

รายงานการประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุม โรงพยาบาลจุน

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสุกิจ ทิพทิพากร	ประธาน
๒. นางสาวอรพร สมสิงห์	งานจ่ายกลาง
๓. นางสาวอัญชลีภรณ์ ผัดพิทักษ์กุล	งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน
๔. นางสาวศิริพร มูลปัญญา	งานพัสดุ
๕. นายศักดิ์สิทธิ์ ออกผาย	งานซักฟอก
๖. นายสมบัติ กาศเมฆ	งานแพทย์แผนไทย
๗. นายวุฒิชัย ศรีวุฒิ	งานเภสัชกรรม
๘. นางสาวสุมิตรา สุริยะวงศ์	กลุ่มการพยาบาล
๙. นางประกายมาส ดอกหอม	งานเวชศาสตร์ชุมชน
๑๐. นางดวงดาว ศรีวุฒิ	งานเวชศาสตร์ชุมชน
๑๑. นางจิตรจำเริญ อินปัญญา	งานเวชศาสตร์ชุมชน
๑๒. นางสาวศิริประภา นันทะเสน	งานโภชนาการ
๑๓. นางสาววรรณิษา มูลทา	งานกายภาพบำบัด
๑๔. นางวาสนา เลิศอนันท์	งานกายภาพบำบัด
๑๕. นายเกรียงศักดิ์ สีมอก	งานทันตกรรม
๑๖. นางพิมพ์า ศุภการกำจร	งานประกันสุขภาพฯ
๑๗. นางธนานันท์ ครอบครอง	งานธุรการ
๑๘. นางสาวพัทธ์นรี วันวัฒนาสารสิน	งานธุรการ
๑๙. นายสว่าง ใจเขียว	งานบำบัดน้ำเสีย
๒๐. นางชิดใจ จินตธรรม	งานผู้ป่วยนอก
๒๑. นายสมศักดิ์ บุญทา	งานรังสีวิทยา
๒๒. นางอรนันท์ พิชัย	งานเวชระเบียน
๒๓. นางสาวปาริชาติ จักป้อ	งานบริหารทั่วไป
๒๔. นายโชคชัย อุ่นเรือน	งานยานพาหนะ
๒๕. นางสุปราณี ยศสละ	งาน NCD
๒๖. นางสาววรปราณี มาตระกูล	งาน NCD
๒๗. นางรวงทอง คุณารูป	งานห้องคลอด
๒๘. นางพัชราภรณ์ ปริญา	งานเปล

