

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการจัดสรรเงินรางวัล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

ภารกิจติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ  
สำนักงาน ก.พ.ร.

เมษายน 2548

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

## หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548  
แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด
2. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด  
ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด
3. ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่กอง/สำนัก หรือสำนักงาน  
ของส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด
4. ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

ทั้งนี้ การกำหนดอัตราการจ่ายเงินรางวัลมีหลักเกณฑ์การพิจารณาโดยดูความเหมาะสมของ  
การจ่ายแต่ละระดับผลงานว่าควรแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ซึ่งอิงแนวคิด 2 ทฤษฎี คือ (1) อิงตาม  
โครงสร้างแบบเท่าเทียมกัน (Egalitarian structure) คือกำหนดอัตราการจ่ายรางวัลของแต่ละระดับ  
ผลงานตั้งแต่ระดับผลงานต่ำสุดจนถึงสูงสุดไม่แตกต่างกันมาก การกำหนดเช่นนี้เหมาะกับวัฒนธรรมการ  
ทำงานที่ต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันหรือการทำงานที่เน้นการ  
ปฏิบัติงานเป็นทีม (2) อิงตามโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical structure) คือการกำหนดอัตรา  
การจ่ายของแต่ละระดับผลงานตั้งแต่ระดับผลงานต่ำสุดจนถึงสูงสุดให้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ซึ่งการกำหนดเช่นนี้เหมาะกับวัฒนธรรมการทำงานที่อิงกับผลงานของแต่ละระดับผลงานอย่างเด่นชัด

ในการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ให้แก่ส่วนราชการระดับ  
กรมและจังหวัดจึงยึดหลักการกำหนดอัตราการให้รางวัลตามผลงานที่สะท้อนความแตกต่างของผลงานที่  
ชัดเจน (Hierarchical structure)

สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก หรือสำนักงาน รวมทั้งระดับบุคคลที่แต่ละ  
กรม/จังหวัดจะต้องนำไปจัดสรรต่อไป จะอิงแนวคิดทั้งสองแบบ เนื่องจากการทำงานเพื่อให้บรรลุ  
เป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนถึงต้องอาศัยผู้ที่เป็นแกนหรือกำลัง  
หลักในการผลักดันงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น รางวัลที่จัดสรรจึงประกอบด้วยสองส่วน คือ ส่วนหนึ่ง เป็น  
รางวัลเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างกัน อีกส่วนหนึ่ง เป็นรางวัลที่สะท้อนถึงความโดดเด่นเฉพาะของ  
หน่วยงาน/บุคคลในการเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญที่ทำให้บรรลุผล ซึ่งสัดส่วนของแต่ละส่วนจะเป็นเท่าไร  
ขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด นั้น ๆ

## เงื่อนไขและข้อจำกัดในการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548

การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 มีเงื่อนไขและข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนเงินรางวัลประจำปีในส่วนราชการและจังหวัดจะได้รับ ดังนี้

1) เงินรางวัลที่ได้รับจัดสรรเพื่อใช้เป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 สำหรับส่วนราชการและจังหวัด มีจำนวนเงินเท่ากับที่ได้รับจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 คือ 5,550 ล้านบาท (ห้าพันห้าร้อยห้าสิบล้านบาทถ้วน)

2) ส่วนราชการมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 จำนวน 142 ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา 62 แห่ง และจังหวัด 75 จังหวัด เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จำนวน 41 ส่วนราชการ

3) ทุกส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เข้าสู่ระบบการประเมินเหมือนกัน โดยไม่มีการแบ่งกลุ่มบังคับ กลุ่มท้าทาย และกลุ่มนาร่อง อีกต่อไป ดังนั้นจึงไม่มีการคูณ 2 เท่าให้กับส่วนราชการและจังหวัดเหมือนในการจัดสรรเงินรางวัลปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

4) อัตราการจ่ายเงินรางวัล  $B(R_i)$  เปลี่ยนแปลงไปจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 โดยจะมีช่วงชั้น (Interval) ที่ละเอียดขึ้น

5) กรณีของจังหวัดจะแยกฐานเงินเดือนของตำรวจภูธรออกจากฐานเงินเดือนของส่วนราชการประจำจังหวัด เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตำรวจภูธรจังหวัดไปเป็นราชการบริหารส่วนกลาง

# 1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด

## หลักเกณฑ์

1. จัดสรรเงินรางวัลให้กับส่วนราชการระดับกรม/จังหวัดที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 จำนวน 142 ส่วนราชการ 62 สถาบันอุดมศึกษา และ 75 จังหวัด

2. ส่วนราชการ/จังหวัด ที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินรางวัลต้องมีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ไม่น้อยกว่า 3.0000 คะแนน โดยจำนวนเงินรางวัลที่หน่วยงานจะได้รับขึ้นอยู่กับระดับคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ( $R_i$ ) และขนาดของส่วนราชการและจังหวัด (เงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการและจังหวัด หรือ  $P_i$ )

ทั้งนี้ การจัดสรรเงินรางวัลจะคำนวณและจัดสรร 2 ครั้ง เนื่องจากข้อมูลที่จะใช้เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบางกรม/จังหวัดยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ในครั้งแรก

3. ทุกส่วนราชการและจังหวัดเข้าสู่ระบบการประเมินเหมือนกันโดยไม่มีการแบ่งกลุ่มบังคับ กลุ่มทำหาย และกลุ่มนำร่อง อีกต่อไป

4. จำนวนเงินรางวัลที่หน่วยงานจะได้รับขึ้นอยู่กับ
- คะแนนผลการประเมิน ( $R_i$ )
  - การแปลงคะแนนผลการประเมินเป็นอัตราการจ่ายเงินรางวัล [ $B(R_i)$ ]
  - ขนาดของหน่วยงาน (เงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำของหน่วยงาน) ( $P_i$ ) และ
  - ผลรวมของส่วนแบ่งทั้งหมดที่คิดจากอัตราการจ่ายเงินรางวัลคูณด้วยขนาดของหน่วยงาน [ $\sum B(R_i) \times P_i$ ]

5. แนวทางการคำนวณจัดสรรเงินรางวัลประจำปี กรณีราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และราชการบริหารส่วนภูมิภาค

	ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ		
	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค
1. คะแนนการประเมินผล	ส่วนราชการต้นสังกัด	ใช้คะแนนเฉลี่ยของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคดังกล่าว	จังหวัด
2. ข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับเงินรางวัลจาก	ส่วนราชการต้นสังกัด	ส่วนราชการต้นสังกัด	จังหวัด

6. การคำนวณจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ยังคงใช้ฐานเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร (หมวดเงินเดือนและค่าจ้างเดิม) ของข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง ณ วันที่ 1 กันยายน 2548 ที่ได้รับจากกรมบัญชีกลาง เป็นฐานในการคำนวณ

7. เมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้วจะต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และกรณีของกระทรวงสาธารณสุขให้จัดสรรให้พนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วย

7.1 สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติราชการและแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปของการรถไฟแห่งประเทศไทย ในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในการคำนวณจัดสรรเงินรางวัลให้รวมเงินเดือนของข้าราชการตำรวจดังกล่าวไว้เป็นฐานเงินเดือนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

7.2 สำหรับสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถาบันการศึกษาด้วยก็ได้ ทั้งนี้ในการคำนวณจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สถาบันอุดมศึกษาจะยังคงใช้ฐานเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณ งบบุคลากร (หมวดเงินเดือนและค่าจ้างเดิม) ของสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น

### วิธีการคำนวณเงินรางวัล

1. การจัดสรรเงินรางวัลขึ้นอยู่กับผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด โดยมีอัตราการจ่ายรางวัล  $B(R_i)$  ตามผลการประเมิน ดังนี้

อัตราการจ่ายเงินรางวัล $B(R_i)$ ปี 2548	
$R_i$	$B(R_i)$
5.00	3.00
4.75-4.99	2.75
4.50-4.74	2.50
4.25-4.49	2.25
4.00-4.24	2.00
3.75-3.99	1.75
3.50-3.74	1.50
3.25-3.49	1.25
3.00-3.24	1.00
2	0
1	0

2. ใช้ตัวเลขเงินเดือนรวมของแต่ละหน่วยงานมาเป็นฐานในการคำนวณรางวัลโดยตรง โดยนำอัตราการจ่ายรางวัล [B(Ri)] ที่ได้จากรายตามข้อ 1. คูณกับเงินเดือนรวมของหน่วยงาน (Pi) จะได้เป็นตัวเลขส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัล ดังนี้

**สูตรการคำนวณ**

เงินรางวัลที่แต่ละส่วนราชการ/จังหวัดได้รับ

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด} \times \frac{B(Ri) \times Pi}{\sum B(Ri) \times Pi}$$

โดย

$$B(Ri) \times Pi = \text{ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด}$$

$$= \text{อัตราการจ่ายรางวัล} \times \text{เงินเดือน}$$

$$\sum B(Ri) \times Pi = \text{ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด}$$

3. ทั้งนี้สามารถใช้ตารางแสดงการคำนวณโดยคำนวณอัตราการจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) ซึ่งเป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่คำนวณมาจากการเอาเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายหารด้วยจำนวนส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมดของทุกหน่วยงาน ดังนี้

$$W = \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ} / \text{ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด}$$

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ} / (\sum B(Ri) \times Pi)$$

โดย W = อัตราการจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง

ตัวอย่าง การคำนวณเงินรางวัลระดับส่วนราชการหรือจังหวัด					
ส่วนราชการหรือจังหวัดลำดับที่	ผลการประเมินส่วนราชการหรือจังหวัด	อัตราการจ่ายรางวัล	เงินเดือนรวมของส่วนราชการหรือจังหวัด	ส่วนแบ่ง (Share) = อัตราการจ่ายรางวัล x เงินเดือนรวม	จำนวนเงินรางวัล = ส่วนแบ่ง x อัตราการจ่ายส่วนแบ่ง
1	R1	B(R1)	P1	B(R1) × P1	B(R1) × P1 × W
2	R2	B(R2)	P2	B(R2) × P2	B(R2) × P2 × W
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
i	Ri	B(Ri)	Pi	B(Ri) × Pi	B(Ri) × Pi × W
				N $\sum_{i=1}^N B(Ri) \times Pi$	

โดย Ri = ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ/จังหวัด

B(Ri) = อัตราการจ่ายรางวัล

Pi = เงินเดือนรวมของส่วนราชการ/จังหวัด

B(Ri)×Pi = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด

W = อัตราการจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง

ค่า W คำนวณมาจาก

$$W = \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ} / \text{ส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด}$$

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ} / (\sum B(Ri) \times Pi)$$

## 2. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

เพื่อให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด สามารถจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของการให้สิ่งจูงใจ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 ดังนี้

### หลักเกณฑ์

1. ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน แต่ต้องจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกันด้วย

2. เมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้วจะต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และกรณีของกระทรวงสาธารณสุขให้จัดสรรให้พนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วย

2.1 สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติราชการและแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปของการรถไฟแห่งประเทศไทย ในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในการคำนวณจัดสรรเงินรางวัลให้รวมเงินเดือนของข้าราชการตำรวจดังกล่าวไว้เป็นฐานเงินเดือนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

2.2 สำหรับสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถาบันการศึกษาด้วยก็ได้

2.3 ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลนี้

3. ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับเช่นเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยที่ระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการดีเยี่ยม และระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นที่ยอมรับ ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 3 ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. จำนวนเงินรางวัลที่ผู้มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือจังหวัด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้ลิตินั้น ๆ

5. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โดยที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2548 อยู่ ณ ส่วนราชการหรือจังหวัดใด จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลจากส่วนราชการหรือจังหวัดนั้น สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการหรือจังหวัด ให้ได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการหรือจังหวัดที่ตนมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง อยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2548 โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องให้ความเป็นธรรมในการรับรองผลงานและติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำเหล่านั้น

6. เมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำแล้ว ขอให้ส่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ **15 สิงหาคม 2549**



### 3. ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก/กอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด

เพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลแก่หน่วยงานภายในกรม/จังหวัดมีความยุติธรรมและสะท้อนถึงความร่วมมือ โดยการจัดสรรค่าตอบแทนจะต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจหน่วยงานที่มีผลงานโดดเด่น ทুমุ่ทำงานและสามารถสร้างผลงานมากกว่าหน่วยงานที่มีผลงานด้อยกว่าด้วย ดังนั้นการจัดสรรเงินรางวัลระดับกอง/สำนัก หรือสำนักงาน จึงประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นรางวัลที่สะท้อนถึงความร่วมมือกันในการสร้างผลงานให้ส่วนราชการ/จังหวัด อีกส่วนหนึ่งเป็นรางวัลที่สะท้อนถึงความโดดเด่นเฉพาะของกอง/สำนัก หรือสำนักงานในการเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญที่ทำให้บรรลุผล สัดส่วนนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นกับลักษณะ วัฒนธรรม และเป้าหมายของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด เช่น สัดส่วนรางวัลความร่วมมือต่อรางวัลความโดดเด่นอาจจะเป็น 50:50 สำหรับส่วนราชการ/จังหวัดที่ต้องอาศัยการทำงานของหลายๆ กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ในการร่วมกันผลักดันงานจึงจะประสบผลสำเร็จได้ หรือบางหน่วยงานมุ่งความพยายามไปที่การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีบางหน่วยงานที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับงานบางส่วนของหน่วยงานส่วนแรก ซึ่งลักษณะนี้ต้องถือว่าเป็นผลงานร่วมกัน หรือสัดส่วนอาจจะเป็น 30:70 สำหรับบางส่วนราชการ/จังหวัดที่เห็นว่าความร่วมมือกันทำงานหรือลักษณะงานที่ต้องทำข้ามกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ยังมีน้อย (แบ่งส่วนรางวัลให้ 30%) การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน เป็นตัวขับเคลื่อนหลัก (ให้รางวัล 70%) เป็นต้น ซึ่งสัดส่วนทั้งสองจะเป็นเท่าไร ก็ขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด

#### หลักเกณฑ์

1. ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน
2. ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับเช่นเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยที่ระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการดีเยี่ยม และระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นที่ยอมรับ ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 3 ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

#### วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่กอง/สำนัก หรือสำนักงาน

1. ให้ส่วนราชการ/จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน
2. ให้คณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ/จังหวัดพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของส่วนราชการ/จังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินของกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ซึ่งผลการประเมินของกอง/สำนักควรให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต่ำที่สุด และ คะแนน 5 หมายถึง ระดับที่สูงที่สุด กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน เป็นดังนี้

**ส่วนที่ 1** รางวัลสำหรับความร่วมมือระหว่างกอง/สำนัก หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรให้แต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะคือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละกอง/สำนักเป็นตัวเลขสะท้อนถึงขนาดของการสร้างผลงาน ในกรณีจะเป็นผลดีแก่กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรทำงานมานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าหรือมากกว่า กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ 1} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times \left[ \frac{P_i}{\sum P_i} \right]$$

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

$P_i$  = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละกอง/สำนัก

$\sum P_i$  = เงินเดือนรวมของบุคลากรในทุกกอง/สำนักของส่วนราชการ/จังหวัด

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในกอง/สำนัก โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาคูณด้วยสัดส่วนจำนวนคนของกอง/สำนักต่อจำนวนคนทั้งหมดของส่วนราชการ/จังหวัด ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรเงินเดือนต่ำเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ขยันขันแข็ง มุ่งมั่นและมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับส่วนราชการ/จังหวัด นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ 1} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times \left[ \frac{H_i}{\sum H_i} \right]$$

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักหรือสำนักงานได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

$H_i$  = จำนวนบุคลากรในแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน

$\sum H_i$  = จำนวนบุคลากรรวมในทุกกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ/จังหวัด

**ส่วนที่ 2** รางวัลสำหรับความโดดเด่นของแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะทำงานฯ พิจารณาจัดสรรให้แก่แต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการ ของกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับ คะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับต่ำสุด และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับ สูงสุด กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ส่วนที่ 2 นี้

สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้แก่แต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ให้ใช้วิธีการ เดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ/จังหวัด (ตามผลประเมินสุดท้าย) ดังแสดง ในสูตรและตารางดังต่อไปนี้

**สูตรการคำนวณ**

เงินรางวัลที่แต่ละกอง หรือสำนัก หรือสำนักงาน ได้รับ

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด} \times \frac{B(R_i) \times P_i}{\sum B(R_i) \times P_i}$$

โดย

$$B(R_i) \times P_i = \text{ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละกองหรือสำนักหรือสำนักงาน} \\ = \text{อัตราการจ่ายรางวัล} \times \text{เงินเดือน}$$

$$\sum B(R_i) \times P_i = \text{ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด}$$

ตัวอย่าง การคำนวณเงินรางวัลระดับกองหรือสำนัก ส่วนที่ 2					
กองหรือ สำนัก ลำดับที่	ผลการประเมิน ของกองหรือ สำนัก	อัตราการจ่าย รางวัล	เงินเดือนรวม ของแต่ละกอง หรือสำนักหรือ สำนักงาน	ส่วนแบ่ง (Share) = อัตราการจ่าย รางวัล x เงินเดือนรวม	จำนวนเงินรางวัล = ส่วนแบ่ง x อัตรา การจ่ายส่วนแบ่ง
1	R1	B(R1)	P1	B(R1) × P1	B(R1) × P1 × W
2	R2	B(R2)	P2	B(R2) × P2	B(R2) × P2 × W
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
i	Ri	B(Ri)	Pi	B(Ri) × Pi	B(Ri) × Pi × W
				$\sum_{i=1}^N B(R_i) \times P_i$	

โดยที่ Ri = ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกอง/สำนัก

B(Ri) = อัตราการจ่ายรางวัล ซึ่งเป็นไปตามตารางที่ 1

Pi = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละกอง/สำนัก

B(Ri) x Pi = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละกอง/สำนัก

W = อัตราการจ่ายให้แก่ส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง

ซึ่งค่า W คำนวณมาจาก

W = เงินรางวัลสำหรับความโดดเด่นของกองหรือสำนัก / ส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

= เงินรางวัลสำหรับความโดดเด่นของกองหรือสำนัก /  $(\sum B(R_i) \times P_i)$

#### 4. ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

แนวทางการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแบ่งรางวัลตามสัดส่วนความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสะท้อนถึงความโดดเด่นเฉพาะตัว นั่นคือ การจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเป็นรางวัลที่สะท้อนถึงความร่วมมือกันสร้างผลงานให้หน่วยงาน อีกส่วนหนึ่งเป็นรางวัลที่สะท้อนถึงความโดดเด่นเฉพาะของบุคคลในการเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสัดส่วนนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นกับลักษณะวัฒนธรรม และเป้าหมายของแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน เช่น สัดส่วนรางวัลความร่วมมือต่อรางวัลความโดดเด่นอาจจะเป็น 50:50 สำหรับกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่จะผลักดันงานให้ประสบผลสำเร็จได้ หรือในกรณีที่มิบบางคนมุ่งความพยายามไปที่การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ก็อาจจะยังมีบางคนที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับงานบางส่วนของคนส่วนแรก ซึ่งลักษณะนี้ก็ต้องถือว่าเป็นผลงานร่วมกัน หรือสัดส่วนอาจจะเป็น 30:70 สำหรับบางกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ที่เห็นว่าความร่วมมือกันทำงานหรือลักษณะงานที่ต้องทำร่วมกันภายในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ยังมีน้อย ส่วนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขึ้นอยู่กับความทุ่มเทพยายามของบุคลากรแต่ละคนเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก เป็นต้น สัดส่วนทั้งสองจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ/จังหวัด

##### หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลแก่บุคลากร

1. ให้คณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัดแต่งตั้งขึ้นมา ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรแต่ละคนในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ภายใต้สังกัด ซึ่งคณะทำงานฯชุดนี้อาจจะแต่งตั้งคณะทำงานฯชุดย่อยระดับกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ขึ้นมาพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรภายในแต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ก่อนแล้วจึงส่งให้คณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลระดับส่วนราชการ/จังหวัดเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบในขั้นสุดท้าย และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทราบโดยทั่วกันด้วย

ซึ่งในการอ้างถึงการพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรต่อไปนี้ ให้หมายถึง การพิจารณาของคณะทำงานฯชุดย่อย (หากมี) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลที่ส่วนราชการ/จังหวัดแต่งตั้งแล้ว หรือเป็นการพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลระดับส่วนราชการ/จังหวัดโดยตรง(ในกรณีที่ไม่ได้แต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อย)

2. ให้คณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่แต่ละกอง/สำนัก หรือสำนักงาน จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต่ำที่สุด และคะแนน 5 หมายถึง ระดับที่สูงที่สุด ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคน เป็นดังนี้

**ส่วนที่ 1** รางวัลสำหรับความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคนที่มีผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไปภายในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละคน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคนเป็นตัวเลขนสะท้อนถึงการสร้างผลงาน ในกรณีจะเป็นผลดีแก่ผู้ที่ทำงานมานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ 1} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times [P_i / \sum P_i]$$

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

$P_i$  = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน

$\sum P_i$  = เงินเดือนรวมของบุคลากรทุกคน (ที่มีสิทธิ) ในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในกอง/สำนัก หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ขยันขันแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับกอง/สำนัก หรือสำนักงาน นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ 1} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} / \text{จำนวนบุคลากร}$$

โดย เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักหรือสำนักงาน ได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของกองหรือสำนักหรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับความโดดเด่นของแต่ละคน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรให้แต่ละคนตามผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับกอง/สำนักหรือสำนักงาน นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับต่ำสุด และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับสูงสุด บุคลากรที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล เช่นเคย สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่กอง/สำนัก หรือสำนักงาน ดังการสรุปสูตรและวิธีคำนวณในตารางดังต่อไปนี้

### สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด} \times \frac{B(R_i) \times P_i}{\sum B(R_i) \times P_i}$$

โดย

$B(R_i) \times P_i$  = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน

= อัตราการจ่ายรางวัล  $\times$  เงินเดือน

$\sum B(R_i) \times P_i$  = ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

ตัวอย่าง การคำนวณเงินรางวัลระดับบุคลากร ส่วนที่ 2					
บุคลากรลำดับที่	ผลการประเมินของบุคลากร	อัตราการจ่ายรางวัล	เงินเดือนของบุคลากร	ส่วนแบ่ง (Share) = อัตราการจ่ายรางวัล $\times$ เงินเดือน	จำนวนเงินรางวัล = ส่วนแบ่ง $\times$ อัตราการจ่ายส่วนแบ่ง
1	R1	B(R1)	P1	$B(R1) \times P1$	$B(R1) \times P1 \times W$
2	R2	B(R2)	P2	$B(R2) \times P2$	$B(R2) \times P2 \times W$
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
i	Ri	B(Ri)	Pi	$B(Ri) \times Pi$	$B(Ri) \times Pi \times W$
				$\sum_{i=1}^N B(R_i) \times P_i$	

โดย  $R_i$  = ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรลำดับที่ i

$B(R_i)$  = อัตราการจ่ายรางวัล ซึ่งเป็นไปตามตารางที่ 1

$P_i$  = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคนในกอง/สำนัก

$B(R_i) \times P_i$  = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน

$W$  = อัตราการจ่ายให้แต่ละส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง

ซึ่งค่า  $W$  คำนวณมาจาก

$W$  = เงินรางวัลสำหรับความโดดเด่นของบุคลากร / ส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

= เงินรางวัลสำหรับความโดดเด่นของบุคลากร / ( $\sum B(R_i) \times P_i$ )