

ที่ นร 1200/ว 11

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

24 มีนาคม 2551

เรื่อง การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

เรียน (กระทรวงกลาโหม)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ขั้นตอนและวิธีการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
 2. แนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
 3. ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 (รอบ 6 เดือนแรก และรอบ 6 เดือนหลัง) และตัวอย่างการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล 1 แผ่น
 4. เอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 (รอบ 6 เดือนแรก และ รอบ 6 เดือนหลัง)
 5. รายละเอียดหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

ตามที่ ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ซึ่ง สำนักงาน ก.พ.ร. อยู่ระหว่างการตรวจสอบและประมวลผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อจะดำเนินการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ต่อไป นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวการประชุมเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2551 เห็นชอบแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ยังเป็นไปตามหลักการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 โดยใช้หลักเกณฑ์การคำนวณตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงาน เพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้ใช้สัดส่วนการจ่าย 50:50 กล่าวคือ จ่ายให้ผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่คำนวณได้จริง ส่วนอีกร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษดังกล่าวให้นำไปสมทบกับเงินรางวัลที่จะจัดสรรให้กลุ่มผู้ปฏิบัติ และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2551 มีมติเห็นชอบการปรับปรุงวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการใน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ที่มีผลการประเมินที่ครบถ้วนทุกตัวชี้วัดและผ่านเกณฑ์การประเมินผล จาก การแบ่งจ่ายสองครั้งเป็นการจ่ายครั้งเดียวภายในเดือนเมษายน 2551 เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติราชการและช่วยบรรเทาปัญหาค่าใช้จ่ายก่อนเปิดภาคการศึกษาให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและมีผลงานจนได้รับเงินรางวัล

เพื่อให้การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มีความคล่องตัวมากขึ้น จึงได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการ เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รายละเอียดตามสิ่งที่มาด้วย 1 และขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและ รายละเอียดที่เกี่ยวข้องตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ไว้ก่อน ซึ่ง สำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งคะแนนที่ครบถ้วนและ สมบูรณ์ให้ทราบภายในเดือนเมษายน 2551

2. ให้ส่วนราชการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารส่งให้กรมบัญชีกลางและ สำนักงาน ก.พ.ร. โดยให้ส่วนราชการจัดทำข้อมูลแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและคำนวณเงินเพิ่ม พิเศษทั้ง 2 รอบ คือ รอบ 6 เดือนแรก (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550) และ รอบ 6 เดือนหลัง (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2550) โดยให้แบ่งจำนวนเงิน เพิ่มพิเศษที่คำนวณได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เงินเพิ่มพิเศษร้อยละ 50 สำหรับผู้บริหาร และส่วนที่ 2 ร้อยละ 50 สำหรับสมทบให้กับเงินรางวัลที่จะจัดสรรให้กลุ่มผู้ปฏิบัติ ตามตารางแสดงรายละเอียดของ ตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และตัวอย่างการคำนวณ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3

ในการสรุปจำนวนตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้สรุปยอดรวมของเงิน เพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารได้รับจัดสรร คือ ร้อยละ 50 ของผู้บริหาร และยอดรวมของเงินเพิ่มพิเศษที่จะ สมทบให้กับผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดทำเอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษที่ได้ลงนามผู้จัดทำ ข้อมูล แล้วโปรดให้หัวหน้าส่วนราชการลงนามรับรองความถูกต้อง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4 และโปรดส่งข้อมูลและเอกสาร พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูลให้กรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.ร. ภายใน เดือนเมษายน 2551 เพื่อเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ต่อไป ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบตำแหน่งและการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด หากมีความคลาดเคลื่อนไปส่วนราชการต้อง รับผิดชอบในการคืนเงินที่เบิกจ่ายเกินทั้งหมด

3. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเพื่อ สมทบเป็นเงินรางวัลประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหาร

ส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค รายละเอียดตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วย 5

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำนักติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ

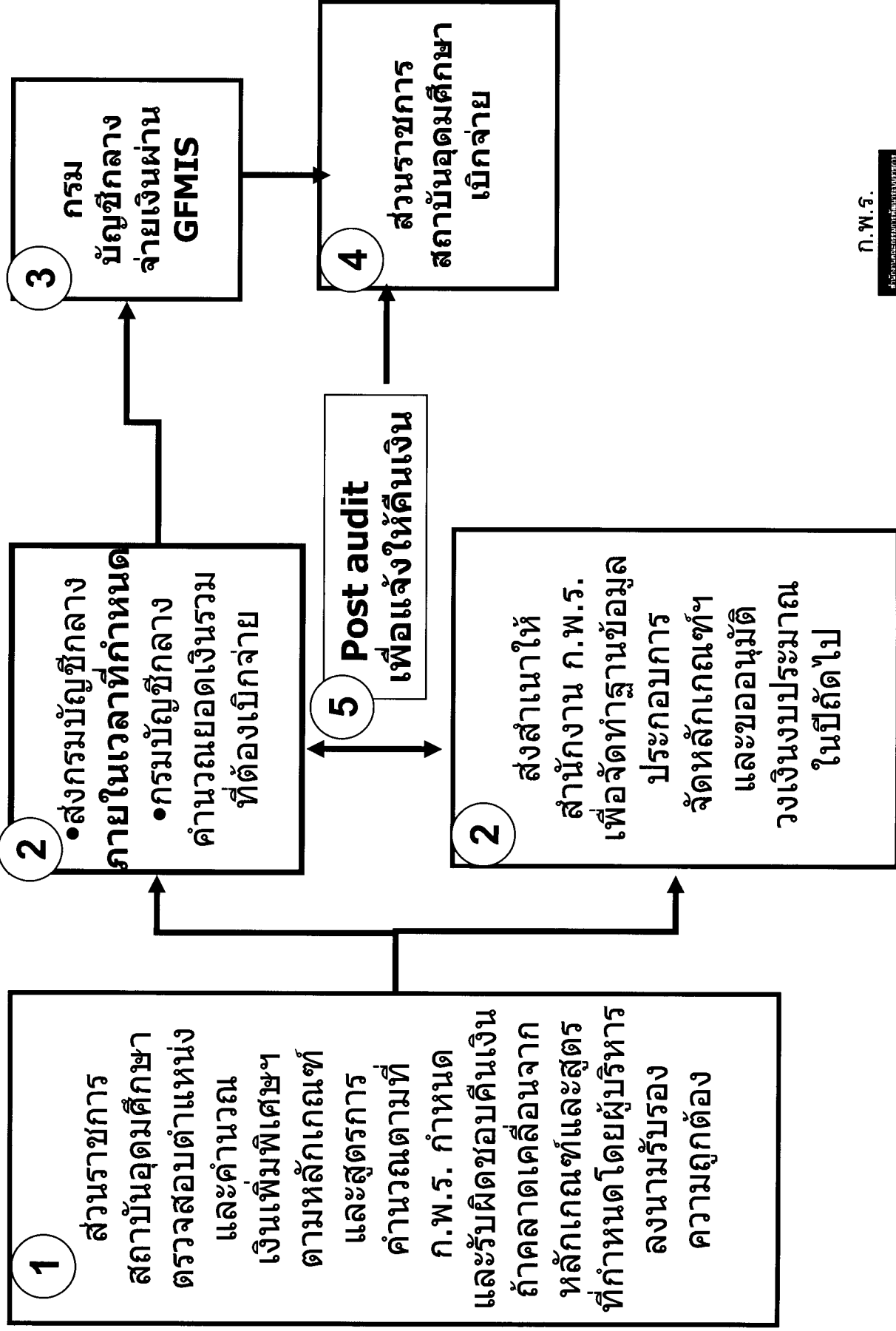
โทร 0 2356 9999 ต่อ 8814 , 8861

โทรสาร 0 2281 8279

ของ กระทรวงกลาโหม

1	ปลัดกระทรวงกลาโหม	สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2	ผู้บัญชาการทหารสูงสุด	กองบัญชาการทหารสูงสุด
3	ผู้บัญชาการทหารบก	กองทัพบก
4	ผู้บัญชาการทหารเรือ	กองทัพเรือ
5	ผู้บัญชาการทหารอากาศ	กองทัพอากาศ
6	สมุหราชองครักษ์	กรมราชองครักษ์

ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร



แนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 มติ ก.พ.ร. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2550 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2551 ได้ให้ความเห็นชอบกับแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

1.1 เป็นตำแหน่งผู้บริหารซึ่งการจัดระเบียบราชการในส่วนราชการเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ (ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ) ทั้งนี้ ตำแหน่งผู้บริหารของส่วนราชการภายในกรมต้องเป็นส่วนราชการที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ และเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8 บก. 9 บส. 10 บส. และ 11 บส.) และ

1.2 ต้องเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า และหัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยจะต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่

2. การคำนวณและการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

2.1 การตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ให้ตรวจสอบตามแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ข้อ 1 และตรวจสอบเพิ่มเติมตามแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษในกรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ และกรณีให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ ดังนี้

(1) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ

(1.1) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อทั้งโดยทุนรัฐบาลและทุนส่วนตัวซึ่งมิได้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดช่วงระยะเวลาที่มีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษได้แก่ช่วงตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2549 ถึง 31 มีนาคม 2550 และช่วงเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน 2550 ถึง 30 กันยายน 2550

(1.2) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีคำสั่งให้ไปช่วยราชการ โดยมีได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

(2) กรณีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษแก่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มอบให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

(2.1) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมา 1/2 ขั้น อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานไม่อยู่ในข่ายได้รับเงินเดือน 1 ขั้น (ยกเว้น ผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน อันเนื่องมาจากเงินเดือนเต็มขั้น)

(2.2) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งยังปฏิบัติหน้าที่และได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งอยู่ในช่วงระยะเวลาที่มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

(2.3) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งอื่น โดยยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดิมด้วย

2.2 การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของแต่ละตำแหน่งให้คำนวณตามสูตรการคำนวณที่แนบมาพร้อมแนวทางฯ นี้ และยืนยันจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้ไปยังกรมบัญชีกลางเพื่อการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษต่อไป และจะต้องส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ.ร. พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล ภายในเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

โดยที่สำนักงาน ก.พ.ร.อยู่ระหว่างการตรวจสอบและประมวลผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ดังนั้น ในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จะคำนวณจ่ายเพียงครั้งเดียว เมื่อสำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งผลการประเมินครบถ้วนแล้ว

การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษให้ใช้คะแนนที่ครบถ้วนในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษทั้ง 2 รอบ คือ รอบ 6 เดือนแรก (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2549 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550) และรอบ 6 เดือนหลัง (ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2550 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2550)

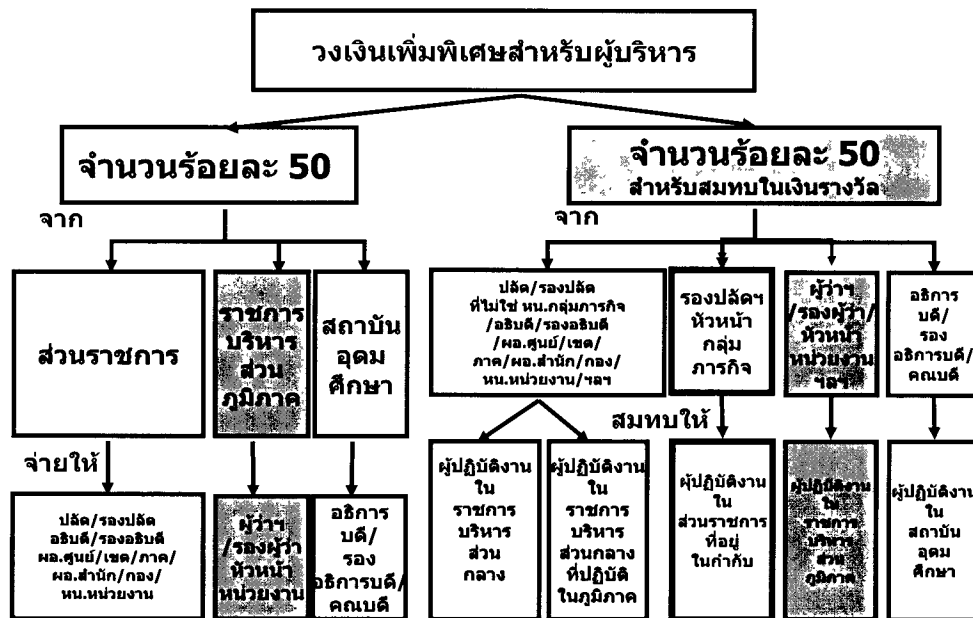
ทั้งนี้ ในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษทั้ง 2 รอบ (รอบ 6 เดือนแรก และรอบ 6 เดือนหลัง) จะต้องแยกวงเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้เป็น 2 ส่วน คือ เงินเพิ่มพิเศษ จำนวนร้อยละ 50 ที่ผู้บริหารจะได้รับจัดสรร และเงินเพิ่มพิเศษ จำนวนร้อยละ 50 ที่นำไปสมทบเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติ

2.3 การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในตำแหน่งปลัดกระทรวงให้ใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกกรมในสังกัดกระทรวง ยกเว้น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงกลาโหม และสำนักนายกรัฐมนตรี ให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษของตำแหน่งปลัดกระทรวงโดยใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงกลาโหมใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้ใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

2.4 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษให้ผู้ปฏิบัติ โดยนำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพิ่มเติม มีแนวทางการจัดสรร ดังนี้

เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งปลัดกระทรวง สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุดหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า รองปลัดกระทรวง รองสมุหราชองครักษ์ รองผู้บัญชาการทหารสูงสุดหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ผู้บัญชาการ แม่ทัพหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ รองแม่ทัพหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่ารองผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนด นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยคณะทำงานของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด ดังแสดงในแผนภาพ

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550



แผนภาพการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และนำไปสมทบให้กับผู้ปฏิบัติ

2.5 การสรุปจำนวนตำแหน่งผู้บริหารและจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้ส่วนราชการตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งผู้บริหาร คำนวณเงินเพิ่มพิเศษตามสูตรการคำนวณลงในแบบฟอร์มต่างๆ แล้วแต่กรณีตามที่ ก.พ.ร. กำหนด และสรุปจำนวนตำแหน่งและวงเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ทั้งรอบ 6 เดือนแรกและรอบ 6 เดือนหลัง พร้อมลงนามรับรองความถูกต้องของผู้จัดทำข้อมูลและหัวหน้าส่วนราชการ โดยจัดส่งไปยังกรมบัญชีกลาง และสำเนาให้สำนักงาน ก.พ.ร. พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล ภายในเดือนเมษายน 2551 เพื่อการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษต่อไป

**กรณีการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งและการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ
มีความคลาดเคลื่อนส่วนราชการต้องรับผิดชอบ
ในการคืนเงินที่เบิกจ่ายเกินทั้งหมดด้วย**

**ตารางแสดงการจัดกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**

กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร	เงินส่วนต่างของวงเงินที่กำหนดไว้กับ ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ทั้งหมดต่อเดือน
1. ปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ	$= \text{ราคาตำแหน่ง} - (\text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทนพิเศษ} + \text{เงินเดือน})$ $= 150,000 - (21,000 + 21,000 + \text{เงินเดือน})$ $= \mathbf{108,000} - \text{เงินเดือน}$
2. รองปลัดกระทรวงกลาโหม รองสมุหราชองครักษ์ รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด รองผู้บัญชาการทหารบก รองผู้บัญชาการทหารเรือ รองผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้ช่วยผู้บัญชาการ (กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ) เสนาธิการ (กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ)	$= \text{ราคาตำแหน่ง} - (\text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทนพิเศษ} + \text{เงินเดือน})$ $= 120,000 - (21,000 + 21,000 + \text{เงินเดือน})$ $= \mathbf{78,000} - \text{เงินเดือน}$
3. แม่ทัพ/ผู้บัญชาการ/เจ้ากรม/ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้บัญชาการ/รองเจ้ากรม/รองผู้อำนวยการ/รองผู้บังคับหน่วย (อาวุโส) /เสนาธิการ (พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท.-พล.อ., พล.ร.อ., พล.อ.อ.)	$= \text{ราคาตำแหน่ง} - (\text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทนพิเศษ} + \text{เงินเดือน})$ $= 110,000 - (21,000 + 21,000 + \text{เงินเดือน})$ $= \mathbf{68,000} - \text{เงินเดือน}$
4. ผู้บัญชาการ/เจ้ากรม/ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองแม่ทัพ/รองผู้บัญชาการ/รองเจ้ากรม/รองผู้อำนวยการ/รองผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนาธิการ (พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.)	$= \text{เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง} - \text{เงินประจำตำแหน่ง}$ $= 30,000 - 14,500$ $= \mathbf{15,500} \text{ บาท/เดือน}$
5. ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (พ.อ., น.อ. รับเงินเดือนระดับ น.5)	$= \text{เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง} - \text{เงินประจำตำแหน่ง}$ $= 20,000 - 10,000$ $= \mathbf{10,000} \text{ บาท/เดือน}$

สูตรการคำนวณ

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ใช้สูตร ดังนี้

$$a = (X)(P) \times 6 \text{ เดือน}$$

a = เงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารแต่ละคนจะได้รับ

X = เงินส่วนต่างของวงเงินที่กำหนดไว้กับค่าตอบแทนที่ได้รับ
อยู่ทั้งหมด

P = ร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของแต่ละส่วนราชการ (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงการเทียบค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (R) เป็นร้อยละ
ของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ (P)

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของแต่ละส่วนราชการ (R)	ร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ (P %)
5.00	100.00
4.75	96.25
4.50	92.50
4.25	88.75
4.00	85.00
3.75	81.25
3.50	77.50
3.25	73.75
3.00	70.00
2.00	0
1.00	0

ในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร มีหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. ในการนับจำนวนวันที่ครองตำแหน่งในแต่ละปีงบประมาณจะแบ่งเป็น 2 รอบๆ ละ 180 วัน (รอบละ 6 เดือน) เดือนที่ลงท้ายด้วย "คม" ให้นับเป็นเดือนละ 30 วัน (เศษของเดือนไม่นับ) ส่วนเดือนกุมภาพันธ์ให้นับเป็นเดือนละ 30 วัน ยกตัวอย่างการนับจำนวนวันที่ครองตำแหน่ง เช่น

กรณีที่ 1 มีคนครองตำแหน่ง 1 คน ครองตำแหน่งครบทั้งปีงบประมาณ (2 รอบ) ก็ให้นับ รอบที่ 1 เป็น 180 วัน และรอบที่ 2 เป็น 180 วัน

กรณีที่ 2 มีคนครองตำแหน่ง 2 คน ในรอบที่ 1 ให้นับวันที่ครองตำแหน่งให้คนที่ 1 ก่อน (ให้นับเดือนละ 30 วัน และให้นับถึงวันที่คนที่ 1 ครองตำแหน่ง) แล้วจึงนับให้คนที่ 2 ต่อไป (โดยลบจากจำนวนวันที่คนที่ 1 ครองตำแหน่ง รวมแล้ววันที่ครองตำแหน่งในรอบที่ 1 จะเท่ากับ 180 วัน) ทั้งนี้ หากมีวันว่าง (ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง) ก็ให้ใส่ไว้ในตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่จัดส่งด้วย ซึ่งในแต่ละรอบจะต้องมีจำนวนวันที่ครองตำแหน่งเท่ากับ 180 วัน

2. ให้ใช้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ (R) เป็นทศนิยม 4 ตำแหน่ง

3. ให้ใช้ร้อยละของการจัดกลุ่มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (P) และจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้เป็นทศนิยม 2 ตำแหน่ง

ตัวอย่างการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษของส่วนราชการ

กรณีผลการประเมินครบถ้วน

ตำแหน่งผู้บริหาร/ ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	เงินส่วนต่าง ของวงเงินที่ กำหนดไว้กับ ค่าตอบแทน	R (4 ตำแหน่ง)	P% (2 ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ที่คำนวณได้ (2 ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ที่ผู้บริหาร ได้รับจริง 50%	เงินเพิ่มพิเศษ ที่นำไปสมทบ เงินรางวัล 50%
ปลัดกระทรวงกลาโหม	= 108,000 - เงินเดือน = 108,000 - 60,000 = 48,000	4.5000	92.50	= 48,000 x (92.50/100) x (180/30) = 44,400 x (180/30) = 266,400.00	133,200.00	133,200.00
รองปลัดกระทรวง	= 78,000 - เงินเดือน = 78,000 - 50,000 = 28,000	4.5000	92.50	= 28,000 x (92.50/100) x (180/30) = 25,900 x (180/30) = 155,400.00	77,700.00	77,700.00
ผู้บัญชาการ พล.ท. ...	= 68,000 - เงินเดือน = 68,000 - 50,000 = 18,000	4.5000	92.50	= 18,000 x (92.50/100) x (180/30) = 16,650 x (180/30) = 99,900.00	49,950.00	49,950.00
ผู้อำนวยการสำนัก.... พล.ร.ด.....	30,000 - 14,500 = 15,500	4.5000	92.50	= 15,500 x (92.50/100) x (180/30) = 14,337.50 x (180/30) = 86,025.00	43,012.50	43,012.50
ผู้อำนวยการ น.อ.....	20,000 - 10,000 = 10,000	4.5000	92.50	= 10,000 x (92.50/100) x (180/30) = 9,250 x (180/30) = 55,500.00	27,750.00	27,750.00

หมายเหตุ : การคำนวณในตาราง Excel

- 1) คำนวณค่า P% (4) = ROUND (25 + 15 x ค่าคะแนน (3), 2)
- 2) คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ (5) = ROUND (เงินส่วนต่างฯ (2) x P% (4) x (180/30), 2)
- 3) คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ 50% (6) = ROUND (เงินเพิ่มฯ คำนวณได้ (5) x 50/100, 2)
- 4) คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ 50% (7) = ROUND (เงินเพิ่มฯ คำนวณได้ (5) - (6), 2)

ตัวอย่าง กลุ่ม 1

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม	1	พลเอก.....	1 ต.ค.49 - 11 ม.ค.50	101	60,870	4,5000	92.50	146,770.68	73,385.34	73,385.34
		ว่างหรือรักษาการ	12 ม.ค.50 - 31 มี.ค.50	79						
รวม	1							146,770.68	73,385.34	73,385.34

กลุ่ม 1

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
							25.00	-	-	-
							25.00	-	-	-
รวม	0							-	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 1

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนหลัง
ตำแหน่งปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 30 เม.ย.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
							25.00	-	-	-
							25.00	-	-	-
รวม	0							-	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงกลาโหม รองสมุหราชองครักษ์ รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด รองผู้บัญชาการทหารบก รองผู้บัญชาการทหารเรือ รองผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้ช่วยผู้บัญชาการ เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
รองปลัดกระทรวงกลาโหม	1	พลเอก.....	1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50	180	60,870	4.5000	92.50	95,071.50	47,535.75	47,535.75
รวม	1							95,071.50	47,535.75	47,535.75

กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงกลาโหม รองสมุหราชองครักษ์ รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด รองผู้บัญชาการทหารบก รองผู้บัญชาการทหารเรือ รองผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้ช่วยผู้บัญชาการ เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
	0						25.00	-	-	-
รวม	0						25.00	-	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่เหมาะสมพร้อมแล้ว

กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนหลัง
ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงกลาโหม รองสมุหราชองครักษ์ รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด รองผู้บัญชาการทหารบก รองผู้บัญชาการทหารเรือ รองผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้ช่วยผู้บัญชาการ เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 30 ก.ย.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
	0						25.00	-	-	-
รวม	0						25.00	-	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่เหมาะสมพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 3

ตารางแสดงรายละเอียดตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก

ตำแหน่งแม่ทัพ ผู้บัญชาการ เจ้ากรม ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้อำนวยการ รองเจ้ากรม รองผู้อำนวยการ รองผู้บังคับหน่วย (อาวุโส) เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
แม่ทัพ	1	พล.อ	1 ต.ค.49 - 11 ม.ค.50	101	60,830	4,5000	92.50	22,328.58	11,164.29	11,164.29
		วังหรือรักษาการ	12 ม.ค.50 - 31 มี.ค.50	79						
รวม	1							22,328.58	11,164.29	11,164.29

กลุ่ม 3

ตารางแสดงรายละเอียดตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนแรก

ตำแหน่งแม่ทัพ ผู้บัญชาการ เจ้ากรม ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้อำนวยการ รองเจ้ากรม รองผู้อำนวยการ รองผู้บังคับหน่วย (อาวุโส) เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
	0						25.00	-	-	-
							25.00	-	-	-
รวม	0							-	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 3

ตารางแสดงรายละเอียดตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนหลัง

ตำแหน่งแม่ทัพ ผู้บัญชาการ เจ้ากรม ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้อำนวยการ รองเจ้ากรม รองผู้อำนวยการ รองผู้บังคับหน่วย (อาวุโส) เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 30 ก.ย.50)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
	0						25.00	-	-	-
							25.00	-	-	-
รวม	0							-	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 4

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งผู้บริหาร เจ้ากรม ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองแม่ทัพ รองผู้บัญชาการ รองเจ้ากรม รองผู้อำนวยการ รองผู้ช่วยอย่างอื่น เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	คะแนน การประเมิน (R)	% (F)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
ผู้บัญชาการ	1	พล.ต.....	1 ต.ค.49 - 11 ม.ค.50	101	4.5000	92.50	48,269.58	24,134.79	24,134.79
		ว่างหรือรักษาการ	12 ม.ค.50 - 31 มี.ค.50	79					
รวม	1						48,269.58	24,134.79	24,134.79

กลุ่ม 4

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งผู้บัญชาการ เจ้ากรม ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองแม่ทัพ รองผู้บัญชาการ รองเจ้ากรม รองผู้อำนวยการ รองผู้ช่วยอย่างอื่น เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	คะแนน การประเมิน (R)	% (F)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
						25.00	-	-	-
						25.00	-	-	-
รวม	0						0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 4

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนหลัง
ตำแหน่งผู้บัญชาการ เจ้ากรม ผู้อำนวยการ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองแม่ทัพ รองผู้บัญชาการ รองเจ้ากรม รองผู้อำนวยการ รองผู้ช่วยอย่างอื่น เสนาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	คะแนน การประเมิน (R)	% (F)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
						25.00	-	-	-
						25.00	-	-	-
รวม	0						0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 5

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนแรก

ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ค.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
ผู้อำนวยการ	1	พ.อ.	1 ค.ค.49 - 31 มี.ค.50	180	4.5000	92.50	55,500.00	27,750.00	27,750.00
ผู้บังคับหน่วย	1	พ.อ. ว่าง	1 ค.ค.49 - 17 ส.ค.49 18 ส.ค.49 - 31 มี.ค.50	77 103	4.5000 4.5000	92.50 92.50	23,741.67	11,870.84	11,870.83
รวม	2						79,241.67	39,620.84	39,620.83

กลุ่ม 5

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนแรก

ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ค.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
รวม	0						0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 5

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2550 รอบ 6 เดือนหลัง

ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ม.50 - 30 ก.ม.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
รวม	0						0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

เอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งละวงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

รอบ 6 เดือนแรก (ตั้งแต่ 1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)

ชื่อส่วนราชการ.....

กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร	จำนวน (ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ผู้บริหารได้รับจัดสรร (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน (บาท)
กลุ่มที่ 1 ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าปลัดกระทรวง			
กลุ่มที่ 2 รองปลัดกระทรวงหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่ารองปลัดกระทรวง ผู้ช่วยผู้บัญชาการ เสนาธิการ			
กลุ่มที่ 3 แม่ทัพ/ผู้บัญชาการ/เจ้ากรม/ผู้อำนวยการ/ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้บัญชาการ/รองเจ้ากรม/รองผู้อำนวยการ/ รองผู้บังคับหน่วย (อาวุโส) (ชั้นยศ พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท., พล.อ., พล.ร.อ., พล.อ.อ.)			
กลุ่มที่ 4 รองแม่ทัพ/รองผู้บัญชาการ/รองเจ้ากรม/ รองผู้อำนวยการ/รองผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนาธิการ ผู้บัญชาการ/เจ้ากรม/ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับหน่วยที่ เรียกชื่ออย่างอื่น (ชั้นยศ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.)			
กลุ่มที่ 5 ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ชั้นยศ พ.อ., น.อ., รับเงินเดือนระดับ น.5)			
รวม	0	0.00	0.00

ขอรับรองความถูกต้องของการจัดทำข้อมูลตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษตามเอกสารสรุป

และแผ่นบันทึกข้อมูลที่จัดส่งมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : กรุณาลงนาม พร้อมเบอร์โทรศัพท์ เพื่อความรวดเร็วในการประสานต่อไป

เอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งละวงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

รอบ 6 เดือนหลัง (ตั้งแต่ 1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)

ชื่อส่วนราชการ.....

กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร	จำนวน (ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ผู้บริหารได้รับจัดสรร (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน (บาท)
กลุ่มที่ 1 ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าปลัดกระทรวง			
กลุ่มที่ 2 รองปลัดกระทรวงหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่ารองปลัดกระทรวง ผู้ช่วยผู้บัญชาการ เสนาธิการ			
กลุ่มที่ 3 แม่ทัพ/ผู้บัญชาการ/เจ้ากรม/ผู้อำนวยการ/ ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองผู้บัญชาการ/รองเจ้ากรม/รองผู้อำนวยการ/ รองผู้บังคับหน่วย (อาวุโส) (ชั้นยศ พล.ท., พล.ร.ท., พล.อ.ท., พล.อ., พล.ร.อ., พล.อ.อ.)			
กลุ่มที่ 4 รองแม่ทัพ/รองผู้บัญชาการ/รองเจ้ากรม/ รองผู้อำนวยการ/รองผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น เสนาธิการ ผู้บัญชาการ/เจ้ากรม/ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับหน่วยที่ เรียกชื่ออย่างอื่น (ชั้นยศ พล.ต., พล.ร.ต., พล.อ.ต.)			
กลุ่มที่ 5 ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับหน่วยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ชั้นยศ พ.อ., น.อ., รับเงินเดือนระดับ น.5)			
รวม	0	0.00	0.00

ขอรับรองความถูกต้องของการจัดทำข้อมูลตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษตามเอกสารสรุป
และแนบบันทึกข้อมูลที่ยึดส่งมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : กรุณาลงนาม พร้อมเบอร์โทรศัพท์ เพื่อความรวดเร็วในการประสานต่อไป

**รายละเอียดหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรร
เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**

หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 แบ่งออกเป็น

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ได้แก่

1.1 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือ
สำนักงาน ของส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษาและจังหวัด

1.2 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

2. หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มี
สิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เพื่อ
สมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำหรับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือ
สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ได้แก่

2.1 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50
ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสมทบจัดสรร
เป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำหรับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา
ในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงาน
ในภูมิภาคโดยส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร

2.2 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50
ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละจังหวัดตามหลักเกณฑ์ ไปดำเนินการจัดสรรเพิ่มเติม
ให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดยจังหวัดเป็นผู้จัดสรร

**1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด**

หลักเกณฑ์

1. ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน แต่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกันด้วย

2. ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เมื่อได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้วจะต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

2.1 สำหรับสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสถาบันการศึกษาด้วยก็ได้

2.2 ผู้บริหารในช่วงที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลนี้

3. ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับเช่นเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด โดยที่

ระดับที่ 5 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

ระดับที่ 4 คือมีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก

ระดับที่ 3 คือมีผลการปฏิบัติราชการระดับดี

ระดับที่ 2 คือมีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้ และ

ระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับที่ต้องปรับปรุง

ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 3 ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

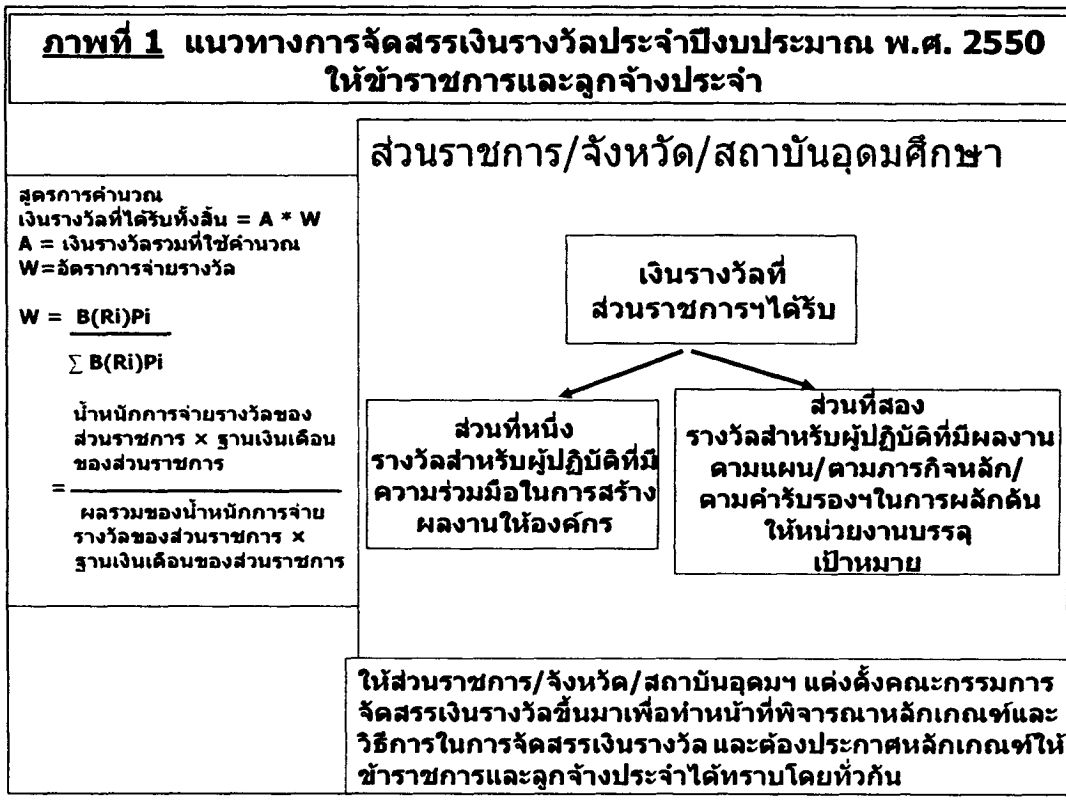
4. จำนวนเงินรางวัลที่ผู้มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือจังหวัด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้สิทธินั้น ๆ

5. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โดยที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2550 อยู่ ณ ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดใด จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลจากส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดนั้น สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัด ให้ได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัดที่ตนมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง อยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2550

โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องให้ความเป็นธรรมในการรับรองผลงานและติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการเหล่านั้นเมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำแล้ว ขอให้ส่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. โดยเร็ว

6. เงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด จัดสรรตามแนวทางเดิมโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเพื่อจัดสรรเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานให้กับองค์กรร่วมกัน และส่วนที่สอง รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 1



**1.1 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน
ของส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด**

วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

1. ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการฯ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน

2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด โดยพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของส่วนราชการ จังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งผลการประเมินของสำนัก กอง ควรให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ระดับที่ดีเลิศหรือดีเยี่ยม สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท สำหรับแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด จัดสรรโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละสำนัก กอง เป็นตัวเลขสะท้อนถึงขนาดของการสร้างผลงาน ในกรณีจะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรทำงานมานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าหรือมากกว่า สำนัก กองหรือสำนักงาน ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า นั่นคือ

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

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

P_i = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง

$\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรในทุกสำนักหรือกอง ของส่วนราชการ จังหวัด

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาคูณด้วยสัดส่วนจำนวนคนของสำนัก กอง ต่อจำนวนคนทั้งหมดของส่วนราชการ จังหวัด ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรเงินเดือนต่ำเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้จะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันแข็ง มุ่งมั่นและมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับส่วนราชการ จังหวัด นั่นคือ

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

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ \times สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

H_i = จำนวนบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

$\sum H_i$ = จำนวนบุคลากรรวมในทุกสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ จังหวัด

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ของแต่ละสำนัก หรือกอง หรือสำนักงาน ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จะพิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลส่วนที่ 2 นี้

สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้แก่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด (ตามผลประเมินสุดท้าย) ดังแสดงในสูตรและตารางดังต่อไปนี้

สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่แต่ละสำนัก หรือกอง หรือสำนักงาน ได้รับ

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

โดย

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

$B(R_i) \times P_i$ = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละสำนักหรือกอง หรือ สำนักงาน

= นำหนักการจ่ายรางวัล \times เงินเดือน

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

1.2 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลแก่บุคลากร

1. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรแต่ละคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ภายใต้สังกัด ซึ่งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯชุดนี้อาจจะแต่งตั้งคณะทำงานฯชุดย่อยระดับสำนัก กอง หรือสำนักงาน ขึ้นมาพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรภายในแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ก่อนแล้วจึงส่งให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ เป็นผู้พิจารณาเห็นชอบในขั้นสุดท้าย และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทราบโดยทั่วกันด้วย

ซึ่งในการอ้างถึงการพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรต่อไปนี้ ให้นำมาหมายถึง การพิจารณาของคณะทำงานฯชุดย่อย (หากมี) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ แล้ว หรือเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯโดยตรง(ในกรณีที่ไม่ได้แต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อย)

2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาสัดสวนเงินรางวัลที่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน จะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

3. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และคะแนน 5 หมายถึง ระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

4. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคนโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน เป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานร่วมกันภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดสวนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคนที่มีผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไปภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

(ก) เฉลี่ย ตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละคน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคนเป็นตัวเลขสะท้อนถึงการสร้างผลงาน ในกรณีจะเป็นผลดีแก่ผู้ที่ทำงานมานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า นั่นคือ

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

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 40%)

P_i = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน
 $\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรทุกคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือ

สำนักงาน

หรือ (ข) เจลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาหารด้วยจำนวนคนที่มิสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้จะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันขั้นแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ 1} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times \frac{\text{หารด้วย จำนวนบุคลากร}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

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

จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของสำนักหรือกอง หรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละคนตามผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ผลงานระดับต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม บุคลากรที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ดังสูตรและวิธีคำนวณในตารางดังต่อไปนี้

สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ = เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด × อัตราการจ่ายรางวัล

โดย

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

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

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

2. หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำหรับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ หรือสถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด

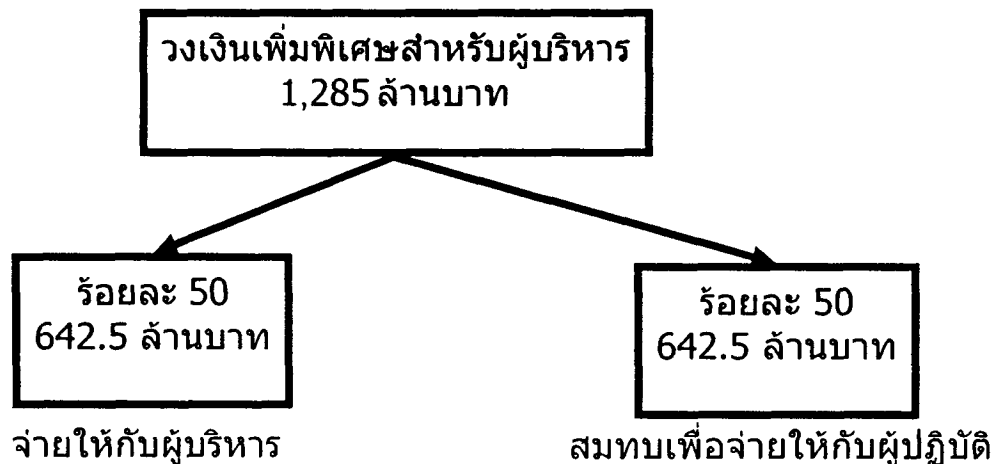
นอกจากเงินรางวัล 5,550 ล้านบาท ที่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ได้รับเพื่อนำมาจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดแล้ว คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2550 ได้มีมติเห็นชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 กำหนดให้จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร จ่ายให้กับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และ

ส่วนที่ 2 ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เพิ่มเติม ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550



วิธีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

ส่วนราชการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของแต่ละตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารยังคงเป็นไปตามหลักการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 โดยจะคำนวณเงินเพื่อจ่ายให้ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 แต่ให้จัดสัดส่วนการจ่ายเป็น 50 : 50 กล่าวคือ เมื่อคำนวณได้เป็นเม็ดเงินเท่าใดให้จ่ายให้ผู้บริหารร้อยละ 50 ส่วนอีกร้อยละ 50 ให้หักออกและนำไปสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการที่ผู้บริหารนั้น ๆ สังกัดอยู่

โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรที่ ก.พ.ร. กำหนด และยืนยันจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้ไปยังกรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จ่ายให้กับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร เป็นรายบุคคล

ส่วนที่ 2 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เพิ่มเติม โดยมีแนวทางการจัดสรร ดังนี้

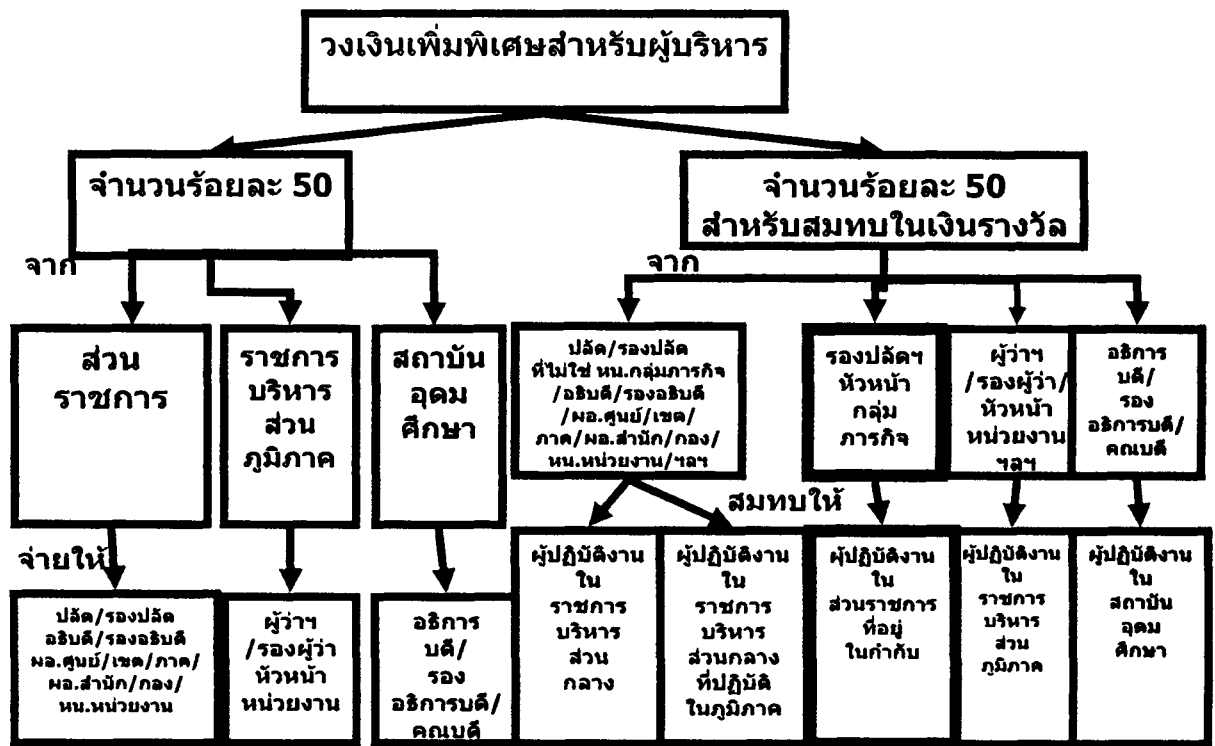
1. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค หรือตำแหน่งผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนด นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

2. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ แล้วนำไปจัดสรรตามสัดส่วนของผลการดำเนินงานของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชา เพื่อสมทบจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชา โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของกรมที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด

3. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานประจำจังหวัดที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด

4. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ของสถาบันการศึกษาให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด ดังแสดงในแผนภาพที่ 3

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550



แผนภาพที่ 3 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และนำไปสมทบให้กับผู้ปฏิบัติ

สำหรับข้อเสนอแนะ หลักเกณฑ์และวิธีการในการนำเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 มาจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด มีความแตกต่างกันตามหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ๆ แรกคือ ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษา และกลุ่มที่สองคือ จังหวัด ดังมีรายละเอียดข้อเสนอแนะต่อไปนี้

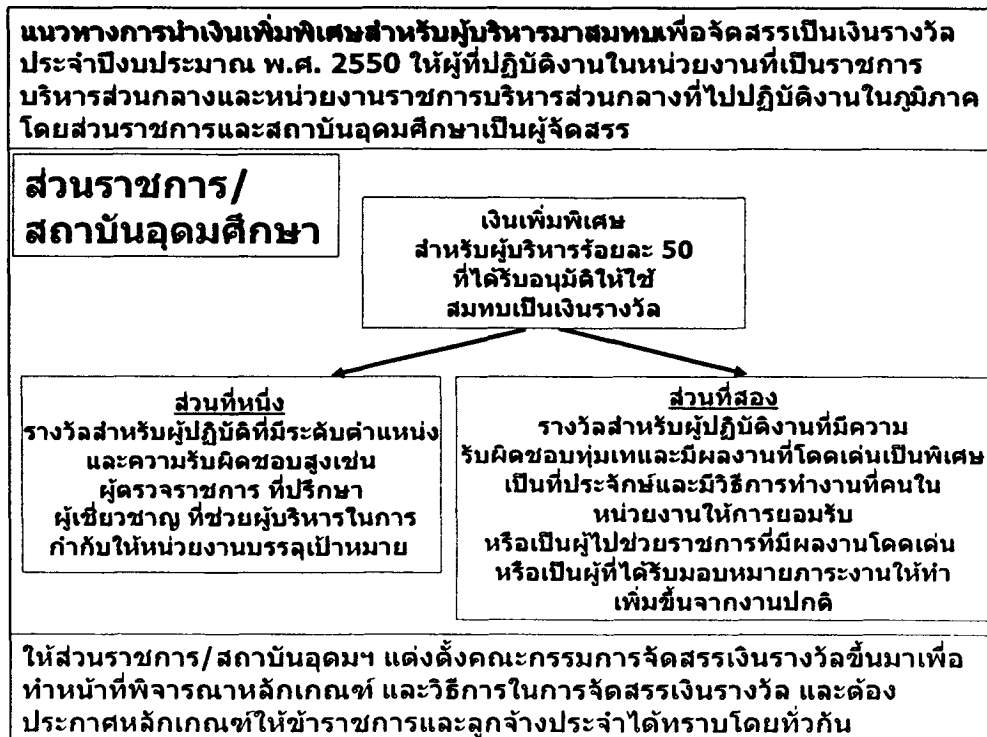
2.1 ข้อเสนอแนะการจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาคโดยส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร

2.1.1 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 สำหรับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา ในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาคโดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร

ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาแบ่งเงินส่วนนี้ออกเป็น 2 ส่วนในสัดส่วนที่เหมาะสม โดย

ส่วนที่ 1 เงินส่วนนี้ใช้จัดสรรเป็นรางวัลสมทบให้ผู้ปฏิบัติในสังกัดดังกล่าวที่ดำรงตำแหน่ง และมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง(ระดับ 8 ระดับ 9 และระดับ 10) เช่น ผู้ตรวจราชการ ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ปฏิบัติงานช่วยผู้บริหารในการกำกับให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 เงินส่วนนี้ใช้จัดสรรเป็นรางวัลสมทบสำหรับผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค โดยจะต้องกระจายให้ไม่เกิน 10% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลักและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ทำให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษเป็นที่ประจักษ์และมีวิธีการทำงานที่คนในหน่วยงานให้การยอมรับ หรือเป็นผู้ไปช่วยราชการที่มีผลงานโดดเด่น หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายภาระงานให้ทำเพิ่มขึ้นจากงานปกติ เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลง แทนผู้ไปช่วยราชการ แทนผู้ที่ลาศึกษา แทนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น และให้มีการติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวมารายงาน ก.พ.ร. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีต่อไป ดังภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 การจัดสรรเงินรางวัลสมทบของส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษา

2.1.3 การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ที่กำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานจะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

อนึ่ง หากส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษายังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และ/หรือยังไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ ส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนัก/กอง และมอบหมายให้มีการดำเนินการประเมินผลงานการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อนำมาใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลต่อไป

2.1.4 สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเงินรางวัลสมทบของ ส่วนที่หนึ่ง หรือส่วนที่สอง ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณเงินรางวัลสำหรับความโดดเด่น นั่นคือ

$$\begin{aligned} & \text{จำนวนเงินรางวัลสมทบของบุคลากร} \\ = & \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน } \{B(Ri)\} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร } (pi) \times \\ & \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล } (W_3) \end{aligned}$$

โดยที่

- น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นไปตามตารางที่ 1 หรือเป็นอัตราใหม่ที่ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้นมาตามความเหมาะสมของหน่วยงานตนเอง
- เงินเดือนของบุคลากรเป็นเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน
- อัตราการจ่ายเงินรางวัล เป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่คำนวณมาจากการนำเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายสมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง หารด้วยจำนวนส่วนแบ่งเงินรางวัลทั้งหมดของบุคลากรที่มีสิทธิ นั่นคือ

$$\text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล} = \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลสำหรับความโดดเด่น}}{\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรทุกคนในกอง (สำนัก) ที่มีสิทธิ}}$$

จำนวนเงินรางวัลสมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง

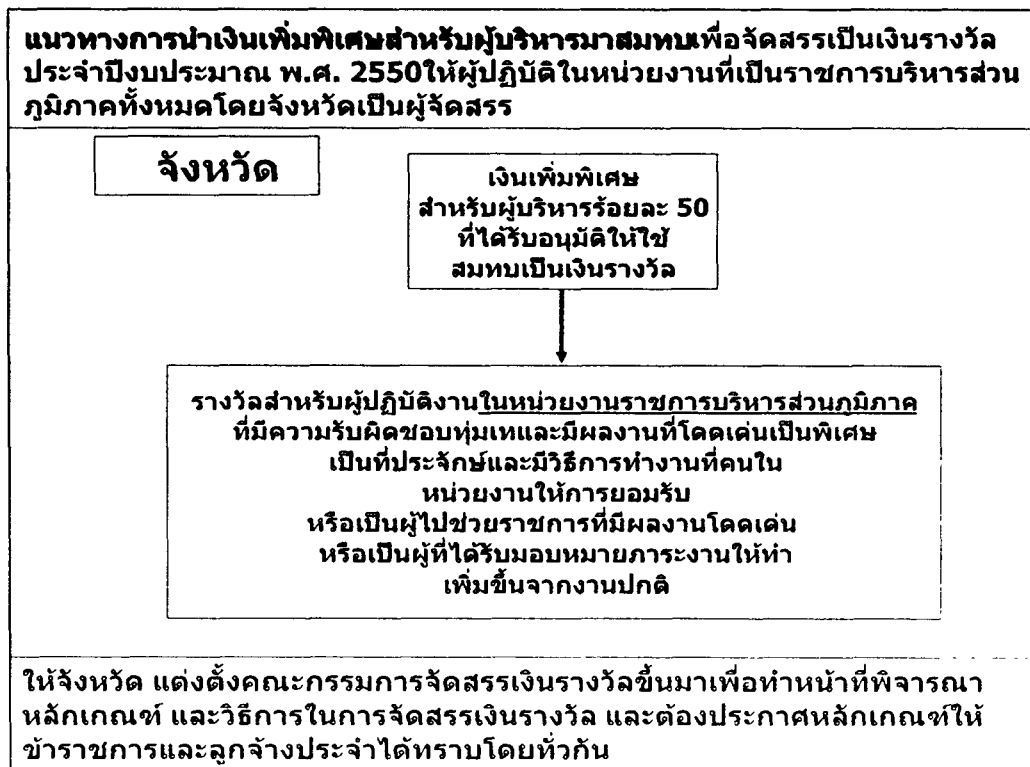
$$= \text{เงินรางวัลสมทบที่ส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาได้รับ} \times \text{สัดส่วนที่แบ่งให้สมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง}$$

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน = น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล \times เงินเดือนของบุคลากร

2.2 ข้อเสนอแนะการจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดยจังหวัดเป็นผู้จัดสรร

ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละจังหวัดตามหลักเกณฑ์ ไปดำเนินการจัดสรรสมทบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดย คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัด เป็นผู้จัดสรร

2.2.1 ให้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัด เป็นผู้จัดสรรเงินดังกล่าวเป็นรางวัลสมทบโดยจะต้องกระจายให้ไม่เกิน 10% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานประจำจังหวัด ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลักและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดจนทำให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษเป็นที่ประจักษ์และมีวิธีการทำงานที่คนในหน่วยงานให้การยอมรับ หรือเป็นผู้ไปช่วยราชการที่มีผลงานโดดเด่น หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายภาระงานให้ทำเพิ่มขึ้นจากงานปกติ เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลง แทนผู้ไปช่วยราชการ แทนผู้ที่ลาศึกษา แทนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น และให้มีการติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวมารายงาน ก.พ.ร. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีต่อไป ดังภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 การจัดสรรเงินรางวัลสมทบของจังหวัด

2.2.2 การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินของจังหวัด ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า

มาตรฐานจะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

อนึ่ง หากจังหวัดไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและ/หรือยังไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด และมอบหมายให้มีการดำเนินการประเมินผลงานการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อนำมาใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลต่อไป

2.2.3 สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณเงินรางวัลสำหรับความโดดเด่น นั่นคือ

$$\begin{aligned} & \text{จำนวนเงินรางวัลสมทบของบุคลากร} \\ = & \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน } \{B(Ri)\} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร } (pi) \times \\ & \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล } (W_4) \end{aligned}$$

โดยที่

- น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นไปตามตารางที่ 1 หรือเป็นอัตราใหม่ที่จังหวัดกำหนดขึ้นมาตามความเหมาะสมของหน่วยงานตนเอง
- เงินเดือนของบุคลากรเป็นเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน
- อัตราการจ่ายเงินรางวัล เป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่คำนวณมาจากการนำเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายสมทบของจังหวัด หาดด้วยจำนวนส่วนแบ่งเงินรางวัลทั้งหมดของบุคลากรที่มีสิทธิ นั่นคือ

$$\text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล} = \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลสมทบ}}{\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรทุกคนในจังหวัดที่มีสิทธิ}}$$

$$\text{จำนวนเงินรางวัลสมทบ} = \text{เงินรางวัลสมทบที่ส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาได้รับ} \times \text{ส่วนที่แบ่งให้สมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง}$$

$$\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน} = \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร}$$

$$\begin{aligned} & \text{จำนวนเงินรางวัลสมทบของบุคลากร} \\ = & \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน } \{B(Ri)\} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร } (pi) \times \\ & \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล } (W_4) \end{aligned}$$

โดยที่

- น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นไปตามตารางที่ 1 หรือเป็นอัตราใหม่ที่จังหวัดกำหนดขึ้นมาตามความเหมาะสมของหน่วยงานตนเอง

- เงินเดือนของบุคลากรเป็นเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน
- อัตราการจ่ายเงินรางวัล เป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่คำนวณมาจากการนำเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายสมทบของจังหวัด หารด้วยจำนวนส่วนแบ่งเงินรางวัลทั้งหมดของบุคลากรที่มีสิทธิ นั่นคือ

$$\text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล} = \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลสมทบ}}{\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรทุกคนในจังหวัดที่มีสิทธิ}}$$

$$\text{จำนวนเงินรางวัลสมทบ} = \text{เงินรางวัลสมทบที่ส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาได้รับ} \times \text{สัดส่วนที่แบ่งให้สมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง}$$

$$\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน} = \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร}$$

.....

ตัวอย่างวิธีการคำนวณเงินรางวัล

1. การจัดสรรเงินรางวัลขึ้นอยู่กับผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด โดยมีน้ำหนักการจ่ายรางวัล $[B(Ri)]$ ตามผลการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 1

น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล $[B(Ri)]$ ปี 2548-2550	
Ri	B(Ri)
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 โดยนำน้ำหนักการจ่ายรางวัล $[B(Ri)]$ ที่ได้จากตารางตามข้อ 1. คูณกับเงินเดือนรวมของหน่วยงาน (Pi) จะได้เป็นตัวเลขส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัล ดังนี้

สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่แต่ละส่วนราชการ จังหวัดได้รับ

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณทั้งหมด} \times \text{อัตราการจ่าย}$$

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

โดย

$$B(R_i) \times P_i = \text{ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ จังหวัด}$$

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

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

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

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

$$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ หารด้วย } (\sum B(R_i) \times P_i)$$

โดย $W = \text{อัตราการจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง}$

ตัวอย่าง การคำนวณเงินรางวัลระดับส่วนราชการหรือจังหวัด					
ส่วนราชการหรือจังหวัดลำดับที่	ผลการประเมินส่วนราชการหรือจังหวัด	น้ำหนักการจ่ายรางวัล	เงินเดือนรวมของส่วนราชการหรือจังหวัด	ส่วนแบ่ง (Share) = น้ำหนักการจ่ายรางวัล x เงินเดือนรวม	จำนวนเงินรางวัล = ส่วนแบ่ง x 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	$B(Ri) \times Pi$	$B(Ri) \times Pi \times W$
				N $\sum_{i=1} B(R_i) \times P_i$	

โดย $R_i = \text{ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด}$

$B(R_i) = \text{น้ำหนักการจ่ายรางวัล}$

$P_i = \text{เงินเดือนรวมของส่วนราชการ จังหวัด}$

$B(R_i) \times P_i = \text{ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ จังหวัด}$

$W = \text{อัตราการจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง}$

ค่า W คำนวณมาจาก

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

$= \text{เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ หารด้วย } (\sum B(R_i) \times P_i)$