๒๙.นายมีง อุดทล้า

งานรักษาความปลอดภัย

๓๐.นางสาวชุลีพร ไชยเสน

งานการเงิน

๓๑.นางภาวิณี บุญตัว

งานการเงิน

๓๒.นางสาวชญานิศ ไชยอักษร

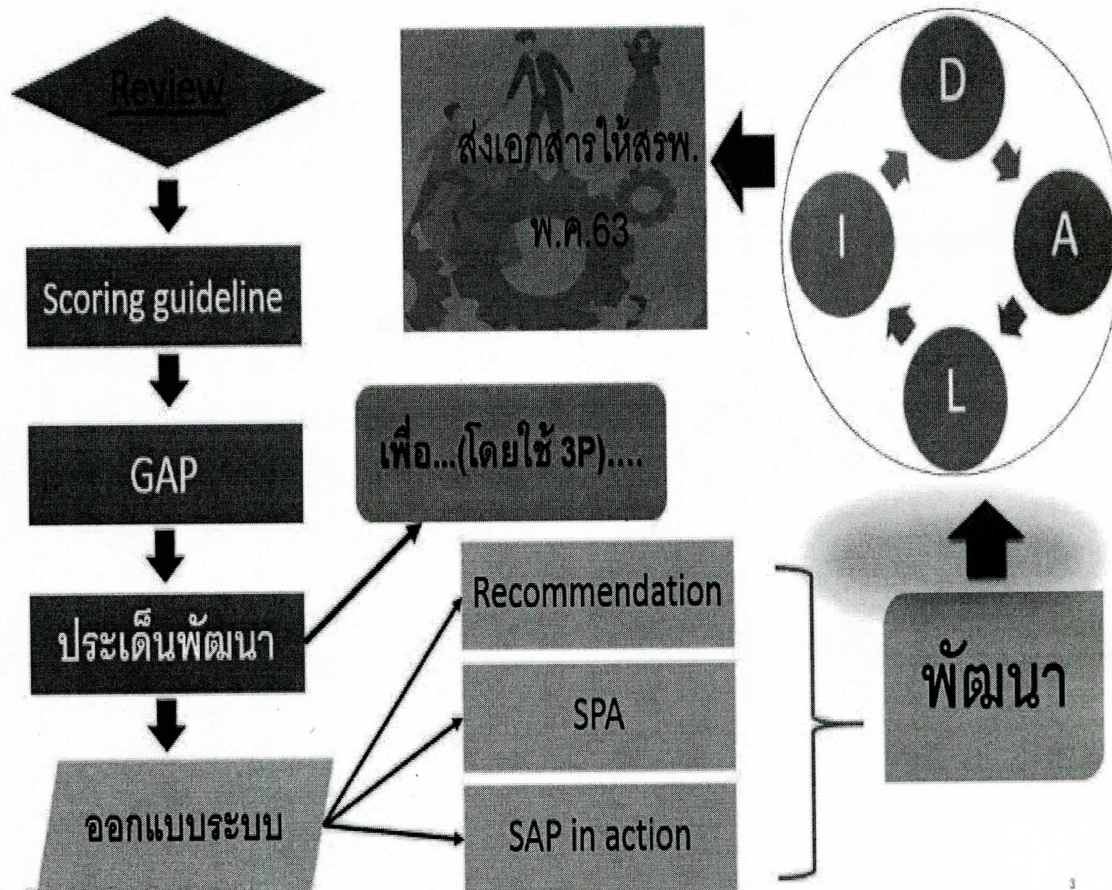
งานพัสดุ

๓๓.นางสาวสุภาพร ชัยอักษร

งานพัสดุ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

๑. แจ้งปฏิทินการดำเนินงานคุณภาพโรงพยาบาลจน ดังนี้



๑ (๑) (๑) (๑) (๑) (๑)

โดยเน้นประเด็นโรคสำคัญ ๓ กลุ่มโรค ได้แก่ NCD Dengue และ อุบัติเหตุ ทั้งนี้ ขอให้ส่งผลลัพธ์แต่ละทีม ภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๓

๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และประกาศโรงพยาบาลจุน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

ประกาศโรงพยาบาลจุน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 57 และมาตรา 76 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ประกอบกับกฎก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1021/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตําพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1012/ว29 ลงวันที่ 7 กันยายน 2553 เรื่องซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานอื่น หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1012.2/ว7 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2558 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญโรงพยาบาลจุน ดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญโรงพยาบาลจุน ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563 เป็นรอบการประเมินรอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“หน่วยงาน”หมายความว่า หน่วยงานในโรงพยาบาลจุน

ข้อ 3 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ผู้ที่มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยการมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ 50

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรเป็นต้น โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน 4-7 ตัวชี้วัดหรือตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

พฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะหลักที่โรงพยาบาลจุน

เพิ่มเติม ซึ่งการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และประเมินด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยใช้วิธีประเมินแบบ 360 องศา

ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน

ข้อ 7 ให้หน่วยงานจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้งานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลจุฬเพื่อรวบรวมส่งหน่วยเหนือต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สุกิจ ทิพทิพากร

(นายสุกิจ ทิพทิพากร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬ

๓. ประกาศโรงพยาบาลจุฬ เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ประกาศโรงพยาบาลจุฬ

เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็น ที่พอใจของทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

โรงพยาบาลจุฬ ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด ดังนั้น คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล จุฬ จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุง ตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วย

ความเรียบร้อย โรงพยาบาลจุน จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา บุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้ง กำหนดให้ ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดย กำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่ พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติ ราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำ กว่าร้อยละ ๖๐) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับ ระดับ ตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็น คํามั่นใน การพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ ในการจัดทำคํามั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับ การกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผล การ ปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน เงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกิน สามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความ ไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่าน การ ประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคํามั่นการพัฒนาปรับปรุง ตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุน

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลจุนทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุกิจ ทิพพิพากร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุน

๔. ประกาศโรงพยาบาลจุฬารัตนเรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕)

ประกาศโรงพยาบาลจุฬารัตน
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

โรงพยาบาลจุฬารัตน ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด ดังนั้น คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจุฬารัตน จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุง ตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย โรงพยาบาลจุฬารัตน จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร สาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้ง กำหนดให้ ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผล

การปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่าน การประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลจน

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลจนทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกิจ ทิพทิพากร

(นายสุกิจ ทิพทิพากร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจน

ทั้งนี้ ขอให้ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้มีหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานเรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง ทบทวนรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

มติที่ประชุม รับรองโดยไม่มีแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณาและเรื่องเพื่อทราบจากหน่วยงาน

ไม่มี

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางสาวรัตติยา โยธา)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายสุกิจ ทิพทิพากร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจน