



## โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

๑๙๘ หมู่ ๑ ถ.บ้านแพ้ว-พระประโทน ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร ๗๔๑๒๐  
โทร. ๐๓๔-๔๑๕๕๕๕ โทรสาร ๐๓๔-๔๑๕๖๗ e-mail : bghhosp@gmail.com

ที่ รพบ./๗๑๐๕

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง การสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒  
๒. วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ตามที่ คณะรัฐมนตรีมีมติในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ อนุมัติหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน และกำหนดว่า เมื่อมีเหตุที่องค์การมหาชนจะสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน ตามที่กำหนดในมาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้องค์การมหาชนแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ทราบโดยเร็ว โดยเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (ยกเว้นกรณีการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งขั้นตอนการสรรหา กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ พิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้ กพม. ทราบก่อนเริ่มการสรรหา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ขอเรียนว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง (วาระที่ ๒) ในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทำให้มีเหตุต้องสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วได้กำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเห็นชอบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอ กพม. เพื่อโปรดทราบการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อโรงพยาบาลจะดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรเทพ พงศ์ทวีกร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

สำนักงานอำนวยการ

โทร. ๐ ๓๔๔๑ ๙๕๑๑

โทรสาร ๐ ๓๔๔๑ ๙๕๖๗



**ระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว  
ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เพื่อให้การสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐(๔)(ค) และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติของคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จึงออกระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อกำหนดโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

"โรงพยาบาล" หมายความว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"ประธานกรรมการ" หมายความว่า ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"คณะอนุกรรมการสรรหา" หมายความว่า คณะอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"ประธานอนุกรรมการสรรหา" หมายความว่า ประธานอนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"อนุกรรมการสรรหา" หมายความว่า อนุกรรมการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๕ ให้ประธานอนุกรรมการสรรหาพิจารณาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ประธานอนุกรรมการสรรหาเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ผู้อำนวยการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ และแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนทราบก่อนเริ่มการสรรหา

กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ ๘ ให้เริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (ยกเว้นกรณีพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

ข้อ ๙ ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่มีเหตุให้ต้องแต่งตั้ง และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน

ในกรณีที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการรายงานผลให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

## หมวด ๒

### คณะกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว" ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการสรรหา ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล

(๒) อนุกรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งแต่งตั้งจากผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

(๓) อนุกรรมการสรรหา จำนวนสามคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจาก

(ก) ผู้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือ

(ข) ผู้แทนกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล หรือ

(ค) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล ซึ่งอาจเป็นกรรมการในคณะกรรมการก็ได้

ทั้งนี้ อนุกรรมการสรรหาตาม (๓) ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิใช่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำร่วมอยู่ด้วยไม่น้อยกว่าหนึ่งคน

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

คณะอนุกรรมการสรรหาและเลขานุการ จะต้องไม่เป็นผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการ ในกรณีที่อนุกรรมการสรรหาหรือเลขานุการเป็นผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้อำนวยการ ให้เป็นเหตุพ้นจากการเป็นอนุกรรมการสรรหาหรือเลขานุการ

ข้อ ๑๑ ประธานอนุกรรมการสรรหาและอนุกรรมการสรรหาตามข้อ ๑๐ (๑) และ (๓) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๖) มีความเป็นกลางทางการเมืองและไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับโรงพยาบาล

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการสรรหา หรืออนุกรรมการสรรหาผู้ใดลาออก หรือพ้นจากตำแหน่งเพราะขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป เว้นแต่คณะอนุกรรมการสรรหาที่เหลืออยู่มีไม่ถึงกึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งอนุกรรมการสรรหาให้ครบตามจำนวน

ข้อ ๑๓ ให้คณะอนุกรรมการสรรหามีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการตามระเบียบนี้

(๒) กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการต่างๆ

(๓) เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลซึ่งสมควรได้รับคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการ

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การดำเนินการสรรหา ให้ดำเนินการไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เปิดเผยม และโปร่งใส และให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

ข้อ ๑๔ การประชุมของคณะอนุกรรมการสรรหา ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราเดียวกับคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้ง

### หมวด ๓

#### วิธีการ ขั้นตอนการสรรหา และการแต่งตั้งผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๖ วิธีการสรรหาผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการสรรหาอาจดำเนินการโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศรับสมัครทั่วไป

(๒) ทาบทามโดยเฉพาะเจาะจงตัวบุคคล

(๓) จัดจ้างให้บริษัทเอกชนที่มีวิชาชีพด้านการสรรหาบุคลากรคัดสรรมาให้เลือก

(๔) วิธีอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ ขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยการ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการสรรหาที่เหมาะสม

(๒) พิจารณาสรรหาบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๓) ให้ดำเนินการสรรหา โดยการเสาะหา คัดเลือกและกลั่นกรอง ในลักษณะที่เข้มข้นและเป็นพิเศษ รวมทั้งใช้วิธีการที่ละเอียดถี่ถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด เช่น ให้มีการแสดงวิสัยทัศน์ หรือนำเสนอแผนการบริหารองค์การมหาชน

(๔) เสนอรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการพิจารณาบุคคลตามรายชื่อที่คณะอนุกรรมการสรรหา เสนอตามข้อ ๑๗ ซึ่งสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีบุคคลซึ่งสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ ให้ส่งเรื่องกลับไปให้คณะอนุกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาใหม่อีกครั้งหนึ่ง

ข้อ ๑๙ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาบุคคลซึ่งสมควรได้รับการแต่งตั้งตามข้อ ๑๘ เรียบร้อยแล้ว ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการมอบหมายเจรจาต่อรองเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการมีมติ

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการเสนอชื่อผู้เหมาะสมจะเป็นผู้อำนวยการให้รัฐมนตรีรับทราบ พร้อมกับสัญญาการจ้างผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาเห็นชอบอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ก่อนเสนอประธานกรรมการลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งในวาระแรก และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมากขึ้นไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และคณะกรรมการเห็นว่าการจ้างผู้อำนวยการเดิมจะเกิดประโยชน์แก่โรงพยาบาล คณะกรรมการอาจพิจารณาเห็นสมควรให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สองได้ ในการนี้ คณะกรรมการต้องเสนอวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการให้รัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนทราบก่อนทำสัญญาการจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ ให้โรงพยาบาลแจ้งชื่อผู้อำนวยการ พร้อมส่งสำเนาสัญญาจ้างผู้อำนวยการเป็นเอกสารลับให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงชื่อ



(นายมานิต อีระตันติกานนท์)

ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว



# โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

๑๙๘ หมู่ ๑ ต.บ้านแพ้ว-พระประโทน ต.บ้านแพ้ว อ.บ้านแพ้ว จ.สมุทรสาคร ๗๔๑๒๐  
โทร. ๐๓๔-๔๑๙๕๕๕ โทรสาร ๐๓๔-๔๑๙๕๖๗ e-mail : bghhosp@gmail.com

|                     |
|---------------------|
| ห้อง รว.สธ.         |
| รับที่ ๖๖           |
| วันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ |
| เวลา ๑๑.๐๙          |

|                     |
|---------------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒  |
| ๑ สำนักงานรัฐมนตรี  |
| กระทรวงสาธารณสุข    |
| เลขรับ ๐๕๒๖๑๑/๑๑๖๔  |
| วันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ |
| เวลา ๑๑.๕๒          |

|                     |
|---------------------|
| ห้อง หัวหน้า สร.    |
| เลขที่ ๒๖๘          |
| วันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ |
| เวลา ๑๕.๐๙          |

ที่ รพ. / ๖๖๗๖

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทน  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย

|                      |
|----------------------|
| ห้องเลขานุการ รว.สธ. |
| เลขที่ ๑๖๕           |
| วันที่ ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖  |
| เวลา ๑๖.๓๗           |

๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน
๒. ระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖
๔. วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

## ๑. ความเป็นมา

๑) คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน ซึ่งกำหนดให้องค์การมหาชนเริ่มกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการไว้ล่วงหน้าเป็นเวลาสี่เดือนก่อนจะมีการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ (ยกเว้นกรณีการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และ ในขั้นตอนการสรรหา ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน กำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ทราบก่อนเริ่มการสรรหา เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒) การครบวาระการดำรงตำแหน่งในวาระที่ ๒ ของนายพรเทพ พงศ์ทวีกร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทำให้มีเหตุต้องสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามความในมาตรา ๒๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดไว้ว่าในการแต่งตั้งผู้อำนวยการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีเหตุต้องแต่งตั้งผู้อำนวยการ และหากมีเหตุผลจำเป็นให้คณะกรรมการขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน

๓) ระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๗ กำหนดให้คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ และแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนทราบก่อนเริ่มการสรรหา (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๔) การประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ที่ประชุมมีมติอนุมัติ (ร่าง) วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เพื่อเสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขต่อไป (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

## ๒. ข้อพิจารณา

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ได้แต่งตั้งนายแพทย์พรเทพ พงศ์ทวีกร ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว วาระที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ บัดนี้ วาระดังกล่าวกำลังจะสิ้นสุดลง ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๕ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน คณะกรรมการฯ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเห็นชอบ เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ทราบก่อนเริ่มการสรรหา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตามมติคณะกรรมการฯ ด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

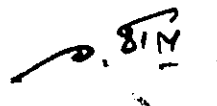
ขอแสดงความนับถือ



(นายพิชิต ศรีประเสริฐ)

ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เห็นชอบ



(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

๕๘ มิ.ย. ๒๕๖๖

สำนักผู้อำนวยการ

โทร. ๐ ๓๔๔๑ ๙๕๑๑

โทรสาร ๐ ๓๔๔๑ ๙๕๖๗

ผู้ประสาน : นุชนารถ ๐๘ ๖๓๗๔ ๖๑๙๐

**วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต  
และกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว**

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ผลการดำเนินการตามมาตรา ๕/๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้อนุมัติหลักเกณฑ์การสรรหาประธานกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการองค์การมหาชน และผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยในขั้นตอนการสรรหาผู้อำนวยการองค์การมหาชน กำหนดให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการองค์การมหาชน เสนอรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ พิจารณาเห็นชอบ แล้วแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ทราบก่อนเริ่มการสรรหา เพื่อความโปร่งใส และเพื่อประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไปด้วย ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต ตลอดจนกรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ เสนอรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ และแจ้งให้คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนทราบก่อนเริ่มการสรรหา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และระเบียบคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ กำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิต และกรอบวงเงินค่าตอบแทน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ไว้ดังนี้

**๑. วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน**

เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว บริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้โรงพยาบาลมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ ตามมาตรฐานทางการแพทย์

(๒) ดำเนินการด้านเวชศาสตร์การป้องกัน ส่งเสริม และสนับสนุนการสาธารณสุข โดยคำนึงถึงนโยบายของรัฐในเรื่องดังกล่าวด้วย

(๓) ดำเนินการ ส่งเสริม หรือสนับสนุนการศึกษาวิจัย การให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ การสาธารณสุข และการบริหารจัดการ หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดำเนินการดังกล่าว

(๔) ดำเนินกิจการอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลหรือประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และชุมชน



ตามความในมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้โรงพยาบาลมีอำนาจหน้าที่กระทำการต่างๆ ดังต่อไปนี้

- (๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่างๆ
- (๒) ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมทุกประเภท เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของโรงพยาบาล
- (๓) จัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งของ และเครื่องใช้ทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล
- (๔) กู้ยืมเงิน หรือออกพันธบัตรหรือตราสารทางการเงินอื่นใด เพื่อการดำเนินการของโรงพยาบาล
- (๕) ถือหุ้น เข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล
- (๖) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการจากการดำเนินการ
- (๗) ทำความตกลงหรือร่วมมือกับองค์การหรือหน่วยงานอื่นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล
- (๘) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล การดำเนินการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

## ๒. อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ตามความในมาตรา ๒๗ และ ๒๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๒๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๓๗ วรรคสองและวรรคสาม ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล มติของคณะกรรมการ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลทุกตำแหน่ง รวมทั้งให้มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์
  - (๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาล รวมทั้งรายงานการเงินต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา
  - (๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ
- ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของโรงพยาบาล

มาตรา ๒๘ ผู้อำนวยการมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของโรงพยาบาล ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของโรงพยาบาลออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงพยาบาลโดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบข้อบังคับ ประกาศ นโยบาย หรือมติที่คณะกรรมการกำหนด

### ๓. เป้าหมาย

เพื่อสรรหาผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่มีความรู้ ความสามารถในการนำองค์กรและบริหารให้โรงพยาบาลดำเนินกิจการได้ตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖ และ ๗ รวมถึงเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ความมั่นคงด้านการเงิน

๑. หน่วยงานที่กำหนด สามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. ความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารคลัง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ

๑. ความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพในการดูแลผู้ป่วย NCDs
๒. ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมในการปลูกถ่ายไต
๓. ความสำเร็จในการคัดกรอง ดูแล และรักษาโรคมะเร็งที่กำหนด

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ความมั่นคงด้านบุคลากร

๑. บุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะมากกว่าร้อยละ ๘๐
๒. บุคลากรระดับบริหาร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มากกว่าร้อยละ ๘๐

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

๑. ประชาชนอายุ > ๓๕ ปี ได้รับการคัดกรอง NCDs ร้อยละ ๙๐
๒. กลุ่มเสี่ยงได้รับการติดตามเข้าสู่คลินิกชะลอโรค ร้อยละ ๖๐
๓. ร้อยละการคัดกรองมะเร็งที่กำหนด
๔. ระดับความสำเร็จในการคัดกรองและดูแลผู้สูงอายุ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การนำเทคโนโลยีมาใช้

๑. ความสำเร็จในการพัฒนา Server และระบบการสำรองข้อมูล
๒. ความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบคลังยา

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณภาพมาตรฐานสากล

๑. ความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์ Research center
๒. ความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง

## ๔. ผลผลิตและตัวชี้วัด (๔ ปี)

| ๑. เป้าหมาย                          | ๒. ผลผลิต                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ๓. ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ๔. หมายเหตุ                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑.๑ ความมั่นคงด้านการเงิน            | ๒.๑ โรงพยาบาลมีความสามารถในการสร้างรายได้<br>๒.๒ โรงพยาบาลมีสถานะทางการเงินที่มั่นคงและสามารถเลี้ยงตัวเองได้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ๓.๑ หน่วยงานที่กำหนดสามารถสร้างรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี<br>๓.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารคลัง                                                                                                                                                                                                    | ๔.๑ ตัวชี้วัดตามข้อ ๓ เป็นตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินองค์การมหาชนที่จัดตั้งโดย พ.ร.ฎ. จากสำนักงาน ก.พ.ร. และเป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) |
| ๑.๒ ความมั่นคงด้านชื่อเสียงและบริการ | ๒.๓ โรงพยาบาลมีการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและการขับเคลื่อนงานอย่างบูรณาการร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข<br>๒.๔ การบริหารกิจการของโรงพยาบาลบรรลุอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และผู้รับบริการและเท่าทันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ<br>๒.๕ การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเปิดเผย โปร่งใส เพื่อประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมาย | ๓.๓ ระดับความสำเร็จในการเพิ่มศักยภาพในการดูแลผู้ป่วย NCDs<br>๓.๔ ระดับความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมในการปลูกถ่ายไต<br>๓.๕ ระดับความสำเร็จในการคัดกรอง ดูแล และรักษาโรคมะเร็งที่กำหนด<br>๓.๖ ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐<br>๓.๗ ระดับความสำเร็จในการสร้างภาพลักษณ์องค์กร | ๔.๒ ในแต่ละปีจะมีตัวชี้วัดเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วกำหนด<br>๔.๓ เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของตัวชี้วัดเป็นไปตามที่คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วกำหนด                                               |
| ๑.๓ ความมั่นคงด้านบุคลากร            | ๒.๖ บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ๓.๘ บุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะมากกว่าร้อยละ ๘๐                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                  |

