสตร์ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ๒๐ ปี แบ่งเป็น ๔ ช่วง คือ

ช่วงที่ ๑ ปฏิรูปองค์กร

ช่วงที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

ช่วงที่ ๓ การพัฒนาความยั่งยืนของระบบอภิบาลการแพทย์ฉุกเฉิน

ช่วงที่ ๔ มุ่งยกระดับสู่องค์กรในระดับสากล เป็น ๑ ใน ๓ ของเอเชีย

เพื่อปรับบทบาทของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่ Strategic Partner โดยนำกิจกรรม HRM & HRD มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรให้ตอบสนองการขับเคลื่อนภารกิจ จึงได้กำหนดกิจกรรม HR ไปสนับสนุนในระยะ ๕ ปี และระยะ ๒๐ ปี ดังต่อไปนี้

ก) แนวทางขับเคลื่อนระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ในระยะ ๕ ปี

(ช่วงที่ ๑ ปฏิรูปองค์กร พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
	Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
๑. การปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในทุกมิติทุกภารกิจ ทั้งภารกิจตามกฎหมาย ภารกิจเพื่อการขับเคลื่อนแผนหลัก ภารกิจเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สถาบัน พร้อมการวางพื้นฐาน การพัฒนาองค์กรใหม่ สู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้ระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO ๙๐๐๑ และ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award:TQA) เป็นแนวทาง		<ul style="list-style-type: none"> การจัดตั้งคณะทำงานข้ามสายงานด้าน TQA และ ISO ๙๐๐๑ 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนามุมมองการบริหารแบบองค์รวมแก่ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรด้วยระบบคุณภาพมาตรฐาน: ISO ๙๐๐๑ และ TQA 			<ul style="list-style-type: none"> ประกาศนโยบาย “เป็นองค์กร HPO ด้วย TQA และ ISO ๙๐๐๑”

ยุทธศาสตร์	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
	Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
๒. การเสริมสร้างความเด่นชัดของการเป็นองค์กรหลักของชาติ เพื่อการพัฒนาระบบแพทย์ฉุกเฉิน ในบทบาทผู้กำกับ รับรองมาตรฐานการพัฒนา ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน การรับรองสมรรถนะ บุคลากรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน	▪ ส่งเสริมวัฒนธรรม “Professional” ทั้งความเก่งในวิชาชีพและมีมาตรฐาน		▪ จัดทำ Competency การเป็นผู้กำกับ มาตรฐานการพัฒนา ระบบ การแพทย์ฉุกเฉิน			▪ ประกาศนโยบาย “บทบาทผู้กำกับ”
๓. การยกระดับสถาบันสู่องค์กรนวัตกรรมและ องค์กรดิจิทัล (Innovative and Intelligent) โดยให้ สพฉ. เป็น Smart Office สมบูรณ์แบบ และการพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินของ ประเทศให้เป็น Smart EMS	▪ นำเทคโนโลยีมา ช่วยในการบริหารจัดการ EMS	▪ ทบทวน JD/JS เมื่อ เป็นองค์กรดิจิทัล	▪ พัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	▪ ทบทวนค่าจ้างและ ผลตอบแทนให้ เหมาะสมกับองค์กร ดิจิทัล	▪ ทบทวนระบบการ ประเมินผลงานให้ สอดรับกับองค์กร ดิจิทัล	▪ ประกาศนโยบาย “องค์กรนวัตกรรม และองค์กรดิจิทัล (Innovative and Intelligent)”
๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงิน การ คลังแก่สถาบัน โดยการริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม การบริการทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร การ ให้คำปรึกษา และตามภารกิจของสถาบัน เพื่อ การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศ ภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติ	▪ ส่งเสริมวัฒนธรรม “Innovation”		▪ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้าน Product Innovation เพื่อ สร้างบริการ EMS		▪ เชื่อมโยงกับระบบ ประเมินผลงาน	

ยุทธศาสตร์	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
	Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
<p>๕. การยกระดับการแพทย์ฉุกเฉินของชาติทั้ง การปฏิบัติการฉุกเฉิน การศึกษา การฝึกอบรม การค้นคว้า และการวิจัยเกี่ยวกับการประเมิน การจัดการ การบำบัดรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน และการป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นฉุกเฉิน ให้ทันต่อสถานการณ์ของการปฏิบัติการฉุกเฉินและความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก และหนุนเสริมยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทิศทางและความจำเป็นในการพัฒนาการสาธารณสุขของประเทศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การจัดการความรู้เกี่ยวกับ EMS พร้อมเผยแพร่ความรู้ให้เครือข่าย ▪ ทบทวนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการแพทย์ฉุกเฉินของชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ทบทวนบทบาท ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายงานเพื่อปรับเป็นการแพทย์ฉุกเฉินระดับชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พัฒนาผู้นำในด้าน การคาดการณ์ในอนาคต(Strategic Foresight) 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ประกาศนโยบาย “การแพทย์ฉุกเฉินของชาติ”

ข) แนวทางขับเคลื่อนระบบงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
กลยุทธ์ที่ ๑ : การส่งเสริม ป้องกัน และการปฏิบัติการเชิงรุก เพื่อสร้างสังคมแห่งความฉลาดรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินทั่วทั้งประเทศ (Emergency medical service literacy)							
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ : ปฏิรูปความรู้ด้านสุขภาพ ทักษะ การปฐมพยาบาลและการฟื้นคืนชีพเบื้องต้นของประชาชน การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ สามารถตัดสินใจดูแลสุขภาพของตนเองละครอบครัวได้เหมาะสม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ : สื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมาย (ประชาชน กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ป่วยไม่ฉุกเฉิน) ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินและการเข้าถึงบริการอย่างเหมาะสม</p>	<p>๑. โครงการปฏิรูปองค์ความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>๒. โครงการสร้างความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินสร้างสุขแก่สังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สร้างกลไกการจัดการความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ ▪ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปรับโครงสร้างให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร อาทิ <ul style="list-style-type: none"> ○ ทักษะการสร้างหลักสูตร ○ ทักษะการพัฒนาฐานข้อมูลการแพทย์ฉุกเฉิน ○ พัฒนาทักษะการสร้างเครือข่าย ○ พัฒนาทักษะการสื่อสารและประชาสัมพันธ์กับกลุ่มต่างๆ 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ประกาศนโยบาย “บูรณาการ KM กับการทำงาน”

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
กลยุทธ์ที่ ๒ : การเสริมสร้างระบบการแพทย์ฉุกเฉินและการบริการเพื่อประชาชนทั้งประเทศ อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเชื่อมั่น ไว้วางใจ							
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ : เพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจด้านประสานการแพทย์ฉุกเฉินในรูปแบบเชิงรุกที่เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาจนเกิดความเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน</p>	<p>แผนงาน การประสาน งานและส่งเสริมสนับสนุนระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (สปพ.)</p> <p>๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเครือข่ายองค์กรในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>๓. โครงการสร้างระบบและกลไกการประสานงานระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายและพื้นที่</p> <p>๔. โครงการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉินของอปท. และเครือข่ายการแพทย์ฉุกเฉิน</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ พัฒนาประสบการณ์และมุมมองด้านดิจิทัลให้ผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำไปสร้างระบบและกลไก EMS ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ▪ ปรับปรุง Competency ของบุคลากรเกี่ยวข้องกับ การเพิ่ม ประสิทธิภาพของสถาบันฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ทบทวนค่าจ้างและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปรับเปลี่ยน ▪ ทบทวน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้ดึงดูดคนเก่งให้อยู่กับสถาบัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ทบทวนระบบประเมินผล งานให้สอดคล้องกับลักษณะ งานของสถาบันฯ ที่มี การปรับ บทบาทใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ประกาศ นโยบาย “การทำงานแบบ บูรณาการกับ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น”

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
กลยุทธ์ที่ ๓ : การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริการสุขภาพเพื่อพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินมีคุณภาพ มาตรฐาน มีความเป็นสากล และทันสมัย							
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ : ยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรมาตรฐานระดับประเทศ เพื่อการพัฒนาการรับรองและกำกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่น</p>	<p>แผนงาน ยกระดับมาตรฐานผู้ปฏิบัติการให้มีมาตรฐานระดับสากล ในอาเซียนและนานาชาติ (สรม.)</p> <p>๑. โครงการยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาฝึกอบรมในระบบการแพทย์ฉุกเฉินสู่ระดับสากล ในอาเซียนและนานาชาติ</p> <p>๒. โครงการยกระดับมาตรฐานผู้ปฏิบัติการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินสู่ระดับสากล ในอาเซียนและนานาชาติ</p> <p>๓. โครงการการจัดทำมาตรฐานและสร้างระบบการรับรองมาตรฐานหน่วยปฏิบัติการและสถานพยาบาล</p> <p>๔. โครงการต้นแบบศูนย์สั่งการและอำนวยความสะดวกฉุกเฉินทุกกรณี</p>	<p>▪ สร้างวัฒนธรรมองค์กร “ความเป็นมาตรฐาน”</p>		<p>▪ พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี (Online/Digital)</p> <p>▪ พัฒนาทักษะในการจัดทำมาตรฐานที่ได้รับการรับรองระดับสากล</p> <p>▪ จัดการศึกษาดูงานด้านการจัดฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานสากลทั้งการเรียนรู้ออนไลน์และระบบ Online</p>	<p>▪ ทบทวนแรงจูงใจจากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์</p>	<p>▪ เชื่อมโยงกับระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>▪ ประกาศนโยบาย “มาตรฐาน”</p>

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
กลยุทธ์ที่ ๔ : การยกระดับการดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉินของชาติสู่สากล และการเชื่อมโยงอาเซียนกับนานาชาติ เพื่อการหนุนเสริมการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ							
กลยุทธ์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณภัย เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและหนุนเสริมการพัฒนาประเทศ กลยุทธ์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์รองรับการพัฒนาประเทศและนโยบายรัฐบาล (งาน UCEP และศูนย์นเรนทร) เพิ่มใหม่	แผนงาน พัฒนาระบบการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะภัยพิบัติทั้งในและต่างประเทศ (สสป.) ๑. โครงการพัฒนาระบบการประสานงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ๒. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการการประสานงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินในภาวะสาธารณภัยภายในประเทศให้ได้มาตรฐานระดับสากล ๓. โครงการพัฒนาศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการประจำจังหวัด	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางแบบบูรณาการระดับประเทศ 		<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ พัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้และทักษะด้านการแพทย์ฉุกเฉินในระดับมาตรฐานสากล จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระดับ ASEAN 		<ul style="list-style-type: none"> เชื่อมโยงกับ Career Path และระบบการประเมินผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศนโยบาย “การแพทย์ฉุกเฉินระดับสากล”

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
	<p>แผนงาน พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายรัฐบาล (สสป.)</p> <p>๔. โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ รองรับการพัฒนาประเทศและโครงการนโยบายรัฐบาล (งาน UCEP และศูนย์นเรนทร)</p>						

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
กลยุทธ์ที่ ๕ : การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ สู่องค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย							
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ : ยกระดับการพัฒนากระบวนการกลางสู่การจัดการแบบมืออาชีพทันสมัย และธรรมาภิบาลรองรับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนายุคไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับระบบการนำองค์กรด้วยยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กร และศักยภาพการนำโดยทีมบริหารที่มีสมรรถนะสูง</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติสู่การเป็นเลิศทางการวิจัยและพัฒนา และการเป็นศูนย์กลางทางความรู้ และแหล่งอ้างอิงทางวิชาการการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศ</p>	<p>แผนงาน การพัฒนาการบริหารจัดการสถานที่ทำงานนำอยู่บุคลากรฉลาดรู้ คู่คุณธรรม(สบก.)</p> <p>๑.โครงการการจัดการพื้นที่สำนักงานสีเขียว Green office</p> <p>๒.โครงการยกระดับงานธุรการให้เป็น Smart Office ที่สมบูรณ์แบบ</p> <p>๓.โครงการพัฒนาระบบการเงินการคลังอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๔.โครงการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>แผนงาน การบริหารยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศด้านการแพทย์ฉุกเฉิน (สยศ.)</p> <p>๑.โครงการพัฒนาระบบบริหารยุทธศาสตร์และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน “Green Office & Smart Office” 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ทบทวนโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจในแต่ละช่วงของแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ▪ ทบทวน JD/JS แผนอัตรากำลังและโยกย้ายให้เหมาะสมใช้ศักยภาพของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ พัฒนา Trainer ของ EMS ให้พร้อมเป็นครูฝึกและพี่เลี้ยงในการใช้ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐานสากลทั่วประเทศ ▪ สมัครรับการตรวจประเมิน TOA 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ประกาศนโยบาย “Green Office & Smart Office”

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
<p>ที่มีประสิทธิภาพระดับนานาชาติ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ : พัฒนาการเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีระบบตรวจสอบภายในที่มีคุณภาพ ในระดับองค์กรชั้นนำ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕ : พัฒนาภารกิจด้านกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉินให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันและระบบการแพทย์ฉุกเฉินของประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๖ : ยกระดับการพัฒนาองค์กร บุคลากร องค์กรสมรรถนะสูง พัฒนาองค์กรสู่องค์กรที่มีระบบบริการจัดการในระดับชั้นนำ</p>	<p>๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งหุ้นส่วนยุทธศาสตร์การแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>๓. โครงการพัฒนาระบบงานเลขานุการเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของ สพฉ. และ กพฉ.</p> <p>แผนงาน เสริมสร้างสถาบันสู่การเป็นเลิศและศูนย์การทางการแพทย์และวิชาการ (สว.)</p> <p>๑. โครงการจัดการและสร้างความรู้จากงานวิจัยด้านการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>๒. โครงการพัฒนาและยกระดับศูนย์วิชาการเตรียมความพร้อมด้านการแพทย์ฉุกเฉินสู่ความเป็นเลิศ (Center of Excellent)</p> <p>๓. โครงการจัดทำรายงานประจำปี/ค่าexternal hard disk</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>ดำเนินกิจกรรมระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์ที่ ๕ หน้า ๖๑</p> </div>					

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
<p>ของประเทศ และนานาชาติ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๗ : ยกระดับสถาบัน</p> <p>สู่องค์กรดิจิทัลที่ทันสมัย</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๘ : ปรับภาพลักษณ์</p> <p>องค์กรสร้างแบรนด์สถาบัน</p> <p>และสื่อสารองค์กร สู่สังคมทั้ง</p> <p>ในและต่างประเทศ เปลี่ยน</p> <p>ชื่อเป็น พัฒนาการบริการ</p> <p>และปรับภาพลักษณ์องค์กร</p> <p>สร้างแบรนด์สถาบัน และ</p> <p>สื่อสารองค์กร สู่สังคมทั้งใน</p> <p>และ ต่างประเทศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๙ : เสริมสร้างความ</p> <p>เข้มแข็งทางการเงินการคลัง</p> <p>ของสถาบันฯ สู่องค์กรที่มี</p> <p>ความสามารถในการ</p> <p>พึ่งตนเองได้สูง</p>	<p>๔. โครงการสนับสนุนการประชุม</p> <p>วิชาการด้านการแพทย์ฉุกเฉินใน</p> <p>กลุ่มอาเซียนและนานาชาติ</p> <p>(โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ</p> <p>๒๕๖๐-๒๕๖๒)</p> <p>๕. โครงการสร้างผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>การแพทย์ฉุกเฉินเฉพาะทาง</p> <p>แผนงาน แผนงานการตรวจสอบ</p> <p>ภายใน (กตท.)</p> <p>๑. โครงการการตรวจสอบภายใน</p> <p>ที่มีคุณภาพ</p> <p>แผนงาน พัฒนาการกิจด้าน</p> <p>กฎหมายการแพทย์ฉุกเฉินให้มี</p> <p>ความทันสมัย (กทพ.)</p> <p>๑. โครงการพัฒนาปรับปรุง</p> <p>กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ</p> <p>ประกาศ คำสั่ง และคู่มือ ตาม</p> <p>พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>พ.ศ.๒๕๕๑ และการคุ้มครอง</p> <p>สิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย</p>	<p>ดำเนินกิจกรรมระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์ที่ ๕ หน้า ๖๑</p>					

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
	<p>รวมถึงมาตรการการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย</p> <p>แผนงาน การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง (กพอ.)</p> <p>๑. โครงการพัฒนาระบบและพัฒนาองค์กรแบบครบวงจร</p> <p>๒. โครงการการสร้างระบบและพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. โครงการการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน</p> <p>แผนงาน องค์กรดิจิทัล (กตท.)</p> <p>๑. โครงการSmart สพฉ</p> <p>๒. โครงการSmart EMS</p> <p>แผนงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (อสก.)</p> <p>๑. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร</p> <p>๒. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>ดำเนินกิจกรรมระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์ที่ ๕ หน้า ๖๑</p> </div>					

ยุทธศาสตร์	แผนงานโครงการ	ระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
		Strategic HR Management	Recruitment Management	Training & Development	Compensation & Benefits Management	Performance Management	Employee & Relation
	<p>แผนงาน การจัดการรายได้เข้ากองทุนให้มีความมั่นคงทางการเงิน (สสป.)</p> <p>๑. โครงการพัฒนาความเข้มแข็งทางการคลังของระบบการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>๒. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกองทุนสู่ระบบ ๔.๐</p>						
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>ดำเนินกิจกรรมระบบงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์ที่ ๕ หน้า ๖๑</p> </div>							

ภาคผนวก

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ (เดิม)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้มีโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การที่ ตาม พรบ.การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแผนหลัก ฉบับที่ ๓ รวมถึงนโยบายรัฐบาล
- ๒) เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคน พัฒนาเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การขึ้นสู่ตำแหน่ง
- ๓) เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) เพื่อบริหารจัดการให้มีการธำรงรักษาบุคลากรและให้บุคลากรมีสวัสดิการตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๔

เป้าหมาย

- ๑) มีโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์การที่ ตาม พรบ.การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแผนหลัก ฉบับที่ ๓ รวมถึงนโยบายรัฐบาล
- ๒) มีการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคน พัฒนาเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การขึ้นสู่ตำแหน่ง
- ๓) มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) มีการบริหารจัดการให้มีการธำรงรักษาบุคลากรและให้บุคลากรมีสวัสดิการตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๔

ตัวชี้วัด

- ๑) มีโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้อง
- ๒) มีเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การขึ้นสู่ตำแหน่ง
- ๓) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) บุคลากรได้รับการธำรงรักษาสำเร็จและได้รับสวัสดิการ

กรอบกลวิธี

- ๑) โครงการวิเคราะห์โครงสร้างองค์การ และกรอบอัตรากำลังคน
- ๒) โครงการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เกษียณ ลาออก
- ๓) โครงการประเมินผลทดลองงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประเมินเลื่อนระดับชั้นงาน
- ๔) โครงการบริหารค่าตอบแทน
- ๕) โครงการจัดสวัสดิการด้านการรักษา และประโยชน์เกื้อกูล
- ๖) โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แผนงานโครงการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ได้แก่

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. เพื่อให้มีโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่ ตาม พรบ. การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแผนหลักฉบับที่ ๓ รวมถึงนโยบายรัฐบาล	วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังคน <ul style="list-style-type: none"> ● จัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิเคราะห์ ● รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และนำเสนอผลเพื่อเสนอความเห็นชอบจาก กพฉ. 					
๒. เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารจัดการอัตรากำลังคน พัฒนาเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การขึ้นสู่ตำแหน่ง	การวางแผนกำลังคน โดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญเข้ามาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ					ปรับปรุงแก้ไขทุกปี
๓. เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	บริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ การปฐมนิเทศ การแต่งตั้ง ย้าย เกษียณ ลาออก การพัฒนาศักยภาพทักษะ การให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าสายอาชีพ					
๔. เพื่อบริหารจัดการให้มีการธำรงรักษาบุคลากร และให้บุคลากรมีสวัสดิการตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๔	<ul style="list-style-type: none"> ● การบริหารค่าตอบแทน และการประเมินผลทดลองงานประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี ประเมินการขึ้นเงินเดือน ● การจัดสวัสดิการด้านการรักษา และประโยชน์เกื้อกูล ● กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ● การเยียวยา ● การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพเพียงพอและความเข้มแข็งทั้งด้านความรู้และทักษะ เพื่อสนับสนุนการเป็น “องค์กรกลาง” ตามพันธกิจ นโยบาย วิสัยทัศน์ของ สพฉ. และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของแผนหลักการแพทย์ ดุ๊กฉิน ฉบับที่ ๓
- ๒) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและสุขภาพจิต
- ๓) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- ๔) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความปรองดอง และคล่องตัวสอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ได้แก่
 - สำนึกในหน้าที่ A
 - เรียนรู้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง L
 - ผูกพันในหน้าที่และทีมงาน E
 - มีความรับผิดชอบ R
 - ทำงานเป็นทีม T
 - ทำงานอย่างฉลาด S

เป้าหมาย

- ๑) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพเพียงพอและความเข้มแข็งทั้งด้านความรู้และทักษะ เพื่อสนับสนุนการเป็น “องค์กรกลาง” ตามพันธกิจ นโยบาย วิสัยทัศน์ของ สพฉ. และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของแผนหลักการแพทย์ ดุ๊กฉิน ฉบับที่ ๓
- ๒) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่สุขภาวะทั้งร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี
- ๓) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- ๔) มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความปรองดอง และคล่องตัวสอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ได้แก่
 - สำนึกในหน้าที่ A
 - เรียนรู้เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง L
 - ผูกพันในหน้าที่และทีมงาน E
 - มีความรับผิดชอบ R
 - ทำงานเป็นทีม T
 - ทำงานอย่างฉลาด S

ตัวชี้วัด

- ๑) บุคลากร มีความรู้และทักษะ
- ๒) บุคลากรมีสุขภาพะทั้งร่างกายและสุขภาพจิตที่ดี
- ๓) บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- ๔) บุคลากรมีความปรองดอง และคล่องตัวสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

กรอบกลวิธี

- ๑) โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ทักษะ
- ๒) โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แข็งแรง สุขภาพจิตดี
- ๓) โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรมจริยธรรม และโปร่งใส
- ๔) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- ๕) โครงการสร้างความปรองดองให้เป็นรูปธรรม
- ๖) โครงการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรองค์กร

แผนงานโครงการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ได้แก่

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หมายเหตุ
๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ทักษะ						
๑) การจัดอบรม การสร้างสมรรถภาพ ส่งเสริม สพฉ.สู่ HPO สำหรับผู้บริหาร	สำหรับผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการขึ้นไป					
๒) การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	ทุกคน					
๓) การจัดสัมมนาเรื่อง “การพัฒนาสู่คุณภาพงานอย่างมีประสิทธิภาพ” (งานสารบรรณ, กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ พรบ.จัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ)	ทุกคน					
๔) การจัดอบรมการเสริมสร้างศักยภาพความรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เช่น การกู้ชีพเบื้องต้นสำหรับบุคลากรของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	ทุกคน					
๕) การจัดอบรมหลักสูตรอื่นๆ เช่น การให้ความรู้เรื่อง Infographics, R2R EMS, FA R2R, การติดตาม ประเมินผล, การใช้โปรแกรม back office, การเขียน Policy brief, เทคนิคการนำเสนอ งาน เช่น การตัดต่อวิดีโอ การนำ PPT	ตามความสมัครใจ (ทำปีละ ๑ รุ่นๆละ ๓๐-๕๐ คน)					
๖) หลักสูตร “นักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง”	ผอ.ขึ้นไป (ปีละ ๑ คน)					
๗) หลักสูตรการใช้โปรแกรมทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล	ผู้ที่สนใจ					
๘) ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT ๔.๐	ผู้ที่สนใจ					
๙) หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	ผจก. ขึ้นไป					
๑๐) หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	หัวหน้างาน/พจน.อาวุโส					
๑๑) พัฒนาสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากร	ทุกคน					
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แข็งแรง สุขภาพจิตดี						
๑) กิจกรรมการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม สพฉ.	ทุกคน					
๒) กิจกรรมองค์กรจอยักษ์	ทุกคน					

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หมายเหตุ
๓) กิจกรรมการออกกำลังกาย	ทุกคน					
๔) ปิตุสุขจากข้างใน	ทุกคน					
๕) กิจกรรมระดมจิตใจ (Mind Storming)	ทุกคน					
๖) Happy Workplace	ทุกคน					
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรมวัฒนธรรมให้โปร่งใส						
๑) การจัดกิจกรรมพิธีประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันการทุจริต	ทุกคน					
๒) พัฒนาจริยธรรม คุณธรรมของบุคลากร สพฉ.	ทุกคน					
๓) อบรมหลักธรรมาภิบาล	ทุกคน					
๔. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความปองดองให้เป็นรูปธรรม						
๑) กิจกรรมพัฒนาองค์กร (Organization Development) “คุณ คือ ส่วนหนึ่งของความสำเร็จ”	ทุกคน					
๒) กิจกรรมสงกรานต์และเทศกาลที่สำคัญ	ทุกคน					
๓) จัดอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเรื่องภาพลักษณ์เพื่อความสำเร็จ	ทุกคน					
๔) Niem Hero และกิจกรรมที่สอนน้อง	ทุกคน					
๕) การจัดตั้งชมรมของ สพฉ.จำนวน ๕ ชมรม ๆ ละ ๖ กิจกรรม	ทุกคน					
๕. โครงการศึกษาวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรองค์กร						
๖. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตำแหน่ง						
๖.๑ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง						
๖.๒ หลักสูตรระดับผู้บริหาร (ผอ./ผู้เชี่ยวชาญ)						
๖.๓ หลักสูตรระดับรอง ผอ./ผู้จัดการ						
๖.๔ หลักสูตรระดับหัวหน้างาน/พนักงานอาวุโส /พนักงานทั่วไป						
๖.๕ หลักสูตรระดับลูกจ้างอาวุโส ลูกจ้างทั่วไป						
๖.๖ หลักสูตรระดับลูกจ้าง						

โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	หมายเหตุ
๖.๗ หลักสูตรการพัฒนาเฉพาะตำแหน่ง						
๑) หลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมในต่างประเทศ (กพ)	ตำแหน่งเฉพาะ					
๒) หลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมภายในประเทศ	ตำแหน่งเฉพาะ					
๓) หลักสูตรประกาศนียบัตรไทยกับประชาคมอาเซียนในเศรษฐกิจการเมืองโลก รุ่นที่ ๗ (TAG ๗)	ตามตำแหน่ง และความเหมาะสม					
๔) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดการเรียนการสอนทางคลินิกแบบบูรณาการด้วย Simulation” (SIM All-in-One)	ตามตำแหน่ง และความเหมาะสม					
๕) หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	ผอ./รอง ผอ.					
๖) หลักสูตรนักบัญชีมืออาชีพ	ตำแหน่งเฉพาะ					
๗) หลักสูตรกลยุทธ์เทคนิคการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาของนักบริหาร	ตำแหน่งเฉพาะ					
๘) การอบรมประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA)	ตำแหน่งเฉพาะ					
๙) การอบรมผู้ตรวจสอบภายใน	ตำแหน่งเฉพาะ					
๑๐) การจัดประชุมสัมมนาการจัดทำนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบสารสนเทศ และการควบคุมความเสี่ยงของกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	เฉพาะตำแหน่ง					
๑๑) หลักสูตรนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน	ตำแหน่งเฉพาะ					

จัดทำโดย

ที่ปรึกษาโครงการ

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. นางสาวดวงดาว ดวงเด่น | ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายปรึกษาแนะนำ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ |
| ๒. นางสาววลีพร ธนาธิคม | วิทยากรที่ปรึกษาอาวุโส ด้านการจัดการองค์กร สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ |
| ๓. นางสาวพาลินท์ วุฒิชชาติวณิช | วิทยากรที่ปรึกษา ด้านการจัดการองค์กร สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ |

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

- | | |
|--|--|
| ๑. ร.อ.นายแพทย์อัษฎริยะ แพงมา | เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ |
| ๒. นายแพทย์ไพโรจน์ บุญศิริคำชัย | รองเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ |
| ๓. นางพิศมัย พันธ์ครุฑ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาองค์การ |
| ๔. นางนลินรัตน์ เรืองจิรยศ | ผู้อำนวยการงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาองค์การ |
| ๕. นางสาวคงขวัญ จันทร์แก้ว | ผู้อำนวยการงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาองค์การ |
| ๖. นางสาวกิริติสุดา บำเพ็ญบุญชู | ผู้อำนวยการ รักษาการผู้จัดการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์
สำนักบริหารกลาง |
| ๗. นางสาวเอมิกา ศิริพันธ์ | พนักงานปฏิบัติการงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง |
| ๘. พนักงานสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติทุกท่าน | |

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

88/40 หมู่ที่ 4 อาคารเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 84 พรรษา

สาธารณสุขซอย 6 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000