

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๑๒/ว ๗๙๒



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แขนงทำยข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีทุกกรม เลขานุการคณะกรรมการอาหารและยา ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สาธารณสุขนิเทศก์ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นิติกรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและนิติกรสำนักงานเขตสุขภาพ ที่ ๑ - ๑๒

อ้างถึง หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๔/ว ๗๕๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แขนงทำย ข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับ หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารแนบทำยตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แขนงทำยข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งเวียนประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายเงินค่าตอบแทน แขนงทำยข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ระดับกระทรวง ได้เห็นชอบการขออนุมัติปรับปรุงกรอบวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าแรงทั้งหมด ของหน่วยบริการ เพื่อให้หน่วยบริการทุกระดับที่มีแผนการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามภาระงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการขออนุมัติต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับกระทรวง สาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ดำเนินการออกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียด การดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงิน

ค่าตอบแทน...

คำตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) และ (๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้อง, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติที่อยู่ในเครือข่ายบริการสุขภาพให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณ,

ขอแสดงความนับถือ



(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองกฎหมาย

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๔๓๕

โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๔๓๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : legal@health.moph.go.th



ประกาศกระทรวงสาธารณสุข/
เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน/
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน/
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข/
ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ/
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรประกาศรายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒.๖ และข้อ ๑๒.๗.๓ (๒) แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ให้หน่วยบริการกำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการ ซึ่งมีตัวแทนจากกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มงานต่าง ๆ แบบมีส่วนร่วม เพื่อจัดทำข้อเสนอการดำเนินงานในหน่วยบริการ และให้มีคณะกรรมการตรวจสอบค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบการดำเนินการและการติดตามประเมินผลของหน่วยบริการ

ข้อ ๕ การกำหนดกรอบวงเงินเพื่อเป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน จะมีการกำหนดกรอบวงเงินที่ใช้เป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีเป็นระยะ ๆ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดกรอบวงเงิน ดังนี้

๕.๑ ค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการที่นำมาคำนวณกรอบวงเงินนี้ ดังนี้

๕.๑.๑ ให้ใช้ข้อมูลจากบัญชีของหน่วยบริการ ประมาณการเป็นค่าแรงรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ในการกำหนดกรอบวงเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕.๑.๒ ให้ใช้ข้อมูลจากบัญชีของหน่วยบริการ ประมาณการเป็นค่าแรงรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ในการกำหนดกรอบวงเงิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๒ โรงพยาบาลชุมชน กำหนดกรอบวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน จากวงเงินค่าแรงของหน่วยบริการ ไม่เกินร้อยละ ๓

๕.๓ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป กำหนดกรอบวงเงินค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กรอบสัดส่วนของโรงพยาบาล ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน ประกอบด้วย ต้นทุนทางลัดต่อหน่วยการให้บริการผู้ป่วย สัดส่วนค่าแรงต่อรายรับทั้งหมด และระดับวิกฤติทางการเงินของหน่วยบริการ โดยจำแนกสัดส่วนรายโรงพยาบาล ตามตารางที่ ๑ และผลการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ตามตารางที่ ๓ กรอบวงเงินรายโรงพยาบาล คำนวณจากสัดส่วนประสิทธิภาพทางการเงิน คูณด้วยค่าน้ำหนักของระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล แล้วคูณด้วยค่าแรงทั้งหมด (ตามข้อ ๕.๑)

๕.๔ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ในพื้นที่ยากลำบากในการบริหารจัดการทรัพยากร ระดับ ก และ ระดับ ข กำหนดกรอบวงเงินค่าตอบแทน ประมาณร้อยละ ๕๐ ของโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ในพื้นที่ปกติ โดยจำแนกสัดส่วนรายโรงพยาบาล ตามตารางที่ ๒ และผลการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลตามตารางที่ ๓

๕.๕ หน่วยบริการสามารถกำหนดวงเงินเพิ่มเติมจากข้อ ๕.๒ ถึง ๕.๔ ได้อีกไม่เกิน ร้อยละ ๒ ของค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการ เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามสถานะเงินบำรุงของหน่วยบริการ

