

สรุปการประชุม การจ่ายค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน P4P

วันที่ 26 กันยายน 2560

1. ที่ประชุมเห็นชอบ คำขออนุมัติการจ่ายค่าตอบแทนแบบ P4P ของปี 2561 ของศูนย์อนามัย 1-13 และศูนย์ทันตระหว่างประเทศ โดยศูนย์ที่ส่งเอกสารมายังไม่ครบ ให้ส่งเอกสารมาที่กองจ.ภายในสิ้นเดือนนี้ โดยเอกสารที่จะแนบมาได้แก่
 - 1.1. แบบคำขออนุมัติดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2561
 - 1.2. รายชื่อ บุคลากรและเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นๆที่จัดอยู่ในหมวดเงินเดือนที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะขอรับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3. แบบกระจายเงินค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติการจำแนกรายวิชาชีพ
 - 1.4. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลปฏิบัติการของหน่วยบริการ และคณะกรรมการตรวจสอบค่าคะแนนผลปฏิบัติการ
2. หน่วยงานที่ส่งเอกสารตามข้อ 1 ครบถ้วน และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจาก กอง.จ.แล้ว ให้หน่วยบริการจ่ายค่าตอบแทนปฏิบัติตามผลปฏิบัติการของปี 2561 (ตุลาคม 2560- กันยายน 2561) โดยปฏิบัติตามแนวทางที่ ฉบับ 12 กำหนด รวมถึงปฏิบัติตามกรอบข้อตกลงของที่ประชุมในข้อ 3
3. กรอบข้อตกลงของที่ประชุม
 - 3.1. กรอบวงเงินที่จะจ่ายค่าตอบแทน คือ ไม่เกิน ร้อยละ 9 x คะแนนการผ่านการประเมิน HA โดย
 - 3.1.1. รพ.ที่ไม่ผ่าน HA หรือผ่าน HA ชั้น 1 และ ชั้น 2 = $9 \times 0.9 = 8.1 \%$
 - 3.1.2. รพ.ผ่าน HA ชั้น 3 = $9 \times 1 = 9 \%$
 - 3.1.3. รพ.ที่ Re Accredited HA = $9 \times 1.1 = 9.9 \%$
 - 3.2. เกณฑ์ในการให้คะแนนที่วิชาชีพต่างๆช่วยกันทำ ถือเป็นค่ากลาง ที่คณะกรรมการกำหนดค่าคะแนนผลปฏิบัติงานของหน่วยบริการ สามารถนำไปทบทวน ปรับปรุง เพิ่มเติม และงานเดียวกัน ไม่ควรมีค่าคะแนนแตกต่างจากค่ากลาง ส่วนเกณฑ์ในการให้คะแนนด้านวิชาการ จะยึดตามแนวทางของท่าน ผอ.ศูนย์อนามัยที่ 11
 - 3.3. Weight น้ำหนักของแต่ละวิชาชีพ ให้ยึดตามกรอบที่ฉบับ 12 กำหนด
 - 3.4. บุคลากรที่อยู่ในขอบข่ายที่จะจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ วิชาชีพต่างๆ นักวิชาการ และ Back office
 - 3.5. แนวทางการคิดค่าตอบแทน และจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
 - 3.5.1. จ่ายค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติการ เมื่อผลปฏิบัติงานเกินกว่าเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำของแต่ละวิชาชีพกำหนด
 - 3.5.2. กรณีที่บุคคลใด ผลการปฏิบัติงานไม่ถึงเกณฑ์ขั้นต่ำ จะไม่จ่ายค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติการแก่บุคคลรายนั้น และไม่นำวงเงินของบุคคลนั้นไปแบ่งให้กับบุคคลที่เหลือ (ถือเป็นการคืนวงเงินให้ศูนย์)

- 3.5.3.การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจะไม่จ่ายซ้ำซ้อน ในกรณีที่ที่ได้รับค่า OT หรือได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงแล้วจะไม่นำมานับเป็นผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมานับเป็นแต้มเพื่อรับค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน
- 3.5.4.การเก็บค่าคะแนนผลปฏิบัติงานต้องไม่สร้างภาระในการบันทึก ศูนย์ไหนใช้ระบบการบันทึกบริการด้วยโปรแกรม ให้เก็บจากผลการบันทึกการบริการผ่านระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และให้คณะกรรมการตรวจสอบค่าคะแนนผลปฏิบัติงาน ของวิชาชีพต่างๆ เป็นผู้ตรวจสอบค่าคะแนนของแต่ละคน จำแนกตามวิชาชีพ และเซ็นชื่อรับรองความถูกต้อง ก่อนเสนอ ผอ.ศูนย์อนุมัติ
- 3.6. การคิดแต้มต่อสำหรับผู้บริหาร ที่มีคำสั่งศูนย์แต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อคิดแต้มต่อแล้ว จะไม่นำค่าคะแนนเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ได้แก่ Planning ,Organizing ,Directing , Controlling, Reporting, Meeting มาคิดซ้ำอีก โดยแต้มต่อของผู้บริหารเป็นดังนี้
- 3.6.1.ผู้อำนวยการศูนย์ แต้มต่อ ร้อยละ 100
- 3.6.2.รอง ผอ.ศูนย์ และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล แต้มต่อร้อยละ 50
- 3.6.3.หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน แต้มต่อร้อยละ 30
- 3.6.4.หัวหน้างานร้อยละ 20