

แนวทางปฏิบัติการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
 แนนบายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับ
 หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๙
 ของหน่วยบริการ ในเขตสุขภาพที่ ๘

.....

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแนนนบายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๑.๔ ของหน่วยบริการ ในเขตสุขภาพที่ ๘ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด มีความเป็นธรรม แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาบริการ ไม่เป็นภาระการเงินแก่หน่วยบริการ ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด เขตสุขภาพที่ ๘ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแนนนบายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๙ ของหน่วยบริการในเขตสุขภาพที่ ๘

๒. หลักการ

๒.๑ “หน่วยบริการ” หมายความว่า โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ให้บริการในสถานะเดียวกัน

๒.๒ “เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายคาบ พนักงานของรัฐในกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือบุคคลอื่นที่ได้รับคำสั่งหรือได้รับมอบหมาย เป็นลายลักษณ์อักษรให้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการหรือนอกหน่วยบริการหรือต่างหน่วยบริการ **เพื่อให้บริการ สนับสนุนด้านบริการ หรือร่วมบริการ** และต้องปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง การให้บริการผู้ป่วยที่ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค **โดยไม่รวมผู้รับจ้างประเภทจ้างเหมาบริการ** ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐด้วย

๒.๓ ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเบี่ยงเลียงเหมาจ่าย ตามข้อ ๑๑.๔ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแนนนบายข้อ บังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๙ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนตามข้อ ๑๑.๔ และได้ปฏิบัติงานตามเงื่อนไข ข้อ ๑๑.๔.๒ แล้ว

๒.๓.๑ ผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนตามข้อ ๑๑.๔ ประกอบด้วย

๑. เป็นเจ้าหน้าที่ (ตามคำนิยาม)
๒. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ (๑๑.๔.๑)
๓. เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นการประจำ (๑๑.๔.๒)
๔. เป็นผู้ที่ได้รับการอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้ประกอบการโรคศิลปะ

เฉพาะในกรณีที่เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น รวมทั้งต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษพักการใช้ เพิกถอน หรือขาดการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ(๑๑.๔.๓)

๒.๓.๒ ปฏิบัติงานตามเงื่อนไข ตามข้อ ๑๑.๔.๒

๑. ปฏิบัติงานเป็นการประจำ

๒. มีวันทำการไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการในเดือนที่จะเบิกจ่าย ซึ่งกำหนดเงื่อนไขการเบิกจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวต้องห้ามการทำงานให้กับหน่วยบริการอย่างเต็มที่ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการต้นสังกัดมีคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานที่อื่น ซึ่งมีลักษณะเฉพาะกิจเฉพาะคราว ตามความประสงค์ของส่วนราชการหรือหน่วยบริการ แต่ไม่ใช่งานถูกดำเนินการทางวินัย

(๒) ได้รับคำสั่งให้ไปฝึกอบรมที่มีความจำเป็นสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยบริการ โดยให้นับรวมเป็นวันทำการได้ไม่เกิน ๙๐ วันต่อปีงบประมาณ

(๓) ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมประชุม สัมมนาวิชาการที่มีความจำเป็นสำหรับส่วนราชการหรือหน่วยบริการ โดยให้นับรวมเป็นวันทำการได้ไม่เกิน ๑๐ วันต่อเดือน

(๔) การลาไปอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์หรือการคลอดบุตร ในแต่ละประเภทโดยให้นับรวมเป็นวันทำการได้ไม่เกิน ๙๐ วันต่อปีงบประมาณ

๒.๔ การพิจารณาเบิกจ่ายค่าตอบแทน ฯ ในเดือนเบิกจ่าย

ตามข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับความจำเป็นและไม่เป็นภาระต่อสถานะเงินบำรุงของหน่วยบริการ

๓. แนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกจ่าย

๓.๑ หน่วยบริการ

๑. หน่วยบริการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน

แนวทางกำหนดผู้มีคุณสมบัติ

- ๑.๑ เป็นเจ้าหน้าที่ ตามคำนิยาม

- ๑.๒ เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ตามข้อ ๑๑.๔.๑ (๑) – (๔)

- ๑.๓ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟู

สมรรถภาพและคุ้มครองผู้บริโภค หรือให้บริการแก่ผู้ป่วย ตามข้อ ๑๑.๔.๑ (๕) โดยมีแนวทางพิจารณา คือ

เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรในตำแหน่ง หรือให้ปฏิบัติงาน ให้บริการที่เข้าเงื่อนไข ข้อ ๑๑.๗.๑. (๕) ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

(๑) งานให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสมรรถภาพและ
คุ้มครองผู้บริโภค

(๒) งานให้บริการดูแล/ช่วยเหลือผู้ป่วย หรืองานช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ณ จุดบริการ
เช่น งานบริการผู้ป่วยนอก(OPD), งานบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน(ER), งานบริการผู้ป่วยใน(IPD),
งานบริการห้องคลอด(LR), งานบริการห้องผ่าตัด(OR), งานบริการผู้ป่วยวิกฤติ(ICU), งานบริการห้องปฏิบัติการ
ชั้นสูง(LAB), งานบริการถ่ายภาพรังสี(X-ray), งานบริการกายภาพบำบัด, งานบริการแพทย์แผนไทย,
งานบริการคลินิกพิเศษ, งานบริการจ่ายยา, บริการศูนย์เปล เป็นต้น

(๓) งานสนับสนุนด้านบริการหรือร่วมบริการ เช่น งานบริการเก็บเงิน,
งานประชาสัมพันธ์/อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ, งานบริการซักฟอก, งานบริการตัดเย็บ, งานบริการ
จ่ายกลาง, งานบริการประกอบอาหาร, งานบริการดูแลระบบคอมพิวเตอร์บริการผู้ป่วย, งานบริการทำความสะอาด
เป็นต้น

๑.๔ การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เป็นการมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นการประจำ

๑.๕ การมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละงานหรือแต่ละจุดบริการจะต้องไม่เกิน
กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยบริการ หรือกรอบอัตรากำลังตามภาระงานนั้น

๒. ให้หน่วยบริการจัดทำ**ใบพรรณานำที่งาน (Job description)** และ**เกณฑ์ประเมินคุณค่า
ผลงาน** ของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑ เป็นรายบุคคล

๒.๑ ใบพรรณานำที่งาน (Job description) ประกอบด้วย

๑. ข้อมูลตำแหน่ง/งาน(Job Identification)
๒. หน้าที่รับผิดชอบโดยสรุป (Job Summary)
๓. รายละเอียดของงาน (Job Details)
๔. คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Job Requirement)
๕. ผู้รับรอง (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

๒.๒ คุณค่าผลงาน หมายถึง ผลลัพธ์การปฏิบัติงานตาม Job Description ที่ก่อให้เกิดคุณค่า
(Value) แก่องค์กรหรือผู้รับบริการ ในมิติคุณภาพบริการ หรือปริมาณงานที่ก่อให้เกิดรายได้แก่หน่วยงาน

๒.๓ เกณฑ์ประเมินคุณค่าผลงาน หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณค่าผลงาน ของเจ้าหน้าที่
ที่ได้ปฏิบัติงานตาม Job Description แล้ว เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ที่เจ้าหน้าที่ต้องมีผลงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อ
จะเข้าเงื่อนไขเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทน ตามเงื่อนไขการปฏิบัติงานข้อ ๑๑.๔.๒ การประเมินในมิติเชิง
ปริมาณหรือคุณภาพ รายบุคคลหรือทีม เปรียบเทียบผลงานระดับกลุ่มหรือหน่วยบริการหรือจังหวัดหรือเขต
สุขภาพ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒.๔ การประเมินคุณค่าผลงาน ให้หัวหน้าหน่วยบริการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณค่า
ผลงาน หรือมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมิน

๓. ให้น่วยบริการส่งใบพรรณานาหน้าทำงาน (Job description) และเกณฑ์ประเมินคุณค่าผลงานตามข้อ ๒ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติ ที่จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ระดับจังหวัดที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแต่งตั้ง เพื่อพิจารณา ดังนี้

๓.๑ กรณีโรงพยาบาลชุมชน ให้ฝ่ายบริหารทั่วไป รวบรวมเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๓.๒ กรณีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอรวบรวมส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๓.๓ ให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ รวบรวมบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ใบพรรณานาหน้าทีและเกณฑ์ประเมินคุณค่าผลงาน ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๓.๔ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนฯ

๓.๕ คณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ พิจารณากลั่นกรองบัญชีรายชื่อใบพรรณานาหน้าที และเกณฑ์ประเมินคุณค่าผลงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด และเป็นไปในทางเดียวกัน และเสนอบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ใบพรรณานาหน้าทีงาน และเกณฑ์ประเมินคุณค่าผลงาน ของหน่วยบริการให้คณะกรรมการ กวป. พิจารณาเห็นชอบ

๓.๖ เมื่อคณะกรรมการ กวป. เห็นชอบบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ใบพรรณานาหน้าทีงาน และเกณฑ์ประเมินคุณค่าผลงาน ของแต่ละหน่วยบริการแล้ว ให้แจ้งให้หน่วยบริการจัดทำคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติที่คณะกรรมการ กวป. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

๔. เงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนในเดือนที่เบิกจ่าย

เพื่อให้หน่วยบริการพิจารณาเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน ตามแผนการจ่ายเงินค่าตอบแทน ในเดือนเบิกจ่ายนั้น เป็นไปในทางเดียวกัน จึงกำหนดเงื่อนไขการจ่ายเงิน ดังนี้

๔.๑ กรณีโรงพยาบาลชุมชน ต้องมีเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดคงเหลือในเดือนนั้น (ไม่นับรวมเงินที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ได้แก่ งบค่าเสื่อม หรือเงินบริจาค เป็นต้น) พอจ่ายตามลำดับ ดังนี้

๑) ค่าใช้จ่ายประจำ (Fix Cost) ได้แก่ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน (ฉบับที่ ๕) และค่าสาธารณูปโภค

๒) เจ้าหนี้การค้าอย่างน้อย ๑๐ %

๓) ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย ตามฉบับที่ ๑๑

๔) เมื่อจ่ายค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายแล้ว ต้องมีเงินเหลือพอจ่าย Fix Cost ในเดือนไปได้มากกว่า ๕๐ % ของแผนการจ่าย

ทั้งนี้ เมื่อจ่ายค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายแล้ว ดัชนีความเสี่ยงทางการเงิน (Risk Score) ต้องไม่เป็นระดับ ๗

๔.๒ กรณีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เมื่อจ่ายค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายในเดือนนั้นแล้ว ต้องมีเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดคงเหลือ พอจ่ายค่าใช้จ่ายประจำ (Fix Cost) ของ ๓ เดือนถัดไป

๕. การอุทธรณ์

กรณีที่เจ้าหน้าที่ ไม่ได้รับการพิจารณาเป็นผู้มีคุณสมบัติ หรือเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายนั้น สามารถอุทธรณ์ได้ โดยยื่นคำร้องผ่านหัวหน้าหน่วยบริการ เพื่อเสนอคณะกรรมการ กวป.พิจารณาต่อไป ทั้งนี้ มติคณะกรรมการ กวป. ถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป