

ข่าวประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ.ร.
เรื่องข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจัดสรรเงินรางวัล

มีหลายท่านสงสัยเรื่องเงินรางวัลกันมามาก ขออธิบายให้ทราบดังนี้

1. เงินรางวัลมีทั้งสิ้น 5,550 ล้านบาท ซึ่งมีข้าราชการและลูกจ้างในระบบรวมที่มีสิทธิ์ได้รับเงินดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 1,500,000 คน เฉลี่ยแล้วก็ตกคนละ 3,500 บาท เท่านั้น หากจะเอาแบบเอกชนได้โบนัสคนละ 1 เดือน สมมติว่าค่าเฉลี่ยเงินเดือนข้าราชการตกคนละ 20,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 1,500,000 คน ก็ตกเป็นเงินงบประมาณแผ่นดินจำนวนถึง 30,000 ล้านบาท คงจะอธิบายให้เข้าใจและยอมรับได้ค่อนข้างยาก เพราะเรายังมีความจำเป็นต้องใช้เงินพัฒนาประเทศในอีกหลายด้านด้วยกัน
2. เกณฑ์ในการจัดสรรเข้าสู่ตราแล้วใช้ตัวแปรสองตัวคือ ขนาดของหน่วยงาน (ฐานเงินเดือน) และ ผลการประเมิน
 - a. ถามว่าทำไมต้องเอาขนาดของหน่วยงานเข้ามาพิจารณาด้วย คำตอบก็คือ เงินรางวัลโดยทั่วไปนั้นเขาจะอิงกับเงินเดือน หากจัดสรรโดยไม่คำนึงถึงขนาดของหน่วยงานก็จะเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันระหว่างหน่วยงาน สมมติว่าไม่สนใจขนาดขององค์กรแล้วเอาเงิน 5,550 ล้านบาทไปหารจำนวนหน่วยงาน 220 แห่งก็จะได้แห่งละ 22 ล้านบาท แล้วจัดสรรให้ไปเลย หน่วยงานที่มีคนจำนวนมากเป็นพันๆ หรือหมื่นก็จะได้น้อยมาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานขนาดเล็กมีคนสักสามร้อยหรือสี่ร้อยคน
 - b. ถามว่าใช้จำนวนคนแทนฐานเงินเดือนได้หรือไม่ คำตอบก็คือ มีค่าเท่ากัน เราได้ลองหาสหสัมพันธ์แล้ว มีค่าเท่ากับ .9 หมายความว่าจะใช้ตัวใดก็เหมือนกันที่จะสะท้อนให้เห็นถึงขนาดขององค์กร
3. เมื่อแต่ละส่วนราชการ/จังหวัดได้รับเงินรางวัลไปแล้ว หากนำไปหารเฉลี่ยเท่ากันทุกคน ก็คงจะได้รับเพียงแค่ 2000-3000 บาทเท่านั้น แต่ควรจะนำไปจัดสรรใหม่ ซึ่งหากมีการ "บริหาร" เงินรางวัลได้ดีแล้วก็อาจจะได้รับคนละ 10,000 บาท แต่มีเฉพาะบางคนที่ผลงานดีเด่นเท่านั้นที่สมควรจะได้รับ ก็คงจะต้องประเมินกันให้ดีว่าใครคือคนที่เหมาะสมที่สุด (โปรดดูในกรณีตัวอย่างการจัดสรรเงินรางวัล)
4. เงินรางวัลผู้บริหารนั้นเราให้แยกออกมาเป็นการเฉพาะ (ขณะนี้ยังไม่ได้จัดสรรออกไป) ซึ่งมีที่มาตอนขึ้นเงินเดือนข้าราชการทั้งระบบ เมื่อเดือนเมษายน 2546 ที่ผ่านมา เราให้ผู้บริหารขึ้นเพียง 3% แต่ข้าราชการทั่วไปจะขึ้นประมาณ 12-15% แล้วจัดเงินเพิ่มเป็นเงินประจำตำแหน่งให้แทน
5. ในส่วนของเงินรางวัลของผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นการปรับเข้าสู่ระบบใหม่ ต้องทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ถูกประเมินผล ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินผล อาจถูกปรับให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นแทน เช่น อัตรากำลังทดแทน และให้แจ้งการจ่ายเงิน

ดังกล่าว เรียกว่ามีความเสี่ยงมากกว่า และ เงินที่ได้รับไปนั้นก็สมารถนำไปสมทบ เพื่อให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ได้ แต่ก็สุดแท้แต่ผู้บริหารนั้นๆ ว่าจะบริหารเงินรางวัลที่ตน ได้รับอย่างไร นอกจากนี้ หากนำไปรวมกับผู้บริหารระดับรองลงไปแล้วเอาเงินมาคลุก กันก็จะทำให้เงินรางวัลรวมที่จะให้กับเจ้าหน้าที่ยังมีเพิ่มขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. เชื่อมั่นว่าผู้บริหารในส่วนราชการต่างๆ มีวิจารณ์ฎานเพียงพอที่จะใช้เงินรางวัล ที่ตนเองได้รับไปในทางสร้างสรรค์ (โปรดดูตัวอย่างการจัดสรร)

6. ถามว่าเอาเงินที่ให้ผู้บริหารทั้งหมดไปทบให้เป็นเงินรางวัลกับข้าราชการระดับรองลงไป ทั้งหมดเลยจะดีไหม ก็สมารถทำได้ แต่อยากเรียนให้ทราบว่าเป็นเงินที่จัดสรรให้ผู้บริหาร เท่ากับ 300 ล้านบาท เอาไปหารเฉลี่ยคืนให้ข้าราชการจำนวนล้านกว่าคนก็เป็นเบี้ยหัวแตกอยู่ดี คิดเฉลี่ยแล้วก็จะได้คนละ 200 บาท
7. เงินที่ให้ผู้บริหารนั้นเป็นเงินเดือนที่ใช้ในการปรับเข้าสู่ระบบใหม่ให้ค่าตอบแทนตาม ราคาของตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งอธิบดี ผู้ว่าฯ เดือนละ 120,000 เป็นต้น แต่ต้องเอาเงิน ทั้งหมดที่ได้รับไปหักออกก่อน ที่เหลือถึงจะจ่ายให้ และไม่ได้จ่ายให้รายเดือน แต่จะ นำมาจ่ายให้ในช่วงเดียวกับตอนที่ข้าราชการทั่วไปได้รับเงินรางวัล เพราะจะไม่ให้เต็ม วงเงินแต่จะเอาคะแนนผลการประเมิน (rating) มาเทียบบัญญัติไตรยางค์ปรับลดลงมา ตามสัดส่วนของผลงาน ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของการปรับเงินเดือนข้าราชการ เมื่อเดือนเมษายน 2546 ที่ผ่านมา

สำหรับเหตุผลก็คือ

- เงินเดือนในระดับผู้บริหารของภาครัฐกับภาคเอกชนนั้นมีสัดส่วนต่างกันอย่ง น้อย 5 เท่า ส่วนเงินเดือนข้าราชการในระดับต้นหรือระดับกลางมีสัดส่วน ต่างกันอยู่ประมาณ 2-3 เท่า (ลองพิจารณาดูเงินเดือนของผู้จบปริญญาตรีเข้า ใหม่เปรียบเทียบกับระหว่างราชการกับเอกชน) จึงต้องปรับไม่ให้เกิดช่องว่างมาก เกินไป (ที่ปรับไปนี้ก็ยังมีความแตกต่างอีกกันถึง 2-3 เท่า เพราะ CEO ใน ภาคเอกชนมีเงินเดือนเฉลี่ยประมาณ 300,000-400,000 บาท)
- ผู้บริหารจะต้องเซ็นคำรับรองการปฏิบัติราชการและพร้อมถูกเปลี่ยนตำแหน่ง หากผลงานไม่เข้าเป้า (อัตรากำลังทดแทน)

ทั้งนี้ คงต้องเข้าใจอีกทีว่าเงินที่ให้ผู้บริหารนั้นที่คิดไว้ก็ไม่ใช้เงินรางวัลหรือที่เรียกกันว่า โบนัสเสียทีเดียว แต่เป็นเงินเสมือนเงินเดือนที่เต็มให้ ไม่จ่ายให้เลยเป็นรายเดือน เพราะ ไม่ต้องการให้ไปรวมเป็นฐานเงินเดือนอันจะมีผลผูกพันในระยะยาวเกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญ จึงให้จ่ายเป็นงวดๆ แทน และยังคงเอาไปถ่วงปรับลดตามคะแนนผลงานอีก ด้วย

8. การปรับเงินเดือนที่ผ่านมานั้นได้มีการแก้ไขปัญหาความไม่ยุติธรรมในแนวนอนเมื่อ เปรียบเทียบกับภาคเอกชนไปได้ส่วนหนึ่ง เพราะจะทำให้ความแตกต่างระหว่างภาค ราชการและภาคเอกชนในทุกๆระดับ อยู่ในช่วงระหว่าง 2-3 เท่า แต่ก็คงจะต้องกลับมาดู

ปัญหาความยุติธรรมในแนวคิดระหว่างข้าราชการในระดับผู้บริหารและข้าราชการในระดับรองลงไปว่าควรจะต้องปรับกันอย่างไรต่อไม่ให้เกิดช่องว่างภายในองค์กรในแต่ละระดับมากเกินไป และคำถามที่ว่าเมื่อไหร่จะปรับให้ข้าราชการระดับอื่นๆ ให้ได้รับไม่ต่างกับเอกชนบ้างคำตอบก็คือ รัฐบาลคงจะมีนโยบายจะปรับเงินเดือนอีกสองครั้งในปี 2549 และปี 2551

9. ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ สำนักงานก.พ.ร. ได้พยายามจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวอย่างดีที่สุดแล้ว หากใครมีข้อเสนอว่าควรจะทำอย่างไรเราก็ยินดีรับฟังเสมอ ในปีหน้าจะได้ไปปรับกันใหม่ !

ตัวอย่างการจัดสรรเงินรางวัล

สมมติว่าหน่วยงานได้รับเงินรางวัล 700,000 บาทและมีจำนวนข้าราชการ 160 คน

ก. หากนำไปหารเฉลี่ยเท่าๆ กันทุกคนก็จะได้รับจัดสรรเพียงคนละ 4,375 บาท

ข. หากวางระบบการจัดสรรเงินรางวัล โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน (50:50) กล่าวคือ

1. ส่วนแรก (50% หรือ 350,000 บาท) จัดให้แก่ข้าราชการทุกคนเท่าๆ กันก็จะได้รับคนละ 2,187.50 บาท
2. ส่วนที่สอง (50% ที่เหลือหรือ 350,000 บาท) จัดให้ตามผลงาน
 - Top 10 คนแรก เงินรางวัลคนละ 10,000 บาท คิดเป็นเงิน 100,000 บาท
 - Top 15 คนรองลงไป เงินรางวัลคนละ 7,500 บาท คิดเป็นเงิน 112,500 บาท
 - Top 25 คนรองลงไป เงินรางวัลคนละ 5,000 บาท คิดเป็นเงิน 125,000 บาท

ทำให้มีข้าราชการที่ได้รับเงินรางวัลเพิ่มเติมอีก จำนวน 50 คน หรือตกประมาณ 1 ใน 3 ของข้าราชการทั้งหมด กล่าวอีกนัยหนึ่ง จะมีข้าราชการจำนวน 10 คนได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 12,187.50 บาท ข้าราชการจำนวน 15 คนได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 9,687.50 บาท และ ข้าราชการจำนวน 25 คนได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 7,187.50 บาท ที่เหลือได้คนละ 2,187.50 บาท

สมมติว่าหน่วยงานดังกล่าวนี้มี 8 สำนัก/กอง ก็เท่ากับว่าในแต่ละสำนัก/กอง จะมีคนได้เงินรางวัล 12,187.50 บาทจำนวน 1 คน (เหลือโควตากลางได้อีก 2 คน) เงินรางวัล 9,687.50 ประมาณ 2 คน และเงินรางวัล 7,187.50 ประมาณ 3.5 คนโดยเฉลี่ย (อย่างไรก็ดี ผู้บริหารก็ยังสามารถประเมินผลงานรวมของแต่ละสำนัก/กองแล้วจัดสรรโควตาให้ได้รับจำนวนเงินรางวัลแตกต่างกันตามผลงานไปอีกก็ได้)

3. นอกจากนี้ หากผู้บริหารระดับสูง (CEO) ประสงค์จะนำเงินรางวัลของตนที่ได้รับมา (ยังไม่นับรวมกับผู้บริหารระดับรองลงไป) จัดแบ่งให้แก่ข้าราชการเป็นการเพิ่มเติมก็สามารถทำได้ ตัวอย่างเช่น ได้รับเงินรางวัล 400,000 บาทก็อาจเก็บไว้ 50% แล้วนำที่เหลือไปจัดสรรให้ข้าราชการก็จะทำให้มีเงินรางวัลเพิ่มเติมอีก 200,000 บาท
- หากลองใช้สูตรข้างต้นต่อก็จะทำให้ข้าราชการจำนวนอีก 6 คนได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 10,000 บาท (+2,187.50 บาท) ข้าราชการจำนวนอีก 8 คนได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 7,500 บาท (+2,187.50 บาท) และ ข้าราชการจำนวนอีก 16 คนได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 5,000 บาท (+2,187.50 บาท) รวมเป็น 80 คน (50+30) ซึ่งคิดเท่ากับ 1 ใน 2 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด หรือ
 - อาจเอาไปหารเฉลี่ยให้ทุกคนเท่าๆ กันก็จะได้คนละ 1,250 บาท เมื่อไปรวมกับเงินรางวัลในส่วนแรก แต่ละคนก็จะได้รับรวมเป็นคนละ 3,437.50 บาท (2,187.50 + 1,250) ก็ได้ ผู้ที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 12,187.50 บาทก็จะเพิ่มเป็น 13,437.50 บาท ผู้ที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 9,687.50 บาทก็จะเพิ่มเป็น 10,937.50 บาท และผู้ที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีคนละ 7,187.50 บาทก็จะเพิ่มเป็น 8,437.50 บาท ตามลำดับ

ข่าวประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ.ร.

เรื่อง การจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

นายทศพร ศิริสัมพันธ์ เลขาธิการก.พ.ร. กล่าวว่าทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีให้จัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จำนวน **5,550 ล้านบาท**ให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดเสร็จเรียบร้อยแล้วและได้แจ้งให้ส่วนราชการและจังหวัดต่างๆ ทราบแล้ว

นายทศพรได้อธิบายว่า การจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ได้เห็นชอบให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยทุกส่วนราชการต้องเข้าสู่ระบบการประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนัยของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 12 และหมวดที่ 8 ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อนุบัญญัติ อนุวิธี ในชั้นเริ่มต้นนั้นให้กระทรวงนำร่อง 10 กระทรวงและทั้ง 75 จังหวัด รวมถึงหน่วยงานที่สมัครใจเข้าสู่ระบบต้องผ่านกระบวนการจัดวางยุทธศาสตร์ และลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำหรับส่วนราชการที่เหลือนั้นให้เข้าสู่ระบบอย่างสมบูรณ์ในปี 2548

ต่อมา คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 และวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2548 ได้ให้ความเห็นชอบผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด และหลักเกณฑ์ วิธีการ และการจัดสรรสิ่งจูงใจให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ตามที่ ก.พ.ร. เสนอ

บางส่วนราชการหรือจังหวัดที่มีผลการประเมินยังไม่สมบูรณ์ (บางตัวชี้วัดยังไม่ทราบผลคะแนน เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายได้ระดับจังหวัด Gross Provincial Product-GPP เป็นต้น) สำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งผลการประเมินขั้นสุดท้ายให้ทราบพร้อมกับการจัดสรรเงินรางวัลให้อีกรอบหนึ่ง เพื่อให้การจัดสรรเงินรางวัลถูกต้อง เป็นธรรม และอยู่ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดการจัดสรรทั้งหมด ในการนำเงินรางวัลที่ได้รับไปจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ส่วนราชการและจังหวัดสามารถนำเงินรางวัลที่ได้รับจัดสรรในครั้งนี้นำไปจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้เลยทันที

สำหรับการคำนวณเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดนั้นได้ใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 กันยายน 2547 (ได้หักยอดเงินเดือนของผู้บริหารที่มีสิทธิ์ได้รับเงินรางวัลของกลุ่มผู้บริหารออกไปแล้ว) ประกอบกับผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัดเป็นหลัก กล่าวคือ

เงินรางวัลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนกลางในแต่ละส่วนราชการ	⇒	คำนวณโดยใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนกลางของส่วนราชการนั้นและผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
เงินรางวัลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคในแต่ละส่วนราชการ	⇒	คำนวณโดยใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในส่วนภูมิภาคของส่วนราชการนั้นและผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด
เงินรางวัลของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในแต่ละส่วนราชการ	⇒	คำนวณโดยใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคของส่วนราชการนั้นและผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด

นายทศพร กล่าวเน้นว่า “เนื่องจากเงินรางวัลมีจำนวนจำกัด ทาง ก.พ.ร. จึงไม่ต้องการให้ไปหารเฉลี่ยเท่ากันทุกคน ซึ่งจะทำให้ได้รับกันเพียงแค่นคนละพันกว่าบาทเท่านั้น ไม่เกิดประโยชน์และเป็นการคิดเจตนาarmacyที่ต้องการให้เงินรางวัลดังกล่าวเป็นไปตามผลงานอย่างแท้จริง ต้องเอาเป้าหมายมาเทียบกับผลงานจริงว่าเป็นอย่างไร ข้าราชการผู้ที่ตั้งใจทำงานได้ผลมากก็ควรต้องได้รับมากกว่าผู้ที่ทำงานได้ผลน้อยหรือไม่มีผลงานเลย อยากให้หัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญในการจัดสรรเงินที่แต่ละหน่วยงานได้รับแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำให้ดีขึ้น ซึ่งทางสำนักงานก.พ.ร. จะได้ติดตามการจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวต่อไป”

เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดสามารถนำเงินรางวัลที่ได้รับการจัดสรรไปจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบไว้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์

1. ส่วนราชการหรือจังหวัดต้องไม่นำเงินรางวัลไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้รับเงินเท่ากันหมด

2. ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการและจังหวัดทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัล เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของส่วนราชการและจังหวัด

3. ผู้บริหารของส่วนราชการและจังหวัดที่อยู่ในกลุ่มทำทนายและกลุ่มนาร่องซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษประเภทที่ 2 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลนี้

4. จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้นั้น และการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือจังหวัด บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ส่วนราชการและจังหวัดอาจแบ่งเงินรางวัลเป็นสองส่วน เช่น 60:40 หรือ 70:30 เป็นต้น โดยส่วนแรกจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกคนเป็นร้อยละของเงินเดือนที่เท่ากัน หรือเป็นจำนวนที่เท่ากัน และส่วนที่สองจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำตามผลการปฏิบัติราชการและการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของส่วนราชการและจังหวัด

6. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

7. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อรับการจัดสรรเงินรางวัลตาม 5. ให้ส่วนราชการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและสังกัดราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

8. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม 7. ให้แยกการประเมินออกเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด โดยระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการดีเยี่ยม และระดับ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการยังไม่เป็นที่ยอมรับ และผู้ซึ่งได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลในส่วนที่นำมาจัดสรรสำหรับผลการปฏิบัติราชการนั้น

สำหรับวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการและจังหวัด มีวิธีการให้ส่วนราชการและจังหวัดเลือกปฏิบัติ 2 ทางเลือก ดังนี้

ทางเลือกที่ 1 ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดรายละเอียดวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นเอง โดย

ต้องคำนึงถึงความยุติธรรม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ การทำงานเป็นทีม
ความสำเร็จขององค์กร และหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนดไว้

ทางเลือกที่ 2 ส่วนราชการและจังหวัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และใช้วิธีการจัดสรรเงินรางวัลตามแนวทางที่
ก.พ.ร. กำหนด หรือประยุกต์ใช้แนวทางที่ ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ส่วน
ราชการและจังหวัดทราบแล้ว

โดยให้แต่ละส่วนราชการและจังหวัดแจ้งให้สำนักงานก.พ.ร. ทราบถึงวิธีการ
ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการและจังหวัด ภายในเดือนเมษายน

.....