

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๔/ว ๗๕๗



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน อธิบดีทุกกรม เลขธิการคณะกรรมการอาหารและยา ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข สาธารณสุขนิเทศก์ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และนิติกรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๒.๓.๔/ว ๘๑๘ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งเวียนประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

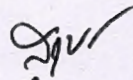
กระทรวงสาธารณสุขขอเรียนว่าคณะกรรมการค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข ได้เห็นชอบการขออนุมัติปรับปรุงกรอบวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการ เพื่อให้หน่วยบริการทุกระดับที่มีแผนการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามภาระงานฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการขออนุมัติต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัด

กระทรวง ...

กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ดำเนินการออกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนนท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) - (๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติที่อยู่ในเครือข่ายบริการสุขภาพของตนทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุภูมิ กาญจนพิมาย)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองกฎหมาย

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๔๒๗

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๔๓๔

E-mail: legal@health.moph.go.th



ประกาศกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข
ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙
พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้การดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรประกาศรายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒.๖ และข้อ ๑๒.๗.๓ (๒) แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมของคณะกรรมการค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑ ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รายละเอียดการดำเนินการการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้หน่วยบริการกำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการ ซึ่งมีตัวแทนจากกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มงานต่างๆ แบบมีส่วนร่วม เพื่อจัดทำข้อเสนอการดำเนินงานในหน่วยบริการ และให้มีคณะกรรมการตรวจสอบค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบการดำเนินการและการติดตามประเมินผลของหน่วยบริการ

ข้อ ๕ การกำหนดกรอบวงเงินเพื่อเป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน จะมีการกำหนดกรอบวงเงินที่ใช้เป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีเป็นระยะๆ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กำหนดกรอบวงเงิน ดังนี้

๕.๑ ค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการที่นำมาคำนวณกรอบวงเงินนี้ ดังนี้

๕.๑.๑ ให้ใช้ข้อมูล...

๕.๑.๑ ให้ใช้ข้อมูลจากบัญชีของหน่วยบริการ ประมาณการเป็นค่าแรงรวมของปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ในการกำหนดกรอบวงเงินปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๕.๑.๒ ให้ใช้ข้อมูลจากบัญชีของหน่วยบริการ ประมาณการเป็นค่าแรงรวมของปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ในการกำหนดกรอบวงเงินปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๕.๒ โรงพยาบาลชุมชน กำหนดกรอบวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจากวงเงินค่าแรงของหน่วยบริการ ไม่เกินร้อยละ ๓

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

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

๕.๕ หน่วยบริการสามารถกำหนดดวงเงินเพิ่มเติมจากข้อ ๕.๒ ถึง ๕.๔ ได้อีกไม่เกินร้อยละ ๒ ของค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการ เพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามสถานะเงินบำรุงของหน่วยบริการ

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

๕.๕.๒ กรณีที่ขอเพิ่มวงเงินจากที่กำหนดไม่เกินร้อยละ ๒ ให้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการระดับเขต ตามข้อ ๑๒.๗.๑ แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๔

๕.๕.๓ กรณีหน่วยบริการสังกัดกรม มีความประสงค์จะเพิ่มวงเงินจากที่กำหนดอีกไม่เกินร้อยละ ๒ ของค่าแรงทั้งหมดของหน่วยบริการ ให้ขออนุมัติต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานระดับกรม ตามข้อ ๑๒.๗.๒ (๓) แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๔

๕.๖ หน่วยบริการ...

๕.๖ หน่วยบริการต้องจัดสรรวงเงินค่าตอบแทนตามกรอบ สำหรับการวัดผลการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระตุ้นคุณภาพงานในวิชาชีพที่ขาดแคลนและมีความจำเป็น 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 การกำหนดค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำในเวลาราชการ บนหลักการเวลามาตรฐานในการทำงานเดือนละ ๒๐ วัน โดยกำหนดความแตกต่างของแต่ละวิชาชีพตามอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในลักษณะเป็นเวรหรือเป็นผลัด (ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ: OT) ของแต่ละวิชาชีพตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๒ ดังแสดงในตารางที่ ๔

