



บันทึกข้อความ

สวนราชการ โรงพยาบาลภูเพียง กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๕๔๗๑ ๙๕๙๑ ต่อ.๑๐๒

ที่ นน.๐๐๓๓.๓๐๑.๑/๕๔ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสาธารณสุข

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเพียง

ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ที่ นน ๐๐๓๒.๐๐๕/๑๒๑๐ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านได้แจ้ง ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่ กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และ เพื่อให้ ข้าราชการ และ เจ้าหน้าที่ ในสังกัด โรงพยาบาลภูเพียง ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ดังนี้ :-

๑. ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือฉบับดังกล่าว บนเว็บไซต์ ของ โรงพยาบาลภูเพียง www.phuphianghospital.com
๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียน กลุ่มงาน/งาน ในสังกัดโรงพยาบาลภูเพียง เพื่อเผยแพร่ให้ ทราบโดยทั่วกันต่อไป

กฤษณ์ พงษ์

(นางสาวกัญญพัชร อะทะโน)

เจ้าพนักงานธุรการ

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเพียง

-เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและลงนาม

(นายวิทย์ มงคลวิสุทธิ์)

หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ) ชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

คำสั่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเพียง

✓) รับทราบ ✓) อนุญาต ✓) ดำเนินการ

(นายชรินทร์ ดีปินตา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเพียง

โรงพยาบาลอุ้มผาง

เลขที่รับ.....

วันที่.....

เวลา.....



ที่ นน ๐๐๓๒.๐๐๕/ ๑๒๑๐

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
ถนนน่าน - พงช้าง ตำบลผาส่อง
อำเภอเมืองน่าน นน ๕๕๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข FB.6

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่าน, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, รongรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ขอส่งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข มายังท่านเพื่อให้ท่านดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของท่านเพื่อทราบและถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ.รพ.อุ้มผาง

- ผอ.รพ.อุ้มผาง

- ผอ.รพ.อุ้มผาง
เพื่อใช้ในการบริหารงาน
ขอส่งเอกสารที่ส่งมาด้วย
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

24 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

กลุ่มกฎหมาย

โทรศัพท์ ๐ ๕๕๖๐ ๐๐๗๐ ต่อ ๒๓๑, ๒๓๒

โทรสาร ๐ ๕๕๖๐ ๐๐๗๕ ต่อ ๒๕๔

สำเนาเรียน : รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

หัวหน้ากลุ่มงาน/งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

(นายวรินทร์เทพ เชื้อสำราญ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

(นายวรินทร์ ตีปันตา)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุ้มผาง



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รongรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว: กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รongรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน แผนการปฏิรูปประเทศ และ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
ต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงาน ทางการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. การรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จะต้องดำเนินการสนับสนุนข้อมูล เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐาน ข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสีย บุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นด้านสาธารณสุขจังหวัดน่าน การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จะต้องยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบ นโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

/แนวทาง

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

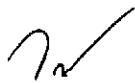
๔.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔



(นายวรินทร์เทพ เชื้อสำราญ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน