



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน
การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปี ๒๕๖๒

เสนอที่ประชุมคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑



ความเป็นมา

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุน
หมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๔.๕
การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรประกอบในการพิจารณา

๑) ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๒) การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ช้อย่อยในการพิจารณา (๒) การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์
และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ๒๕๖๒



ข้อเท็จจริง

มติ กพฉ.ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ รับทราบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เห็นชอบ โครงสร้างตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพรวมถึง โครงสร้างอัตราเงินเดือน

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ได้ดำเนินการ จัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ เสร็จแล้ว ดังนี้



ยุทธศาสตร์สพฉ. 20 ปี : ยุทธศาสตร์และ KPI

S5 การบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

KPI : บุคลากรผ่านเกณฑ์สมรรถนะ, happy index, ISO,TQA, digital office, ระดับความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลฯ

S3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริการสุขภาพเพื่อพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่มีคุณภาพ มาตรฐาน มีความเป็นสากลและทันสมัย

KPI : จำนวนศูนย์รับแจ้งเหตุ/จ่ายงานและอำนวยความสะดวกโดยอปท., จำนวนหน่วยปฏิบัติการที่ผ่านการรับรอง,จำนวนผู้ผ่านการศึกษาที่ได้รับรับรองผู้ปฏิบัติการ/ระดับเชี่ยวชาญ

S1 การส่งเสริม ป้องกัน และการปฏิบัติการเชิงรุกเพื่อสร้างสังคมแห่งความฉลาดรู้ด้านการแพทย์ฉุกเฉินทั่วประเทศ

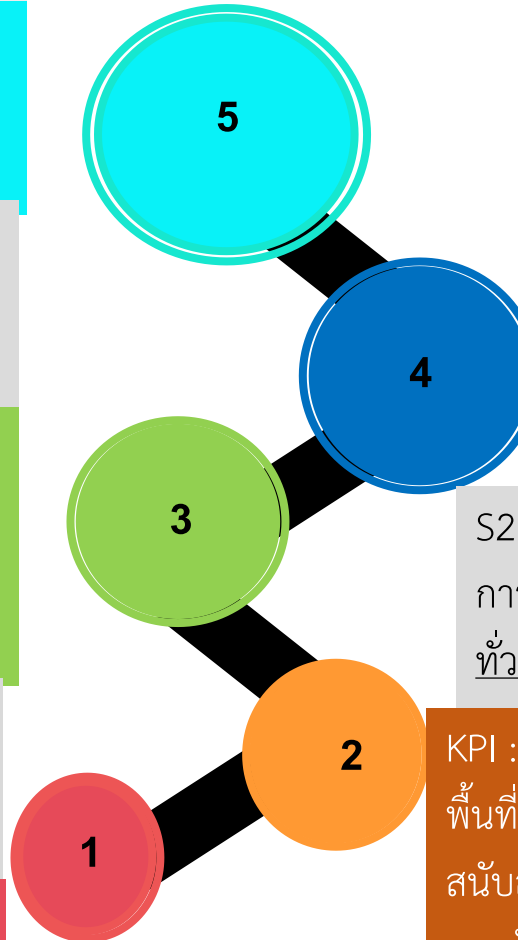
KPI : %ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่มีความรู้ สามารถจัดการตนเองฯ, %ผู้ป่วยไม่ฉุกเฉินที่มารับบริการที่ห้อง ER, จำนวนจังหวัดที่มีจัดการตำบลปลอดภัยฯ, % อฉช.

S4 การยกระดับการดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉินของชาติสู่สากล และการเชื่อมโยงอาเซียนกับนานาชาติ

KPI : ระดับความเชื่อมั่นนักท่องเที่ยว นักลงทุนต่อระบบ EMS, ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบ EMS พื้นที่เฉพาะ,ระดับความสำเร็จความร่วมมือระดับประเทศอาเซียน นานาชาติ

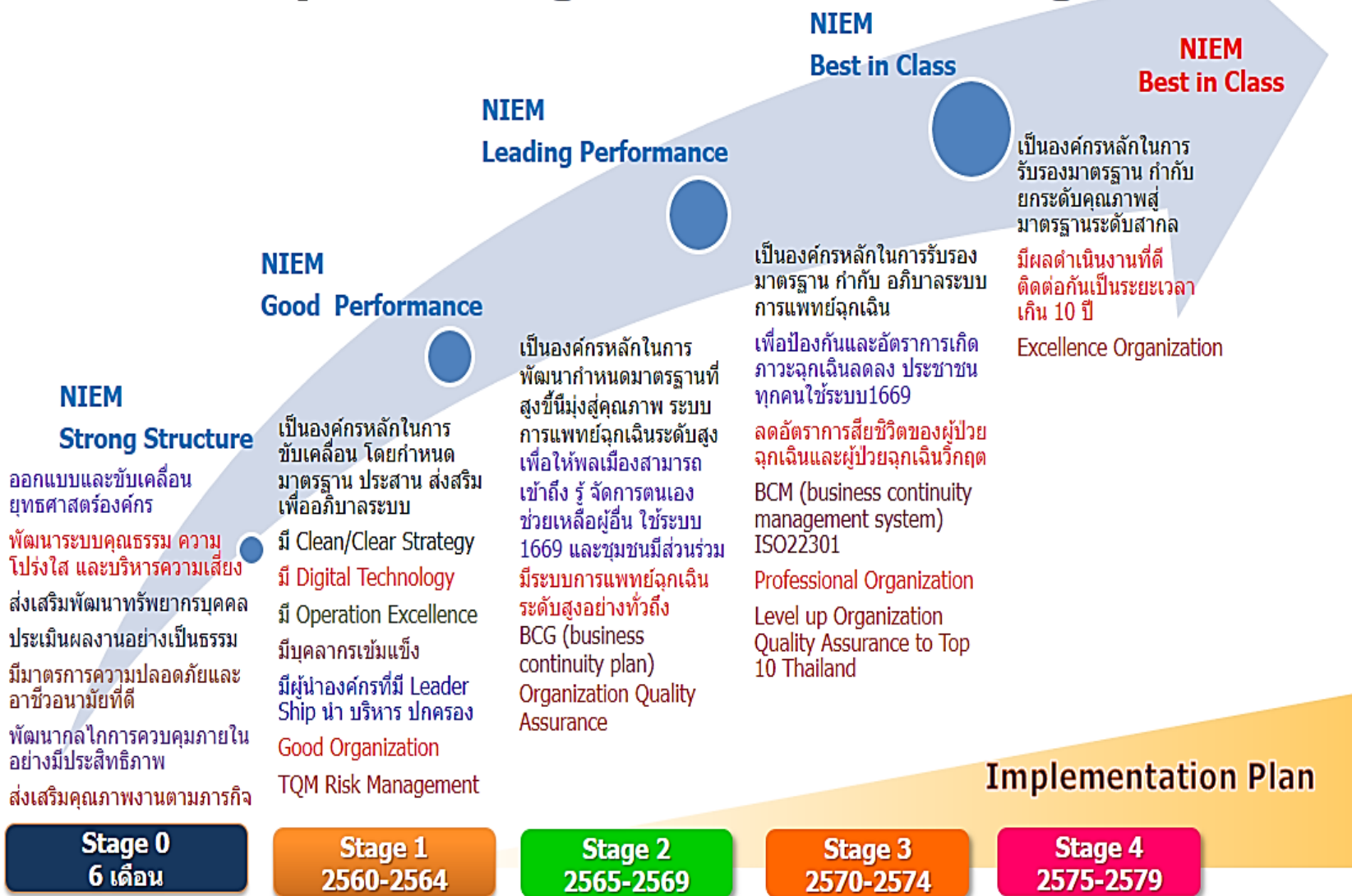
S2 การเสริมสร้างระบบการแพทย์ฉุกเฉินและการบริการ เพื่อประชาชนทั้งประเทศอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเชื่อมั่น ไร้กังวล

KPI : จำนวนจว.ที่มีระบบEMS ครอบคลุมทุกพื้นที่, ระดับความสำเร็จในการประสานงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการ, ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ เพื่อกลุ่มเปราะบาง, RT 8 นาที, %ผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่มาด้วยระบบ EMS





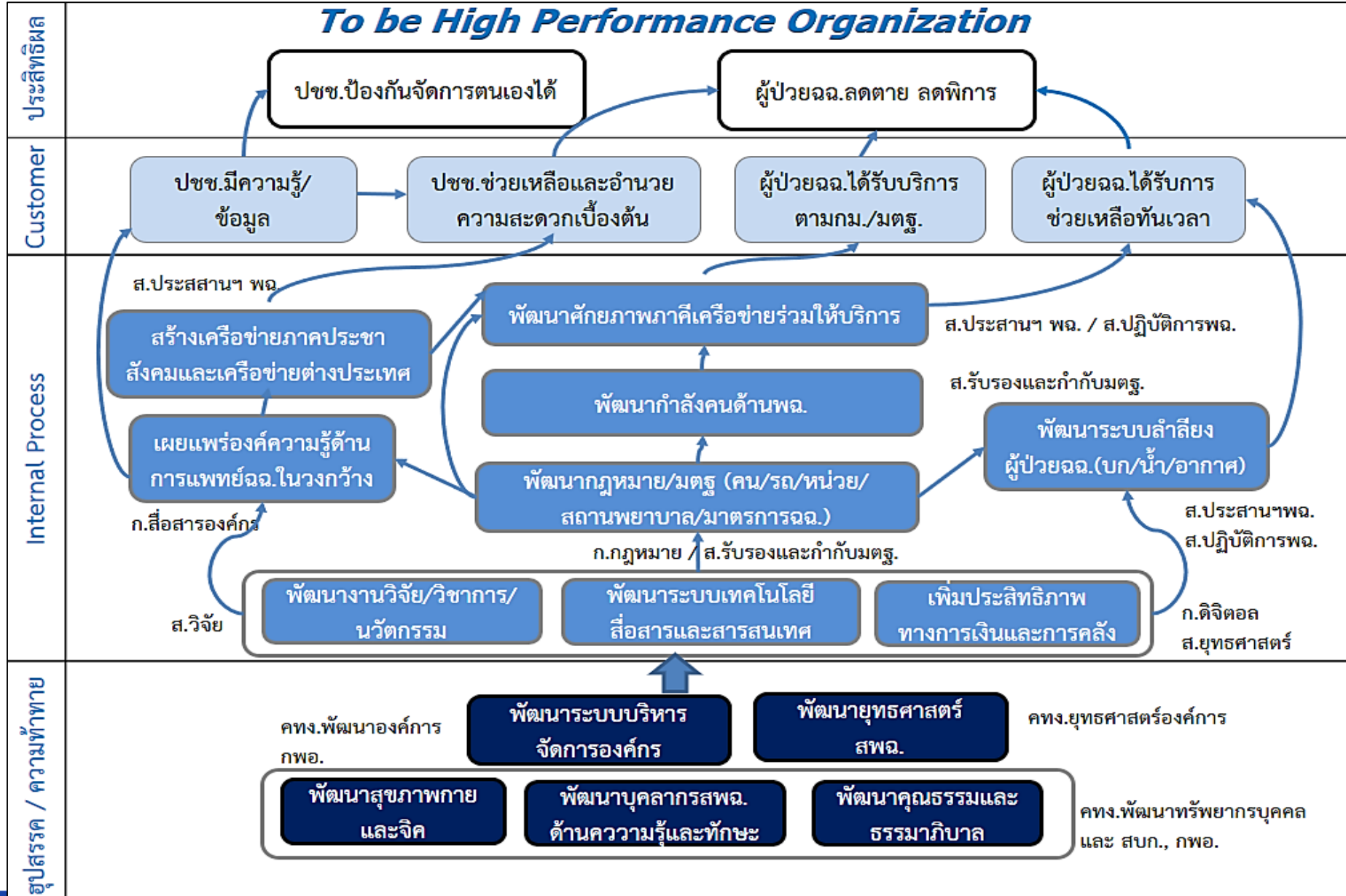
Roadmap to be High Performance Organization





องค์กร HPO

To be High Performance Organization



HR Strategy

Enabling to be High Performance Organization
ผลักดันไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

KPI : บุคลากรผ่านเกณฑ์สมรรถนะ, happy index, ISO,TQA, digital office, ระดับความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลฯ

ยุทธศาสตร์
ด้านทรัพยากร
มนุษย์

1 พัฒนาทิศทาง HR
HR Direction & Strategy

- ระดับความสำเร็จของ
- แผนยุทธศาสตร์งานบริหารทรัพยากรบุคคล

2 เพิ่มประสิทธิภาพ HRM / HRD
Workforce Planning &
Development

- ระดับความสำเร็จของ
การพัฒนาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศด้านHR

3 นำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบ HR
HR Digital

- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน
เกณฑ์พัฒนาสมรรถนะ
(Competency)

4 ปรับบทบาท HR เป็น
Strategic Partner

- ระดับความพึงพอใจของ
บุคลากร

- ระดับความผูกพันของ Talent
Workforce
- อัตราการลาออกของ Talent
Workforce

HR Strategy

Enabling to be High Performance Organization

1 พัฒนาทิศทาง HR HR Direction & Strategy

- กำหนดวิสัยทัศน์งานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์งานบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ สพฉ.
- จัดทำมาตรฐานระบบงาน HRM/ HRD ตามมาตรฐาน ISO 9000



ระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์งานบริหารทรัพยากรบุคคล

2 เพิ่มประสิทธิภาพHRM/HRD Workforce Planning & Development

- เพิ่มประสิทธิภาพงานสรรหาและอัตรากำลังให้มีความโปร่งใส
- จัดทำและพัฒนา Competency ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- วางระบบ Talent Management รองรับรับงานในอนาคต
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- จัดทำ Career Path / Succession Plan
- ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานที่มุ่งเน้นความสามารถโปร่งใสเป็นธรรม
- เพิ่มประสิทธิภาพงานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความคล่องตัว
- ปรับปรุง KM ให้ตอบความต้องการภายในและรองรับการเกษียณ



ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์พัฒนาสมรรถนะ (Competency)
ระดับความพึงพอใจบุคลากร

3 นำเทคโนโลยีมาพัฒนา ระบบ HR HR Digital

- นำเทคโนโลยีมาช่วยงาน HR ดังนี้
 - สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ/โปร่งใสเป็นธรรม
 - ช่วยงานประเมิน Competency และวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
 - ช่วยงานSuccession Plan และ Career Path
 - ช่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบ Talent Management



ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านHR

4 ปรับบทบาท HR เป็น Strategic Partner

- ปรับบทบาท HR จากเน้น Routine ไปเป็น Strategic Partner
- เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



ระดับความผูกพันของ Talent Workforce
อัตราการลาออกของ Talent Workforce



แผนปฏิบัติการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลากร ปี ๒๕๖๒

กิจกรรมดำเนินงาน	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ตัวชี้วัด
จัดทำมาตรฐานระบบงาน HRM/ HRD ตามมาตรฐาน ISO 9000	√	√			๑. ระดับความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล
เพิ่มประสิทธิภาพงานสรรหาและอัตรากำลังให้มีความโปร่งใส	√				
จัดทำและพัฒนา Competency ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ		√			
วางระบบ Talent Management รองรับรับงานในอนาคต			√		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์พัฒนาสมรรถนะ Competency
งานประเมิน Competency และวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)	√				
จัดทำ Career Path/Succession Plan (วางแผนพัฒนาบุคคลทดแทน-ปฏิบัติงาน/บริหาร)				√	
เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	√				



ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุน
หมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อบังคับคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคลของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน
แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑



ข้อเสนอ

เสนอ กพฉ. เพื่อทราบและเห็นชอบ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของ
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-
๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบริหารทรัพยากร
บุคคล ปี ๒๕๖๒