๕.๕.๑ กรณีที่หน่วยบริการมีความประสงค์จะเพิ่มวงเงินจากที่กำหนดไม่เกินร้อยละ ๑ ของค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการตามข้อ ๕.๓ ให้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๕.๒ กรณีที่ขอเพิ่มวงเงินจากที่กำหนดไม่เกินร้อยละ ๒ ให้ขออนุมัติต่อ คณะกรรมการระดับเขต ตามข้อ ๑๒.๗.๑ แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๕.๓ กรณีหน่วยบริการสังกัดกรม มีความประสงค์จะเพิ่มวงเงินจากที่กำหนด อีกไม่เกินร้อยละ ๒ ของค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการ ให้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานระดับกรมตามข้อ ๑๒.๗.๒ (๓) แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๕.๖ หน่วยบริการต้องจัดสรรวงเงินค่าตอบแทนตามกรอบ สำหรับการวัดผล การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นคุณภาพงานในวิชาชีพที่ขาดแคลน และมีความจำเป็น โดยกำหนดเป็นสัดส่วนของวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานทั้งหมด ดังนี้

๕.๖.๑ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด F๓ กำหนดร้อยละ ๑๐-๘๐

๕.๖.๒ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด F๒ กำหนดร้อยละ ๑๐-๖๐

๕.๖.๓ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด F๑ และ M๒ กำหนดร้อยละ ๑๐-๕๐

๕.๖.๔ โรงพยาบาลทั่วไป ขนาด M๑ กำหนดร้อยละ ๑๐-๔๐

๕.๖.๕ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ขนาด A และ S กำหนดร้อยละ ๑๐-๓๐

ข้อ ๖ การกำหนดค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต้นในเวลาราชการ บนหลักการ เวลามาตรฐานในการทำงานเดือนละ ๒๐ วัน โดยกำหนดความแตกต่างของแต่ละวิชาชีพตามอัตราค่าตอบแทน ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในลักษณะเป็นเวรหรือเป็นผลัด (ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ : OT)

ของแต่ละวิชาชีพ,ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังแสดงในตารางที่ ๔

ข้อ ๗ การกำหนดสัดส่วนระหว่างวิชาชีพเพื่อนำมาคำนวณวงเงินค่าตอบแทนให้นำสัดส่วนที่กำหนดคูณด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่แต่ละวิชาชีพที่มีอยู่จริงในกลุ่มงาน โดยจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันไว้ในกลุ่มงานเดียวกัน แล้วจึงนำผลรวมสัดส่วนของกลุ่มงานดังกล่าว ไปคำนวณวงเงินจากกรอบวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยบริการ สัดส่วนระหว่างวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ ๕

หากหน่วยบริการประสงค์จะปรับสัดส่วนวิชาชีพให้สอดคล้อง เหมาะสม กับบริบทของหน่วยบริการ สามารถดำเนินการปรับเพิ่มในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการ ตามข้อ ๔ แล้วเสนอขออนุมัติจากหัวหน้าหน่วยบริการ

ข้อ ๘ การจัดเก็บค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติจริง (Activity Base) เป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าคะแนนรายกิจกรรมของแต่ละวิชาชีพ หรือเกณฑ์การกำหนดค่าคะแนนรายกิจกรรมที่หน่วยบริการกำหนด โดยมีตัวอย่างค่าคะแนนกิจกรรมรายวิชาชีพและกิจกรรมของหน่วยบริการสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ http://bps.moph.go.th/new_bps/people_excellence หัวข้อ ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสุขภาพ

ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการ ตามข้อ ๔ สามารถพิจารณากำหนดกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติจริง (Activity Base) ที่เหมาะสมกับหน่วยบริการแต่ละแห่ง และให้เสนอขออนุมัติจากหัวหน้าหน่วยบริการ

ข้อ ๙ ให้ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน หรือเทียบเท่าหน่วยบริการสังกัดส่วนราชการระดับกรม ให้พิจารณาดำเนินการตามความพร้อมของหน่วยบริการบนหลักการเทียบเคียงกับโรงพยาบาลในระดับเดียวกันกับของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๑๐ กรณีหน่วยบริการมีความประสงค์จะกำหนดรายละเอียดการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากที่ประกาศตามข้อ ๗ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ ให้เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๒.๗.๑ หรือ ๑๒.๗.๒ แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข/พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๑๑, ตารางแสดงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ ๑ แสดงสัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงิน จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	สัดส่วนจากประสิทธิภาพการเงิน	โรงพยาบาล	สัดส่วนจากประสิทธิภาพการเงิน
รพ.พระนครศรีอยุธยา	8.75	รพ.หนองคาย	9.00
รพ.สระบุรี	9.00	รพ.มหาสารคาม	9.00
รพ.ชลบุรี	8.50	รพ.ร้อยเอ็ด	8.75
รพ.ระยอง	8.75	รพ.ภาพสินธุ์	9.00
รพ.พระปกเกล้า	8.50	รพ.สกลนคร	8.75
รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร	8.50	รพ.นครพนม	8.25
รพ.มหาราชนครราชสีมา	9.00	รพ.มุกดาหาร	8.75

โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน	โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน
รพ.บุรีรัมย์	8.75	รพ.นครพิงค์	9.00
รพ.สุรินทร์	8.75	รพ.ลำพูน	9.00
รพ.สรรพสิทธิประสงค์	8.00	รพ.แพร่	9.00
รพ.ขอนแก่น	8.50	รพ.น่าน	8.75
รพ.อุดรธานี	8.75	รพ.พะเยา	8.75
รพ.ลำปาง	9.00	รพ.เชียงใหม่	9.00
รพ.อุดรดิตถ์	8.25	รพ.อุทัยธานี	8.75
รพ.เขียงรายประชานุเคราะห์	8.75	รพ.กำแพงเพชร	9.00
รพ.สวรรคตประชารักษ์	9.00	รพ.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	8.75
รพ.พุทธชินราช	8.75	รพ.แม่สอด	9.00
รพ.ราชบุรี	9.00	รพ.สุโขทัย	8.25
รพ.เจ้าพระยายมราช	8.25	รพ.ศรีสังวร สุโขทัย	8.75
รพ.นครปฐม	9.00	รพ.พิจิตร	8.50
รพ.มหาราชนครศรีธรรมราช	8.75	รพ.เพชรบูรณ์	9.00
รพ.สุราษฎร์ธานี	8.75	รพ.ดำเนินสะดวก	8.00
รพ.หาดใหญ่	8.25	รพ.บ้านโป่ง	8.75
รพ.ตรัง	9.00	รพ.โพธาราม	8.75
รพ.สมุทรปราการ	8.00	รพ.พหลพลพยุหเสนา	9.00
รพ.พระนั่งเกล้า	8.75	รพ.มะการักษ์	9.00
รพ.ปทุมธานี	9.00	รพ.สมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗	8.75
รพ.เสนา	8.00	รพ.สมุทรสาคร	9.00
รพ.อ่างทอง	8.50	รพ.สมเด็จพระพุทธเลิศหล้า	8.00
รพ.พระนารายณ์มหาราช	8.00	รพ.พระจอมเกล้า	8.75
รพ.บ้านหมี่	8.00	รพ.ประจวบคีรีขันธ์	9.00
รพ.สิงห์บุรี	8.25	รพ.กระบี่	9.00
รพ.อินทร์บุรี	8.00	รพ.พังงา	8.50
รพ.ชัยนาทเรนทร	9.00	รพ.วชิระภูเก็ต	8.75
รพ.พระพุทธบาท	8.00	รพ.ระนอง	8.25
รพ.ตราด	8.75	รพ.ชุมพรเขตอุดมศักดิ์	8.75
รพ.พุทธโสธร	8.50	รพ.สงขลา	8.25
รพ.นครนายก	9.00	รพ.สตูล	8.25
รพ.สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	9.00	รพ.พัทลุง	9.00
รพ.ศรีสะเกษ	8.00	รพ.กระทุ่มแบน	9.00
รพ.ยโสธร	9.00	รพ.หัวหิน	8.75
รพ.ชัยภูมิ	8.75	รพ.สิรินธร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8.75
รพ.อำนาจเจริญ	8.75	รพ.บางละมุง	8.50
รพ.หนองบัวลำภู	9.00	รพ.ทุ่งสง	9.00
รพ.เลย	9.00		

ตารางที่ ๒ แสดงสัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงิน ในกลุ่มโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปที่มีความยากลำบาก ในการบริหารทรัพยากร จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	สัดส่วนจากประสิทธิภาพการเงิน	โรงพยาบาล	สัดส่วนจากประสิทธิภาพการเงิน
รพ.จอมทอง	4.13	รพ.ปราสาท	4.38
รพ.ฝาง	4.38	รพ. ๕๐ พรรษาชวราลงกรณ์	4.38
รพ.ศรีสังวาลย์	4.00	รพ.วารินชำราบ	4.38
รพ.กบินทร์บุรี	4.38	รพ.สมเด็จพระยุพราชเดชอุดม	4.50
รพ.อรัญประเทศ	4.38	รพ.สิชล	4.50
รพ.บางพลี	4.50	รพ.เกาะสมุย	4.38
รพ.แก่ง	4.50	รพ.ตะกั่วป่า	4.50
รพ.เฉลิมพระเกียรติฯ ระยอง	4.00	รพ.นราธิวาสราชนครินทร์	4.13
รพ.ชุมแพ	4.38	รพ.สุโขทัย	4.13
รพ.บึงกาฬ	4.50	รพ.ปัตตานี	4.13
รพ.กุมภวาปี	4.25	รพ.ยะลา	4.38
รพ.สมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน	4.50	รพ.เบตง	4.38
รพ.เทพรัตนนครราชสีมา	4.50	รพ.กันทรลักษ์	4.25
รพ.ปากช่องนานา	4.50	รพ.วานรนิวาส	4.50
รพ.นางรอง	4.38	รพ.ภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ	4.50

ตารางที่ ๓ คำนวณน้ำหนักของระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

ระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล	ค่าน้ำหนัก
อยู่ในขั้นที่ ๑, ๒ หรือ ใบบรับรองครั้งที่ ๑ หมดอายุ	๐.๙
ได้รับการรับรองคุณภาพ HA ครั้งที่ ๑ หรือ ใบบรับรอง Reaccredit หมดอายุ	๑.๐
ผ่านการรับรองคุณภาพ Re accreditation HA	๑.๑

หมายเหตุ : ผลการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลให้ใช้ข้อมูลระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตารางที่ ๔ แสดงค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำ ในแต่ละเดือน

วิชาชีพ/ประเภทเจ้าหน้าที่	ค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำ
แพทย์	๒,๒๐๐ คะแนน
ทันตแพทย์	๒,๒๐๐ คะแนน
เภสัชกร	๑,๔๔๐ คะแนน
พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย และ นักวิทยาศาสตร์ (ตามหมายเหตุ)	๑,๒๐๐ คะแนน
พยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่งานเทคนิค	๙๖๐ คะแนน
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเจ้าหน้าที่เทคนิค	๗๒๐ คะแนน
เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	
- สายงานเริ่มต้นในระดับวุฒิ ปวช.	๗๒๐ คะแนน
- สายงานเริ่มต้นในระดับวุฒิ ปวส.	๙๖๐ คะแนน
- สายงานเริ่มต้นในระดับวุฒิปริญญาตรี	๑,๒๐๐ คะแนน
เจ้าหน้าที่อื่น ที่ไม่ได้จ้างตามวุฒิการศึกษา เช่น ผู้ช่วยเหลือคนไข้ คนงาน เป็นต้น	๖๐๐ คะแนน

หมายเหตุ : นักวิทยาศาสตร์ หมายถึงรวมถึง ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักรังสีการแพทย์ นักวิชาการอาหารและยา นักเทคนิคการแพทย์ นักอาชีวบำบัด หรือผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งได้รับการบรรจุด้วยวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ กพ. กำหนด

ตารางที่ ๕ แสดงสัดส่วนระหว่างวิชาชีพ

วิชาชีพ/ประเภทเจ้าหน้าที่	สัดส่วนวิชาชีพ
แพทย์	ไม่น้อยกว่า ๑.๐๐
ทันตแพทย์	ไม่น้อยกว่า ๐.๘๐
เภสัชกร	ไม่น้อยกว่า ๐.๓๕
พยาบาลวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า ๐.๒๕
นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย นักวิทยาศาสตร์ (ตามหมายเหตุ ๒)	ไม่น้อยกว่า ๐.๒๐
เจ้าพนักงานเทคนิค เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	ไม่น้อยกว่า ๐.๑๐
สายสนับสนุน ปรียญตรี	ไม่น้อยกว่า ๐.๑๐
สายบริการอื่น เช่น ผู้ช่วยเหลือคนไข้	ไม่น้อยกว่า ๐.๐๕
สายสนับสนุน ต่ำกว่าปรียญตรี	ไม่น้อยกว่า ๐.๐๕

หมายเหตุ ๑ : สัดส่วนระหว่างวิชาชีพตามตารางที่ ๕ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามผลการศึกษาทางวิชาการ

หมายเหตุ ๒ : นักวิทยาศาสตร์ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักรังสีการแพทย์ นักวิชาการอาหารและยา นักเทคนิคการแพทย์ นักอาชีวบำบัด หรือผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งได้รับการบรรจุด้วยวุฒิไม่ต่ำกว่าปรียญตรี ซึ่งใช้เป็นคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งตามที่ กพ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓

ชื่อโรงพยาบาล จังหวัด.....

จำนวนเตียงที่ขึ้นทะเบียนเตียง จำนวนเตียงที่ให้บริการจริง.....เตียง

ขออนุมัติดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การกำหนดค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำ

() กำหนดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข

() อื่นๆ ได้แก่.....

๒. การเก็บค่าคะแนนผลการปฏิบัติงาน

() เก็บเฉพาะในเวลาราชการ

() เก็บทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ

() นำค่าตอบแทน OT ทั้งหมด มากำหนดเป็นค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำเพิ่ม

() นำค่าตอบแทน OT บางส่วน.....% มากำหนดเป็นค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำ

๓. การจัดสรรวงเงินภายในหน่วยบริการ กำหนดดังนี้

() คิดเป็นภาพรวมทั้งโรงพยาบาล โดยไม่แยกตามวิชาชีพหรือกลุ่มงาน

() กำหนดสัดส่วน โดยแยกตาม

() กลุ่มวิชาชีพ

() กลุ่มงานหรือฝ่ายในโรงพยาบาล

๔. กรอบวงเงินในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน กำหนดกรอบวงเงิน ดังนี้

ค่าแรงตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เป็นเงิน.....บาท ประมาณการเป็น

ค่าแรงรวม ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงิน บาท

() โรงพยาบาลชุมชน กรอบวงเงิน คิดเป็น% ของค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการ (ไม่เกิน ๓ %)

เป็นจำนวนเงินบาทต่อปี

() โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลในพื้นที่ยากลำบากในการบริหารจัดการทรัพยากร
ระดับ ก และระดับ ข กำหนดกรอบวงเงินค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กรอบสัดส่วนของโรงพยาบาล
จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและผลการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

(ตามประกาศตารางที่ ๑ แสดงสัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงิน จำแนกรายโรงพยาบาล

ตารางที่ ๒ แสดงสัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงินในกลุ่มโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป

ที่มีความยากลำบากในการบริหารทรัพยากร

ตารางที่ ๓ คำนวณน้ำหนักของระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล)

สัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงินเท่ากับ.....ค่าน้ำหนักของการพัฒนา
คุณภาพของโรงพยาบาลเท่ากับ.....คำนวณเป็นจำนวนเงิน (Capmax).....บาทต่อปี

() กรณีกำหนดวงเงินเพิ่มเติม เป็นไปตามสถานะเงินบำรุงของหน่วยบริการขอเพิ่มวงเงินจากที่
กำหนด.....% ของค่าแรง เป็นจำนวนเงินที่เพิ่ม.....บาท รวมเป็นกรอบวงเงินในการ
เบิกจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน.....บาท

() โรงพยาบาล ได้จัดสรรเป็นวงเงินค่าตอบแทนสำหรับการวัดผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นคุณภาพในวิชาชีพที่ขาดแคลนและมีความจำเป็น (ตามประกาศ ข้อ ๕.๖) เป็นสัดส่วน
ของวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานทั้งหมด.....% เป็นจำนวนเงิน.....บาทต่อปี

() กำหนด...

เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓

() กำหนดกรอบวงเงินวิธีอื่น ๆ (กรณีหน่วยบริการนอกสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)
ดังนี้.....

๕. สถานการณ์ทางการเงิน ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (ให้แนบบแสดงฐานะทางการเงินเพื่อการบริหาร
และงบแสดงผลการดำเนินงานเพื่อการบริหารของโรงพยาบาล ณ วันที่ดังกล่าว)

๖. การบริหารจัดการภายในหน่วยบริการ มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้ (ให้แนบคำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง)

- () คณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงาน
- () คณะกรรมการตรวจสอบค่าคะแนนผลการปฏิบัติงาน
- () คณะกรรมการอื่นๆ

๗. จำนวนบุคลากร (ณ วันที่ ๑ ของเดือนตุลาคม) ทุกประเภท และสัดส่วนวิชาชีพที่กำหนด

กลุ่มบุคลากรแยกวิชาชีพ	จำนวน (คน)	สัดส่วน
แพทย์		
ทันตแพทย์		
เภสัชกร		
พยาบาลวิชาชีพ		
นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย และนักวิทยาศาสตร์ (ตามหมายเหตุ)		
เจ้าพนักงานเทคนิค เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล		
สายสนับสนุนปริญญาตรี		
สายบริการอื่น เช่น ผู้ช่วยเหลือคนไข้		
สายสนับสนุนต่ำกว่าปริญญาตรี		

หมายเหตุ นักวิทยาศาสตร์ หมายถึงรวมถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักรังสีการแพทย์
นักวิชาการอาหารและยา นักเทคนิคการแพทย์ นักอาชีวบำบัด หรือผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ดำรงตำแหน่งที่
เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งได้รับการบรรจุด้วยวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด

๘. ให้หน่วยบริการขออนุมัติดำเนินการต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๘ แห่งข้อบังคับกระทรวง
สาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. ๒๕๔๔ กรณีที่ขออนุมัติวงเงินเพิ่มไม่เกิน ๑% ต้องขออนุมัติผ่านคณะกรรมการระดับจังหวัด และกรณีที่ขออนุมัติ
วงเงินเพิ่ม ๑-๒ % ต้องขออนุมัติผ่านคณะกรรมการระดับจังหวัด และคณะกรรมการระดับเขต ตามลำดับ

๙. หน่วยบริการทุกแห่งที่ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ต้องส่งสำเนาแบบคำขออนุมัติดำเนินการ
จ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารลงนามแล้ว ให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณาการจัดทำค่าของบประมาณในปีต่อไปด้วย

ทั้งนี้ จะดำเนินการวางระบบและเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่.....
พ.ศ. เป็นต้นไป

เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๓

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ.....

()

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

ลงชื่อ

()

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด.....

กรณีกำหนดวงเงินเพิ่มเติมไม่เกิน ๑ %	กรณีกำหนดวงเงินเพิ่มเติม ๑-๒ %
<p>() อนุมัติ เหตุผล.....</p> <p>() ไม่อนุมัติ เหตุผล.....</p> <p>ลงชื่อ</p> <p>()</p> <p>ประธานคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔</p>	<p>() อนุมัติ เหตุผล.....</p> <p>() ไม่อนุมัติ เหตุผล.....</p> <p>ลงชื่อ</p> <p>()</p> <p>ประธานคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔</p>
	<p>ลงชื่อ</p> <p>()</p> <p>ผู้ตรวจราชการกระทรวง ประธานคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานระดับเขต</p>