ข้อ ๗ การกำหนดสัดส่วนระหว่างวิชาชีพเพื่อนำมาคำนวณวงเงินค่าตอบแทน ให้นำสัดส่วนที่กำหนด คูณด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่แต่ละวิชาชีพที่มีอยู่จริงในกลุ่มงาน โดยจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันไว้ในกลุ่มงานเดียวกัน แล้วจึงนำผลรวมสัดส่วนของกลุ่มงานดังกล่าว ไปคำนวณวงเงินจากกรอบวงเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยบริการ สัดส่วนระหว่างวิชาชีพ ดังแสดงในตารางที่ ๕

หากหน่วยบริการประสงค์จะปรับสัดส่วนวิชาชีพ ให้สอดคล้อง เหมาะสม กับบริบทของหน่วยบริการ สามารถดำเนินการปรับเพิ่มในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการ ตามข้อ ๔ แล้วเสนอขออนุมัติจากหัวหน้าหน่วยบริการ

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

ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานของหน่วยบริการ ตามข้อ ๔ สามารถพิจารณากำหนดกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริง (Activity Base) ที่เหมาะสมกับหน่วยบริการแต่ละแห่ง และให้เสนอขออนุมัติจากหัวหน้าหน่วยบริการ

ข้อ ๙ ให้ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน หรือเทียบเท่าหน่วยบริการสังกัดส่วนราชการระดับกรม ให้พิจารณาดำเนินการตามความพร้อมของหน่วยบริการบนหลักการเทียบเคียงกับโรงพยาบาลในระดับเดียวกันกับของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๑๐ กรณีหน่วยบริการมีความประสงค์จะกำหนดรายละเอียดการจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากที่ประกาศตามข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๒.๗.๑ หรือ ๑๒.๗.๒ แห่งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแบบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๙

ข้อ ๑๑ ตาราง...

ข้อ ๑๑ ตารางแสดงรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ ๑ แสดงสัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงิน จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน	โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน
รพ.พระนครศรีอยุธยา	๘.๗๕	รพ.หนองคาย	๘.๕๐
รพ.สระบุรี	๘.๕๐	รพ.มหาสารคาม	๘.๗๕
รพ.ชลบุรี	๘.๐๐	รพ.ร้อยเอ็ด	๘.๗๕
รพ.ระยอง	๘.๐๐	รพ.กาฬสินธุ์	๘.๕๐
รพ.พระปกเกล้า	๙.๐๐	รพ.สกลนคร	๘.๕๐
รพ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร	๘.๕๐	รพ.นครพนม	๘.๒๕
รพ.มหาราชนครราชสีมา	๙.๐๐	รพ.มุกดาหาร	๘.๒๕
รพ.บุรีรัมย์	๘.๗๕	รพ.นครพนังค์	๘.๗๕
รพ.สุรินทร์	๘.๕๐	รพ.ลำพูน	๘.๗๕
รพ.สรรพสิทธิประสงค์	๘.๕๐	รพ.แพร่	๘.๗๕
รพ.ขอนแก่น	๙.๐๐	รพ.น่าน	๘.๗๕
รพ.อุดรธานี	๘.๗๕	รพ.พะเยา	๘.๐๐
รพ.ลำปาง	๘.๗๕	รพ.เชียงใหม่	๘.๕๐
รพ.อุดรดิตถ์	๘.๕๐	รพ.อุทัยธานี	๘.๕๐
รพ.เขียงรายประชาชนนครราชสีมา	๘.๕๐	รพ.กำแพงเพชร	๘.๗๕
รพ.สวรรค์ประชารักษ์	๘.๕๐	รพ.สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	๘.๕๐
รพ.พุทธชินราช	๘.๗๕	รพ.แม่สอด	๘.๗๕
รพ.ราชบุรี	๘.๐๐	รพ.สุโขทัย	๘.๕๐
รพ.เจ้าพระยายมราช	๘.๕๐	รพ.ศรีสังวร สุโขทัย	๘.๗๕
รพ.นครปฐม	๙.๐๐	รพ.พิจิตร	๘.๒๕
รพ.มหาราชนครศรีธรรมราช	๘.๕๐	รพ.เพชรบูรณ์	๘.๕๐
รพ.สุราษฎร์ธานี	๘.๐๐	รพ.ดำเนินสะดวก	๘.๕๐
รพ.หาดใหญ่	๘.๕๐	รพ.บ้านโป่ง	๘.๕๐
รพ.ตรัง	๘.๗๕	รพ.โพธาราม	๘.๒๕
รพ.สมุทรปราการ	๘.๕๐	รพ.พหลพลพยุหเสนา	๘.๗๕
รพ.พระนั่งเกล้า	๘.๒๕	รพ.มะการักษ์	๘.๗๕
รพ.ปทุมธานี	๙.๐๐	รพ.สมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗	๘.๕๐
รพ.เสนา	๘.๐๐	รพ.สมุทรสาคร	๙.๐๐
รพ.อ่างทอง	๘.๕๐	รพ.สมเด็จพระพุทธเลิศหล้า	๘.๐๐
รพ.พระนารายณ์มหาราช	๘.๐๐	รพ.พระจอมเกล้า	๘.๗๕
รพ.บ้านหมี่	๘.๒๕	รพ.ประจวบคีรีขันธ์	๘.๕๐
รพ.สิงห์บุรี	๘.๗๕	รพ.กระบี่	๘.๕๐

โรงพยาบาล...

โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน	โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน
รพ.อินทร์บุรี	๘.๐๐	รพ.พังงา	๘.๒๕
รพ.ชัยนาทนเรนทร	๙.๐๐	รพ.วชิระภูเก็ต	๘.๒๕
รพ.พระพุทธบาท	๘.๒๕	รพ.ระนอง	๘.๒๕
รพ.ตราด	๙.๐๐	รพ.ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	๘.๕๐
รพ.พุทธโสธร	๘.๗๕	รพ.สงขลา	๘.๐๐
รพ.นครนายก	๘.๒๕	รพ.สตูล	๘.๕๐
รพ.สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว	๘.๗๕	รพ.พัทลุง	๘.๕๐
รพ.ศรีสะเกษ	๙.๐๐	รพ.กระทุ่มแบน	๘.๒๕
รพ.ยโสธร	๘.๕๐	รพ.หัวหิน	๘.๐๐
รพ.ชัยภูมิ	๘.๗๕	รพ.สิรินธร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๘.๒๕
รพ.อำนาจเจริญ	๘.๕๐	รพ.บางละมุง	๘.๒๕
รพ.หนองบัวลำภู	๘.๒๕	รพ.ทุ่งสง	๘.๗๕
รพ.เลย	๘.๗๕		

ตารางที่ ๒ แสดงสัดส่วนจากประสิทธิภาพด้านการเงิน ในกลุ่มโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
ที่มีความยากลำบากในการบริหารทรัพยากร จำแนกรายโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน	โรงพยาบาล	สัดส่วนจาก ประสิทธิภาพ การเงิน
รพ.จอมทอง	๔.๒๕	รพ.นางรอง	๔.๓๘
รพ.ฝาง	๔.๒๕	รพ.ปราสาท	๔.๒๕
รพ.ศรีสังวาลย์	๔.๑๓	รพ. ๕๐ พรรษาชวขีราลงกรณ์	๔.๐๐
รพ.กบินทร์บุรี	๔.๓๘	รพ.วารินชำราบ	๔.๐๐
รพ.อรัญประเทศ	๔.๑๓	รพ.สมเด็จพระยุพราชเดชอุดม	๔.๓๘
รพ.บางพลี	๔.๕๐	รพ.สีชล	๔.๕๐
รพ.แก่ง	๔.๑๓	รพ.เกาะสมุย	๔.๒๕
รพ.เฉลิมพระเกียรติฯ ระยอง	๔.๐๐	รพ.ตะกั่วป่า	๔.๓๘
รพ.ชุมแพ	๔.๑๓	รพ.นราธิวาสราชนครินทร์	๔.๐๐
รพ.บึงกาฬ	๔.๑๓	รพ.สุโขทัย-ลก	๔.๒๕
รพ.กุมภวาปี	๔.๑๓	รพ.ปัตตานี	๔.๒๕
รพ.สมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน	๔.๒๕	รพ.ยะลา	๔.๓๘
รพ.เทพรัตนนครราชสีมา	๔.๑๓	รพ.เบตง	๔.๑๓
รพ.ปากช่องนานา	๔.๒๕		

ตารางที่ ๓...

ตารางที่ ๓ คำนวณน้ำหนักของระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

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

หมายเหตุ: ผลการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลให้ใช้ข้อมูลระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ สำหรับปีงบประมาณปี ๒๕๖๒ และ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ สำหรับปีงบประมาณปี ๒๕๖๓

ตารางที่ ๔ แสดงค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำ ในแต่ละเดือน

วิชาชีพ/ประเภทเจ้าหน้าที่	ค่าคะแนนประกันผลการปฏิบัติงานขั้นต่ำ
แพทย์	๒,๒๐๐ คะแนน
ทันตแพทย์	๒,๒๐๐ คะแนน
เภสัชกร	๑,๔๔๐ คะแนน
พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักการแพทย์แผนไทย และ นักวิทยาศาสตร์ (ตามหมายเหตุ)	๑,๒๐๐ คะแนน
พยาบาลเทคนิค และเจ้าพนักงานเทคนิค	๙๖๐ คะแนน
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเจ้าหน้าที่เทคนิค	๗๒๐ คะแนน
เจ้าหน้าที่อื่นๆ	
- 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 นักการแพทย์แผนไทย นักวิทยาศาสตร์ (ตามหมายเหตุ ๒)	ไม่น้อยกว่า ๐.๒๐
เจ้าพนักงานเทคนิค เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	ไม่น้อยกว่า ๐.๑๐
สายสนับสนุน ปริญญาตรี	ไม่น้อยกว่า ๐.๑๐
สายบริการอื่น เช่น ผู้ช่วยเหลือคนไข้	ไม่น้อยกว่า ๐.๐๕
สายสนับสนุน ต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่น้อยกว่า ๐.๐๕

หมายเหตุ ๑: สัดส่วนระหว่างวิชาชีพตามตาราง ที่ ๕ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามผลการศึกษาทางวิชาการ

หมายเหตุ ๒...

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสุksom กาญจนพิมาย)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑

ชื่อโรงพยาบาลจังหวัด.....

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 ๒๕๖๐ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เป็นเงิน.....บาท ประมาณการเป็น
ค่าแรงรวม ทั้งปีงบประมาณ ๒๕๖๑ 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...

Handwritten signature

เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แบบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑

() กำหนดกรอบวงเงินวิธีอื่นๆ (กรณีหน่วยบริการนอกสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)
ดังนี้.....

๕. สถานการณ์ทางการเงิน ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๑ (ให้แนบบงแสดงฐานะทางการเงินเพื่อการบริหาร
และงบแสดงผลการดำเนินงานเพื่อการบริหารของโรงพยาบาล ณ วันที่ดังกล่าว)

๖. การบริหารจัดการภายในหน่วยบริการ มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้ (ให้แนบบคำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง)

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

๗. จำนวนบุคลากร (ณ วันที่ ๑ ของเดือนตุลาคม) ทุกประเภท และสัดส่วนวิชาชีพที่กำหนด

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

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

๘. ให้หน่วยบริการขออนุมัติดำเนินการต่อคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อ ๙ แห่งข้อบังคับกระทรวง
สาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. ๒๕๔๔ กรณีที่ขออนุมัติวงเงินเพิ่มไม่เกิน ๑% ต้องขออนุมัติผ่านคณะกรรมการระดับจังหวัด และกรณีที่ขออนุมัติ
วงเงินเพิ่ม ๑-๒ % ต้องขออนุมัติผ่านคณะกรรมการระดับจังหวัด และคณะกรรมการระดับเขต ตามลำดับ

๙. หน่วยบริการทุกแห่งที่ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ต้องส่งสำเนาแบบคำขออนุมัติดำเนินการ
จ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารลงนามแล้ว ให้กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณาการจัดทำค่าของงบประมาณในปีต่อไปด้วย

ทั้งนี้ จะดำเนินการวางระบบและเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เดือน.....
พ.ศ..... เป็นต้นไป

ลงชื่อ...

Handwritten signature

เอกสารแนบท้ายตามข้อ ๑๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน
แนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ พ.ศ. ๒๕๖๑

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 ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔</p>
	<p>ลงชื่อ</p> <p>()</p> <p>ผู้ตรวจราชการกระทรวง ประธานคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานระดับเขต</p>

Handwritten signature