| ๑. เป้าหมาย                                | ๒. ผลผลิต                                                                                                         | ๓. ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                          | ๔. หมายเหตุ |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|                                            |                                                                                                                   | ๓.๙ บุคลากรระดับบริหาร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะมากกว่าร้อยละ ๘๐<br>๓.๑๐ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการทำงานมากกว่าร้อยละ ๗๕                                                                                      |             |
| ๑.๔ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค            | ๒.๗ ความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค                                           | ๓.๑๑ ประชาชนอายุ > ๓๕ ปี ได้รับการคัดกรอง NCDs ร้อยละ ๙๐<br>๓.๑๒ กลุ่มเสี่ยงได้รับการติดตามเข้าสู่คลินิกชะลอโรค ร้อยละ ๖๐<br>๓.๑๓ ร้อยละการคัดกรองมะเร็งที่กำหนด<br>๓.๑๔ ระดับความสำเร็จในการคัดกรองและดูแลผู้สูงอายุ |             |
| ๑.๕ การนำเทคโนโลยีมาใช้                    | ๒.๘ มีระบบงานและการให้บริการที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมานำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจบริหารและรองรับการให้บริการสุขภาพ | ๓.๑๕ ความสำเร็จในการพัฒนา Server และระบบการสำรองข้อมูล<br>๓.๑๖ ความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบคลังยา<br>๓.๑๗ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาสู่ความเป็น Smart Service                                         |             |
| ๑.๖ การพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณภาพมาตรฐานสากล | ๒.๙ โรงพยาบาลมีคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการ                                                                     | ๓.๑๘ ความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์ Research center<br>๓.๑๙ ระดับความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงตามแผนบริหารความเสี่ยง<br>๓.๒๐ โรงพยาบาลเข้าสู่กระบวนการรับรองตามมาตรฐาน Advanced HA                                     |             |

#### ๕. กรอบวงเงินค่าตอบแทนผู้อำนวยการ

มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชน การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษา และอนุกรรมการขององค์การมหาชน และการพัฒนาการดำเนินงานและการประเมินผลองค์การมหาชน ดังนี้

๑. กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

| กลุ่มองค์การมหาชน                                             | อัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการ |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------|
| กลุ่มที่ ๑ พัฒนาและดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐ<br>เฉพาะด้าน | ๑๐๐,๐๐๐ - ๓๐๐,๐๐๐ บาท        |
| กลุ่มที่ ๒ บริการที่ใช้เทคนิควิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ   | ๑๐๐,๐๐๐ - ๒๕๐,๐๐๐ บาท        |
| กลุ่มที่ ๓ บริการสาธารณะทั่วไป                                | ๑๐๐,๐๐๐ - ๒๐๐,๐๐๐ บาท        |

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จัดอยู่ในกลุ่มที่ ๓

๒. อัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการองค์การมหาชนประกอบด้วย ๒ ส่วน

๒.๑ ค่าตอบแทนพื้นฐาน หมายรวมถึงเงินเดือนประจำ และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นตัวเงินและจ่ายเป็นรายเดือน เช่น ค่าพาหนะ ค่าประกันชีวิตหรืออุบัติเหตุ ค่าประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เงินสำรองเลี้ยงชีพ ให้ได้รับการเฉพาะตัว และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนด

๒.๒ และค่าตอบแทนผันแปร หมายถึง ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการองค์การมหาชน โดยจ่ายภายหลังประเมินผลงานสิ้นปี คิดเป็นอัตราไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของเงินเดือนประจำ

$$\begin{aligned} \text{ค่าตอบแทนรวมของผู้อำนวยการ} &= \text{เงินเดือนประจำ} + ๒๕\% \text{ เป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น} \\ &+ ๒๕\% \text{ ค่าตอบแทนผันแปร} \end{aligned}$$