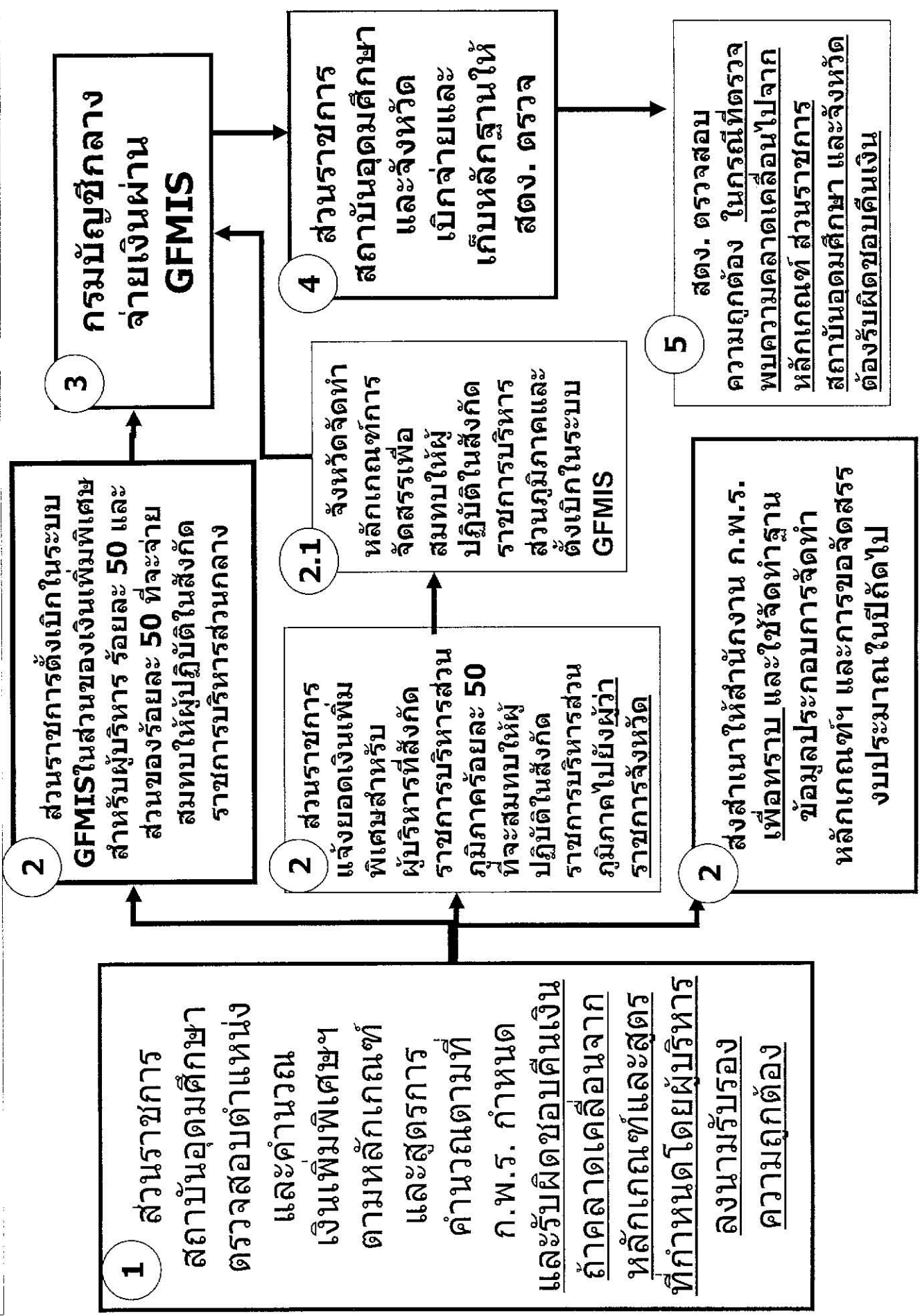


ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551



แนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552 มีมติเห็นชอบและรับทราบตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยสรุปประเด็นเห็นชอบที่สำคัญ ดังนี้

(1) ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

(2) หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการจัดสรรสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่เดิม โดยมีการปรับปรุงวิธีการคำนวณเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่เดิมตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2551 โดยมีรายละเอียดแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

1.1 เป็นตำแหน่งผู้บริหารซึ่งการจัดระเบียบราชการในส่วนราชการเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ (ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ) ทั้งนี้ ตำแหน่งผู้บริหารของส่วนราชการภายในกรมต้องเป็นส่วนราชการที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ และเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8 บก. 9 บส. 10 บส. และ 11 บส.) และ

1.2 ต้องเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า และหัวหน้าส่วนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยจะต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่

2. การคำนวณและการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

2.1 ให้ตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ให้ตรวจสอบตามแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ข้อ 1 และตรวจสอบเพิ่มเติมตามแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษในกรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษฯ และกรณีให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ ดังนี้

(1) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษฯ

(1.1) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อทั้งโดยทุนรัฐบาลและทุนส่วนตัว ซึ่งมีได้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดช่วงระยะเวลาที่มีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษฯ ได้แก่ ช่วงตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2550 ถึง 31 มีนาคม 2551 และช่วงเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน 2551 ถึง 30 กันยายน 2551

(1.2) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีคำสั่งให้ไปช่วยราชการ โดยมีได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

(2) กรณีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษแก่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มอบให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

(2.1) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมา $\frac{1}{2}$ ขั้น อันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานไม่อยู่ในข่ายได้รับเงินเดือน 1 ขั้น (ยกเว้น ผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน อันเนื่องมาจากเงินเดือนเต็มขั้น)

(2.2) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งยังปฏิบัติหน้าที่และได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งอยู่ในช่วงระยะเวลาที่มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

(2.3) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งอื่น โดยยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดิมด้วย

2.2 การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของแต่ละตำแหน่งตามสูตรการคำนวณที่แนบมาพร้อมแนวทางฯ นี้ พร้อมทั้งสำเนาเอกสารและแผ่นบันทึกข้อมูลให้สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อทราบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลประกอบการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ และการของบประมาณในปีต่อไป

ในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะคำนวณจ่ายเพียงครั้งเดียว โดยใช้คะแนนที่ครบถ้วนซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งให้ทราบแล้ว ในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษทั้ง 2 รอบ คือ รอบ 6 เดือนแรก (ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2551) และรอบ 6 เดือนหลัง (ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2551 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2551)

ทั้งนี้ ในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษทั้ง 2 รอบ จะต้องแยกวงเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ร้อยละ 50 เป็นเงินเพิ่มพิเศษฯ ที่ผู้บริหารจะได้รับจัดสรร และส่วนที่ 2 ร้อยละ 50 เป็นเงินที่นำไปสมทบเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติ

2.3 การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค ให้ใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของส่วนราชการหรือจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ตำแหน่งปลัดกระทรวง

คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ โดยใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกกรมในสังกัดกระทรวง ยกเว้น กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงกลาโหม และสำนักนายกรัฐมนตรี ให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษของตำแหน่งปลัดกระทรวงโดยใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงกลาโหมใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้ใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

(2) ตำแหน่งรองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ

คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ โดยใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกกรมในสังกัดกลุ่มภารกิจที่รับผิดชอบ

(3) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักที่สังกัดหน่วยงานซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ ดังนี้

กรณีที่ 1 สำนักงาน/ศูนย์/เขต/ภาค รับผิดชอบหลายพื้นที่หลายจังหวัดให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ โดยใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกจังหวัดที่สำนักงาน/ศูนย์/เขต/ภาค รับผิดชอบ

กรณีที่ 2 สำนักงาน/ศูนย์/เขต/ภาค รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดเดียวให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ โดยใช้ผลการประเมินของจังหวัดที่รับผิดชอบ

(4) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักสังกัดหน่วยงานซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค

การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ โดยใช้ผลการประเมินของจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงาน

2.4 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 เพื่อนำมาสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้ผู้ปฏิบัติในสังกัดนั้นให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้จัดการจัดสรรเงินร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเพื่อสมทบเป็นเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในแต่ละจังหวัด ซึ่งมีแนวทางการจัดสรร ดังนี้

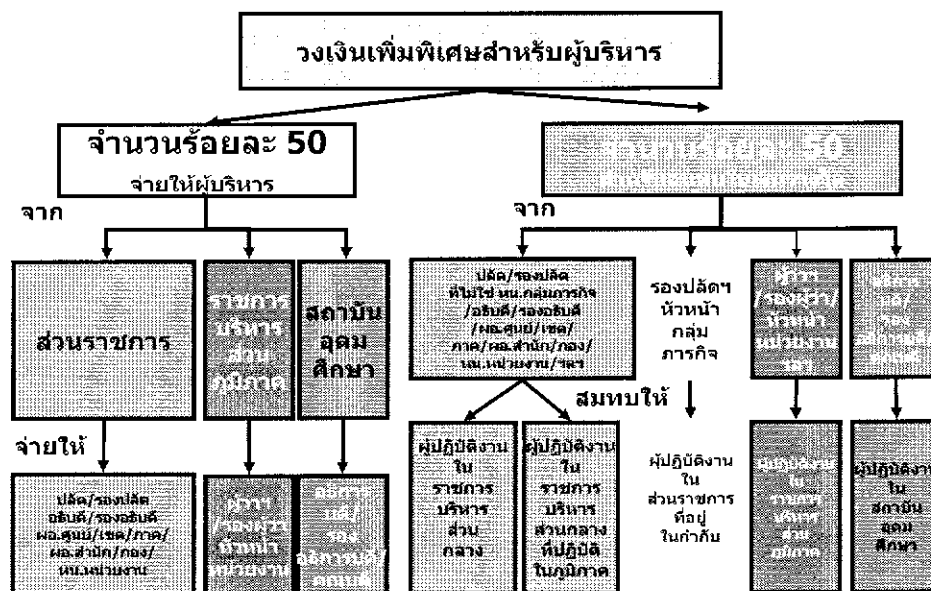
(1) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ รองปลัดกระทรวงที่ไม่มีกลุ่มภารกิจ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค หรือตำแหน่งผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนด นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยคณะกรรมการของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

(2) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชาตามสัดส่วนของผลการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการของกรมที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

(3) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานประจำจังหวัดที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น โดยคณะกรรมการของจังหวัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

(4) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีของสถาบันการศึกษาให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับ ผู้ปฏิบัติในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยคณะกรรมการของสถาบันการศึกษาเป็นผู้จัดสรร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ดังแสดงในแผนภาพ

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551



แผนภาพการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และนำไปสมทบให้กับผู้ปฏิบัติ

2.5 การสรุปจำนวนตำแหน่งผู้บริหารและจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งผู้บริหาร คำนวณเงินเพิ่มพิเศษตามสูตรการคำนวณลงในแบบฟอร์มต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ตามที่ ก.พ.ร. กำหนด และสรุปจำนวนตำแหน่งและวงเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ทั้งรอบ 6 เดือนแรก และรอบ 6 เดือนหลัง พร้อมลงนามรับรองความถูกต้องของผู้จัดทำข้อมูลและหัวหน้าส่วนราชการ

2.6 ให้ส่วนราชการตั้งเบิกในระบบ GFMS ทั้งในส่วนของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 และส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50 ที่จะจ่ายสมทบเป็นเงินรางวัลให้ผู้ปฏิบัติในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค

สำหรับส่วนราชการที่มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้ส่วนราชการแจ้งยอดเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดในสังกัดที่จะสมทบเป็นเงินรางวัลให้ผู้ปฏิบัติไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อรวบรวมและดำเนินการตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง แล้วนำไปจัดสรรให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในแต่ละจังหวัดต่อไป

หลังจากที่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดตั้งเบิกในระบบ GFMIS และกรมบัญชีกลางจ่ายเงินผ่าน GFMIS แล้ว ให้ส่วนราชการเก็บหลักฐานในการเบิกจ่ายไว้เพื่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบความถูกต้อง หากตรวจสอบพบจำนวนตำแหน่งและการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษฯ มีความคลื่อน ส่วนราชการต้องรับผิดชอบในการคืนเงินที่เบิกจ่ายเกินทั้งหมดด้วย

**กรณีการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งและการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ
มีความคลาดเคลื่อนส่วนราชการต้องรับผิดชอบ
ในการคืนเงินที่เบิกจ่ายเกินทั้งหมดด้วย**

**ตารางแสดงการจัดกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551**

ตำแหน่งผู้บริหาร	เงินส่วนต่างของวงเงินที่กำหนดไว้ กับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ทั้งหมด
กลุ่ม 2 อธิการบดี*	$= \text{ราคาตำแหน่ง} - (\text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทนพิเศษ} + \text{เงินเดือน})$ $= \underline{120,000} - (14,500 + 14,500 + \text{เงินเดือน})$
กลุ่ม 4 รองอธิการบดี*	$= \text{เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง} - \text{เงินประจำตำแหน่ง}$ $= \underline{30,000} - 10,000$
กลุ่ม 5 คณบดี	$= \text{เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง} - \text{เงินประจำตำแหน่ง}$ $= \underline{20,000} - 10,000$

* เงินประจำตำแหน่งที่นำมาหักจะใช้จำนวนเงินที่เลือกรับสูงกว่า

สูตรการคำนวณ

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ใช้สูตร ดังนี้

$$a = (X)(P) \times 6 \text{ เดือน}$$

a = เงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารแต่ละคนจะได้รับ

X = เงินส่วนต่างของวงเงินที่กำหนดไว้กับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ทั้งหมด

P = ร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงการเทียบค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (R) เป็นร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา (P)

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา (R)	ร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา (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 ครองตำแหน่งในรอบที่ 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

ตัวอย่างการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษของสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหาร/ ชื่อผู้ดำรง ตำแหน่ง	เงินส่วนต่าง ของวงเงินที่ กำหนดไว้กับ ค่าตอบแทน	R (4 ตำแหน่ง)	P% (2 ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ที่คำนวณได้ (2 ตำแหน่ง)	เงินเพิ่ม พิเศษที่ ผู้บริหาร ได้รับจริง 50%	เงินเพิ่มพิเศษ ที่นำไปสมทบ เงินรางวัล 50%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
อธิการบดี นาย ก	= 120,000 - 15,000 - 9,900 - 58,140 = 36,960	4.5000	92.50	= 36,960 x (92.50/100) x (180/30) = 34,188 x (180/30) = 205,128.00	102,564.00	102,564.00
รองอธิการบดี นาย ข	= 30,000 - 10,000 = 20,000	4.5000	92.50	= 20,000 x (92.50/100) x (180/30) = 18,500 x (180/30) = 111,000.00	55,500.00	55,500.00
คณบดี นาย ค	= 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 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งอธิการบดี

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.51)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จ.ร.ง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
						บริหาร	วิชาการ				
อธิการบดี	1	ว่าง	1 ต.ค.50 - 17 ต.ค.50	77	58,140	15,000	9,900	92.60	101,182.05	50,591.03	50,591.02
รวม	1		18 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51	103					101,182.05	50,591.03	50,591.02

หมายเหตุ หากผู้บริหารตำแหน่งใดได้รับคำสั่งให้รักษาการ ช่วยราชการ หรือปฏิบัติงานที่เกิน หรือเป็นตำแหน่งเฉพาะตัว หรือเป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไข หรือมิใช่ข้าราชการ หรือเป็นตำแหน่งว่าง ไม่ดแลงให้ทราบด้วย เพื่อประโยชน์และควบคุมดูแลในโอกาสต่อไป

กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งอธิการบดี

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.51)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จ.ร.ง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
						บริหาร	วิชาการ				
อธิการบดี	0								25.00	-	-
รวม	0								25.00	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกอยู่ที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 6 เดือนหลัง

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.51 - 30 ก.ย.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 ก.ย.51)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R จ.ร.ง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
						บริหาร	วิชาการ				
อธิการบดี	0								25.00	-	-
รวม	0								25.00	-	-

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกอยู่ที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 4

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
					บริหาร	วิชาการ					
รองอธิการบดี	1	ศ./รศ./ผศ./นาย.....	1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51	180	10,000	13,000	4,5000	92.50	94,350.00	47,175.00	47,175.00
รองอธิการบดี	1	ศ./รศ./ผศ./นาย.....	1 ต.ค.50 - 17 ธ.ค.50	77	10,000	9,900	4,5000	92.50	47,183.33	23,741.67	23,741.66
รองอธิการบดี	1	ศ./รศ./ผศ./นาย.....	18 ธ.ค.50 31 มี.ค.51	103	10,000	9,900	4,5000	92.50	63,516.67	31,758.34	31,758.33
รวม	3		1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51	180	10,000	15,600	4,5000	92.50	79,920.00	39,960.00	39,960.00
									285,270.00	142,635.01	142,634.99

หมายเหตุ หากผู้บริหารตำแหน่งใดได้รับคำสั่งให้รักษาการ ชั่วคราว หรือปฏิบัติงานแทน หรือเป็นตำแหน่งพิเศษ หรือเป็นตำแหน่งที่ไม่มีเงินเดือน หรือมิใช่ข้าราชการ หรือเป็นตำแหน่งว่าง
ไป รวดเร็วกว่าด้วย เพื่อประโยชน์และความถูกต้องในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ

กลุ่ม 4

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 6 เดือนแรก
ตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
					บริหาร	วิชาการ					
	0								0.00	0.00	0.00
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 4

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 รอบ 6 เดือนหลัง
ตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.51 - 30 ก.ย.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง R.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
					บริหาร	วิชาการ					
	0								0.00	0.00	0.00
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 5
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ. 2551 รอบ 6 เดือนแรก
 ตำแหน่งคนบด

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	%	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก ร.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
					บริหาร	วิชาการ					
คนบดคนละ	1	ศ./ว.ศ./ผศ./นยช.....	1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51	180	10,000	9,900	4,5000	92.50	55,500.00	27,750.00	27,750.00
คนบดคนละ	1	ศ./ว.ศ./ผศ./นยช.....	1 ต.ค.50 - 17 ต.ค.50	77	10,000	13,000	4,5000	92.50	16,619.17	8,309.59	8,309.59
คนบดคนละ	1	ศ./ว.ศ./ผศ./นยช.....	18 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51	103	10,000	9,900	4,5000	92.50	31,756.33	15,879.17	15,879.16
คนบดคนละ	1	ศ./ว.ศ./ผศ./นยช.....	1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51	180	10,000	5,600	4,5000	92.50	55,500.00	27,750.00	27,750.00
รวม	3								159,377.50	79,688.76	79,688.74

หมายเหตุ หากผู้บริหารดำรงตำแหน่งได้ครบถ้วนหรือปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานเฉพาะกิจ หรือเป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไข หรือมีข้าราชการ หรือเป็นตำแหน่งว่าง

โปรดแจ้งให้ทราบด้วย เพื่อประโยชน์และความถูกต้องในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ

กลุ่ม 5
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ. 2551 รอบ 6 เดือนแรก
 ตำแหน่งคนบด

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	%	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก ร.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
					บริหาร	วิชาการ					
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแนบฉบับที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 5
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ. 2551 รอบ 6 เดือนหลัง
 ตำแหน่งคนบด

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.51 - 30 ก.ย.51)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	%	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนหลัง ร.จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
					บริหาร	วิชาการ					
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแนบฉบับที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตารางสรุปจำนวนตำแหน่งและวงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

รอบ 6 เดือนแรก (ตั้งแต่ 1 ต.ค.50 - 31 มี.ค.51)

ชื่อมหาวิทยาลัย.....

กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร	จำนวน (ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ผู้บริหารได้รับจัดสรร (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน (บาท)
กลุ่มที่ 2 อธิการบดี			
กลุ่มที่ 4 รองอธิการบดี			
กลุ่มที่ 5 คณบดี			
รวม	0	0.00	0.00

ขอรับรองความถูกต้องของการจัดทำข้อมูลตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษตามเอกสารสรุป
และแผ่นบันทึกข้อมูลที่จัดส่งมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำข้อมูล
(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : กรุณาลงนาม พร้อมเบอร์โทรศัพท์ เพื่อความรวดเร็วในการประสานต่อไป

ตารางสรุปจำนวนตำแหน่งและวงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

รอบ 6 เดือนหลัง (ตั้งแต่ 1 เม.ย.51 - 30 ก.ย.51)

ชื่อมหาวิทยาลัย.....

กลุ่มตำแหน่งผู้บริหาร	จำนวน (ตำแหน่ง)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ผู้บริหารได้รับจัดสรร (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน (บาท)
กลุ่มที่ 2 อธิการบดี			
กลุ่มที่ 4 รองอธิการบดี			
กลุ่มที่ 5 คณบดี			
รวม	0	0.00	0.00

ขอรับรองความถูกต้องของการจัดทำข้อมูลตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษตามเอกสารสรุป
และแผ่นบันทึกข้อมูลที่จัดส่งมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำข้อมูล
(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ : กรุณาลงนาม พร้อมเบอร์โทรศัพท์ เพื่อความรวดเร็วในการประสานต่อไป

**แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร
ของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาและจังหวัดที่มีการจัดทำคำรับรอง
การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551**

1. ทิวา

1.1 คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 มีมติเห็นชอบหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการจัดสรรสิ่งจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามที่ ก.พ.ร. เสนอ โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด แล้วจัดสรรสิ่งจูงใจให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

1.2 คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 มีมติเห็นชอบมาตรการปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐตามที่คณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติเสนอ และหลักการกำหนดเป้าหมาย มาตรการ แนวทาง รายละเอียดการปรับปรุงค่าตอบแทน กำหนดเวลาและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ

1.3 คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และวันที่ 22 มกราคม 2551 ได้มีมติอนุมัติในหลักการแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และรับทราบแนวทางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาประกอบการดำเนินการและให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการประเมินผลให้เกิดความชัดเจนว่าการนำหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษให้กับผู้บริหารและการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพียงใดหรือไม่ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำผลการประเมินในแต่ละปีไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองหรือไม่ ประการใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการในเรื่องนี้ต่อไป นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2551 ได้มีมติทราบการดำเนินงานและความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการปรับปรุงวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และมีผลการประเมินที่ครบถ้วนทุกตัวชี้วัดและผ่านเกณฑ์การประเมินผล โดยปรับจากการแบ่งจ่ายสองครั้งเป็นการจ่ายครั้งเดียวภายในเดือนเมษายน 2551 ในวงเงินงบประมาณที่จะจัดสรรทั้งหมด 5,550 ล้านบาท ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ยังคงเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และวันที่ 22 มกราคม 2551

1.4 คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2551 ได้มีมติทราบการดำเนินงานและความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับ

(1) สรุปคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดที่ครบถ้วนสมบูรณ์

(2) การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และมีผลการประเมินที่ครบถ้วนทุกตัวชี้วัดและผ่านเกณฑ์การประเมินผล ซึ่งเป็นการจ่ายครั้งเดียว ในวงเงินงบประมาณที่จะจัดสรรทั้งหมด 5,550 ล้านบาท นอกจากนี้ให้นำเงินร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษไปสมทบกับเงินรางวัลที่จะจัดสรรให้กลุ่มผู้ปฏิบัติ โดยเป็นการใช้เงินงบกลางสำหรับจ่ายเป็นเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนประมาณ 642.5 ล้านบาท เพื่อนำไปสมทบและจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ที่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และวันที่ 22 มกราคม 2551 ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ดำเนินการจัดสรรให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดโดยไม่ขัดกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

1.5 คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552 ลงมติเห็นชอบและรับทราบตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอโดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการแนวทางการจัดสรรสิ่งจูงใจการจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 ต่อไปด้วย

สำหรับประเด็นเห็นชอบที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

(1) ผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา

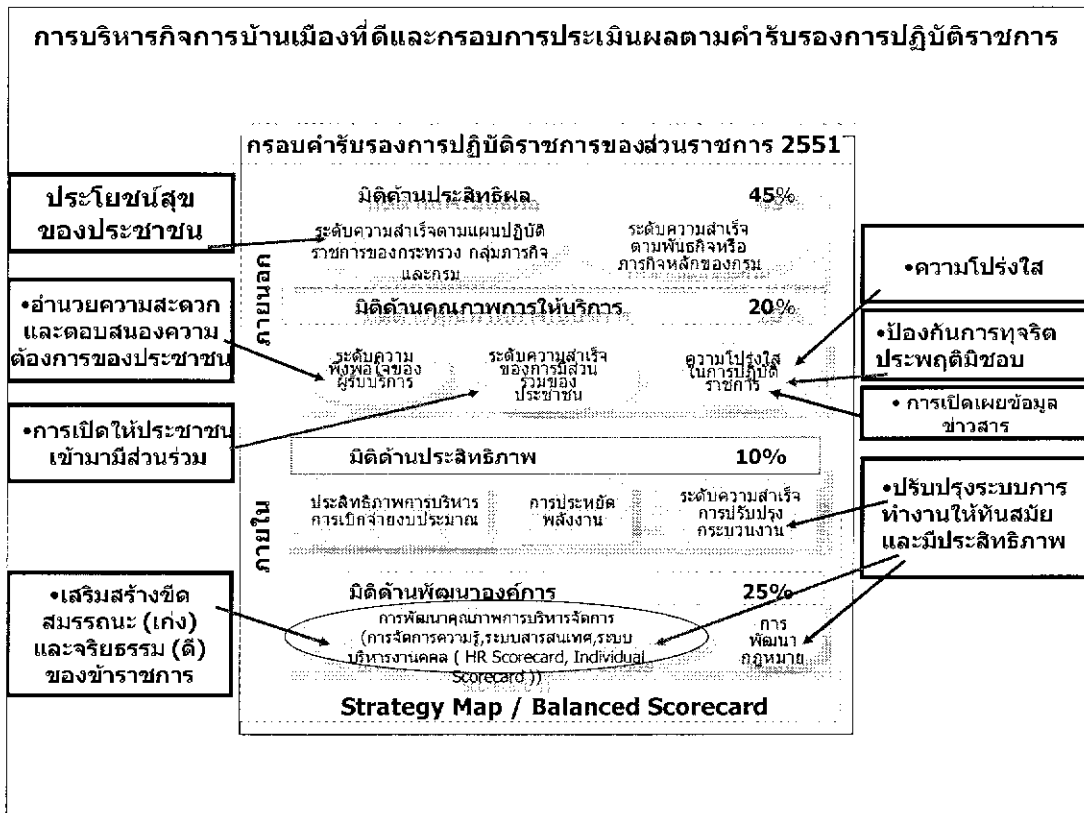
(2) หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการจัดสรรสิ่งจูงใจการจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่เดิม โดยมีการปรับปรุงวิธีการคำนวณเงินรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติ

ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ติดตามข้อมูลผลการประเมินจากหน่วยงานกลาง รวมทั้งตรวจสอบข้อเท็จจริงและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและการประมวลผลคะแนน ตลอดจนให้ปรับปรุงผลคะแนนให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง

2. รายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและแนวทาง

2.1 ในการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2546 ก.พ.ร. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน ดังเช่น กรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 โดยประเมินผลใน 4 มิติ คือมิติด้านประสิทธิผล (น้ำหนักร้อยละ 45) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ (น้ำหนักร้อยละ 20) มิติด้านประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ 10) และมิติด้านการพัฒนาองค์การ (น้ำหนัก ร้อยละ 25) โดยมีน้ำหนักรวมเป็น ร้อยละ 100 (ดังภาพที่1) ส่วนการเป็นองค์การที่มีระบบราชการและข้าราชการที่มีจริยธรรมและศักดิ์ศรี จะเน้นการประเมินผลด้านจริยธรรม ธรรมชาติขององค์การโดยให้ความสำคัญเรื่องความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ความมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการสร้างมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ในส่วนราชการ ซึ่งจะสอดคล้องกับการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551



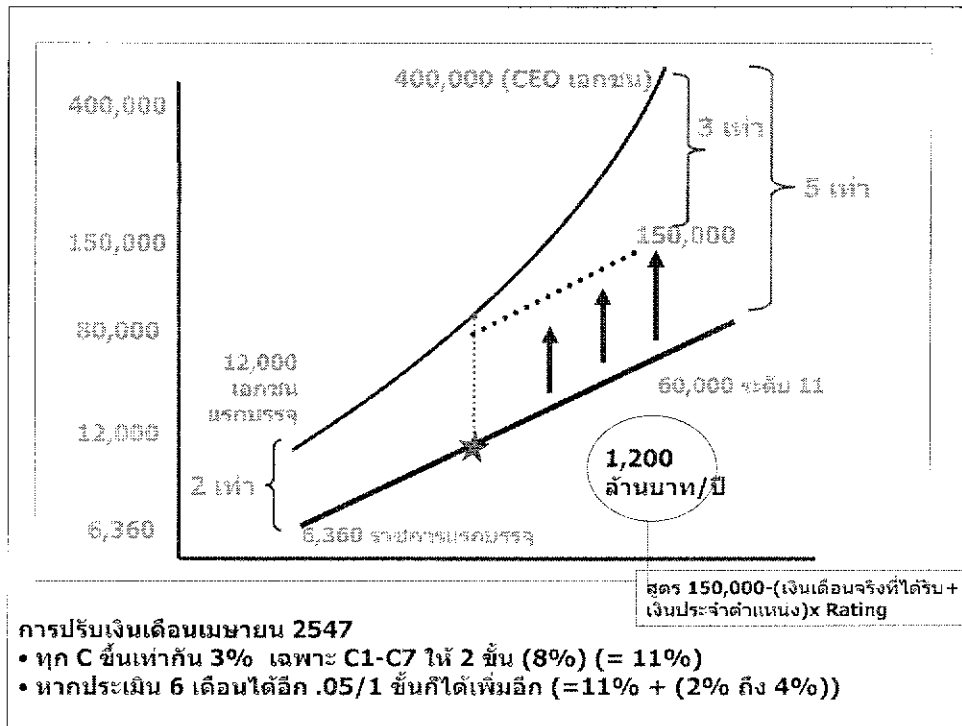
ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ

2.2 จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ส่งผลให้มีการปรับบัญชีเงินเดือนทั้งระบบ 3% ในส่วนของข้าราชการระดับ 1-7 เพิ่มขึ้นอีก 2 ชั้น (ประมาณ 8%) รวมเป็น 11% และในปี 2547 (6 เดือนแรก) ถ้าผู้ใดได้เลื่อน 0.5 หรือ 1 ชั้น จะได้เพิ่มอีก 2% หรือ 4% แล้วแต่กรณี ทั้งนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2547 และอนุมัติให้มีเงินรางวัลประจำปีสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีจำนวน 5,550 ล้านบาท ในส่วนของผู้บริหารสูงสุดของแต่ละหน่วยงาน ให้ปรับเข้าสู่ระบบใหม่ (Senior Executive System : SES) ต้องลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการทั้งหมดของหน่วยงาน และโดยที่อัตราเงินเดือนที่ผู้บริหารหน่วยงานได้รับมีอัตราต่ำกว่าราคาคาดตลาดมากจึงให้ใช้มาตรการจ่ายเงินพิเศษให้กับผู้บริหารโดยกำหนดเพดานของค่าตอบแทนที่ควรได้รับไว้ด้วย

1) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร

(1) จ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเพิ่มพิเศษให้ผู้บริหารในภาคราชการให้ได้รับใกล้เคียงกับภาคเอกชนตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงราคาคาดตลาด

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษตามแนวทางมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 9 มีนาคม 2547 ปรากฏว่าสามารถยกระดับค่าตอบแทนของภาคราชการให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนจากเดิมที่ห่างกันประมาณ 5 เท่า ให้เหลือช่องว่างประมาณ 3 เท่า ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชน

(2) จ่ายให้กับผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 10 – 11) ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการที่ทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการ รวมทั้งผู้บริหารระดับรองลงมา (ระดับ 8-9) ของหน่วยงานที่ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ได้กำหนดให้ผู้บริหารระดับสำนัก/กองได้รับเงินเพิ่มพิเศษนี้ด้วย เพื่อปรับเข้าสู่ระบบใหม่ที่มุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก โดยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องได้รับการประเมินผลงาน ถ้าไม่ผ่านการประเมินผลงานตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดอาจต้องถูกปรับเปลี่ยนให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น เช่น อัตรากำลังทดแทน แล่งดการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษดังกล่าว เป็นต้น

2.2 แนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารยังคงเป็นไปตามหลักการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 โดยใช้หลักเกณฑ์การคำนวณตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและสำหรับหน่วยงานเพื่อจ่ายให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งใช้แนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และวันที่ 22 มกราคม 2551 ที่ได้อนุมัติในหลักการแนวทางการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และรับทราบแนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอให้จัดสรรส่วนการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเป็น 50:50 กล่าวคือ จ่ายให้ผู้บริหารเป็นจำนวน ร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่คำนวณได้จริง ส่วนอีกร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษดังกล่าวให้นำไปสมทบกับเงินรางวัลที่จะจัดสรรให้ปฏิบัติของส่วนราชการที่ผู้บริหารนั้น ๆ สังกัดอยู่ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรที่ ก.พ.ร. กำหนด

2.3 แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำหรับผู้ปฏิบัติของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด

2.3.1 จัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้ส่วนราชการ จังหวัด และ สถาบันอุดมศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่เดิมโดยสรุป ดังภาพที่ 3 ดังนี้

เงินรางวัลประจำปี 5,550 ล้านบาท	
น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล Ri	B(Ri)
5.0000	100
4.7500	98.75
4.5000	97.50
4.0000	95.50
3.5000	92.50
3.0000	90.00
2	0
1	0

•จัดสรรให้ทุกส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ(ที่ผ่านเกณฑ์ 3.0000 คะแนนขึ้นไป)

•คำนวณจากคะแนนที่ปรับเป็นอัตราการจ่ายเงินรางวัล กับฐานเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามสูตรการคำนวณ

สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่ส่วนราชการจะได้รับ = A * W

A = เงินรางวัลรวมที่ใช้คำนวณ

W=อัตราการจ่ายรางวัล

$$W = \frac{B(Ri)Pi}{\sum B(Ri)Pi}$$

= น้ำหนักการจ่ายรางวัลของส่วนราชการ x ฐานเงินเดือนของส่วนราชการ

ผลรวมของน้ำหนักการจ่ายรางวัลของส่วนราชการ x ฐานเงินเดือนของส่วนราชการ

ภาพที่ 3 การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้ส่วนราชการ จังหวัด และ สถาบันอุดมศึกษา

1) ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่มีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินรางวัลต้องมีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ไม่นต่ำกว่า 3.0000 คะแนน

2) จัดสรรเงินรางวัลให้กับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 142 ส่วนราชการ 75 จังหวัด และ 72 สถาบันอุดมศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด

2.3.2 แนวทางการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของกระทรวง นำร่องโครงการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างส่วนราชการระดับกระทรวงและส่วนราชการระดับกรมในสังกัด

1) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีการดำเนินการโครงการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างส่วนราชการระดับกระทรวงและส่วนราชการระดับกรมในสังกัด โดยมีกระทรวงเข้าร่วมโครงการเป็นกระทรวงนำร่อง 3 กระทรวง คือ กระทรวงการคลัง กระทรวงพลังงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะดำเนินการประเมินให้เฉพาะในมิติ ที่ 1 ข้อ 1 (ตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง) และข้อ 2 (ตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจ) สำหรับส่วนราชการที่เหลือ (กระทรวง กรม/หน่วยงานเทียบเท่า จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา) ซึ่งเป็นส่วนราชการประเมินโดย ก.พ.ร. ทั้ง 4 มิติ ยังคงประเมินผลเหมือนเดิม

2) รายละเอียดของน้ำหนักตัวชี้วัดในมิติที่ 1 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นดังนี้

ตัวชี้วัดในมิติที่ 1	กรมในสังกัดกระทรวง ที่มีกลุ่มภารกิจ	กรมในสังกัดกระทรวง ที่ไม่มีกลุ่มภารกิจ
1. เป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง	15%	20%
2. เป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจ	10%	-
3. เป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกรม	20%	25%
รวม	45%	45%

2.3.3 ขั้นตอนและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำนักงาน ก.พ.ร. คำนวณวงเงินรางวัลให้ส่วนราชการ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานจะมีวงเงินรางวัลของตนเอง โดยการคำนวณจากเงินรางวัลที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาทั้งหมด 5,550 ล้านบาท สัดส่วนฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 และใช้คะแนนประเมินเต็ม 5.0000 คะแนน ตามสูตรการคำนวณที่ปรากฏในภาพที่ 3

ขั้นตอนที่ 2 สำนักงาน ก.พ.ร. คำนวณจัดสรรเงินรางวัลตามคะแนนประเมินจริงของส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษา ภายในวงเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาตามที่ได้คำนวณไว้ในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งแบ่งเป็น

1) สำหรับส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ นอกเหนือจากส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงนาร่อง คำนวณโดยใช้คะแนนรวม 4 มิติ และใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเบิกจ่ายจากกรม ณ วันที่ 1 กันยายน 2551

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการ จังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เมื่อได้รับการจัดสรรเงินรางวัลจาก ก.พ.ร. จะต้องนำไปจัดสรรให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนดและตามระเบียบกระทรวงการคลัง แล้วแจ้งหลักเกณฑ์และผลการจัดสรรให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ

2) สำหรับกระทรวงนาร่อง 3 กระทรวงดังกล่าวข้างต้น ให้คำนวณโดยใช้คะแนนประเมินเฉพาะมิติที่ 1 ซึ่งเป็นผลการประเมินระดับกระทรวงและกลุ่มภารกิจจาก ก.พ.ร. และใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำทั้งหมดที่มีการเบิกจ่ายจากทุกส่วนราชการ (กรม) ในสังกัดกระทรวง ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 ดังตารางต่อไปนี้

หน่วยงาน	คะแนนผลประเมินที่ใช้คำนวณเงินรางวัล
1. กระทรวงที่มีกลุ่มภารกิจ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในมิติที่ 1 ข้อ 1 + คะแนนในมิติที่ 1 ข้อ 2
2. กระทรวงที่ไม่มีกลุ่มภารกิจ	คะแนนในมิติที่ 1 ข้อ 1

ทั้งนี้ กระทรวงนำร่องเมื่อได้รับการจัดสรรเงินรางวัลจาก ก.พ.ร. จะต้องวางหลักเกณฑ์และจัดสรรให้ส่วนราชการ (กรม) ในสังกัดโดยใช้คะแนนรวม 4 มิติ และใช้ฐานเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเบิกจ่ายจากส่วนราชการ (กรม) ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 แล้วแจ้งผลการจัดสรรให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ นอกจากนี้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเมื่อได้รับการจัดสรรเงินรางวัลจากกระทรวงแล้วจะต้องนำไปจัดสรรให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนดและตามระเบียบกระทรวงการคลัง แล้วแจ้งหลักเกณฑ์และผลการจัดสรรให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบ

**รายละเอียดหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2551 ของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด
ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด**

หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 แบ่งออกเป็น

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ได้แก่

1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษาและจังหวัด

1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

2. หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำหรับผู้ปฏิบัติของส่วนราชการ หรือสถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ได้แก่

2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำหรับผู้ปฏิบัติของส่วนราชการสถาบันอุดมศึกษา ในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาคโดยส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร

2.2 หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละจังหวัดตามหลักเกณฑ์ไปดำเนินการจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดยจังหวัดเป็นผู้จัดสรร

1. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และ จังหวัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

หลักเกณฑ์

1. ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด ต้องไม่นำเงินรางวัลทั้งหมดที่ได้รับไปจัดสรรโดยวิธีการหารเฉลี่ยให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลได้รับเท่ากัน แต่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์ 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 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก

ระดับที่ 3 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดี

ระดับที่ 2 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้ และ

ระดับที่ 1 คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับที่ต้องปรับปรุง

ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า 3.0000 คะแนน ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

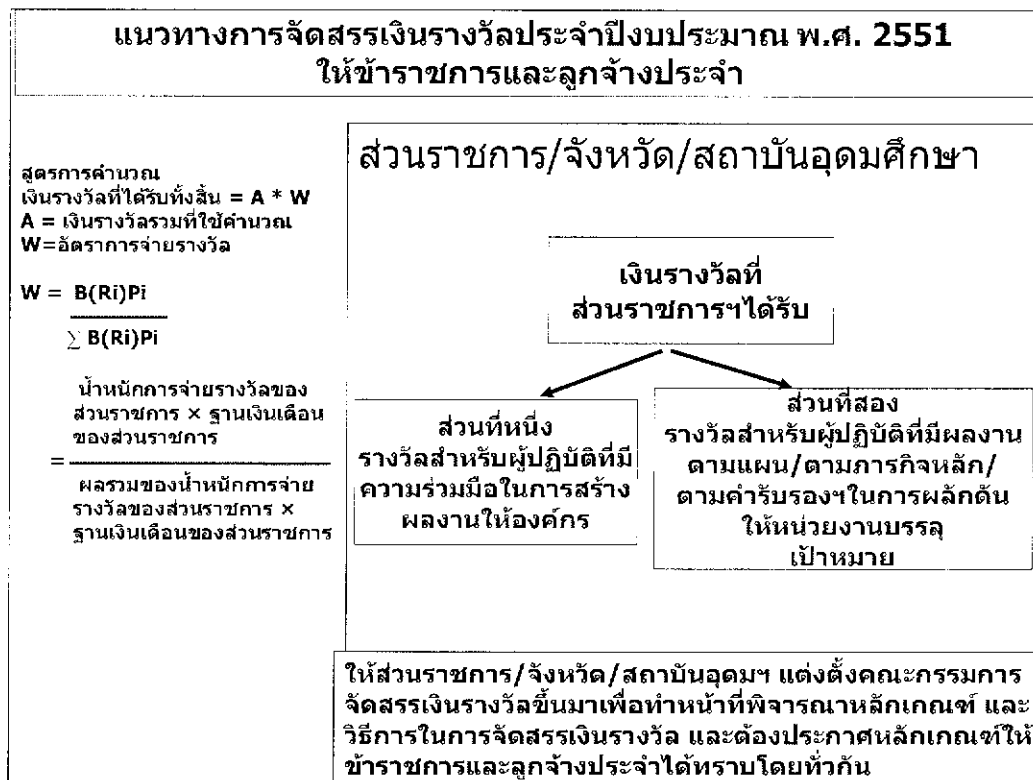
4. จำนวนเงินรางวัลที่ผู้มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับกรณีมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือจังหวัด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้มีสิทธินั้น ๆ

5. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังภาพ

แนวทางการพิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานและการจัดสรรเงินรางวัล			
ประเด็นการพิจารณา	ส่วนราชการตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ		
	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค
1. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	<ul style="list-style-type: none"> • กรณีที่ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคมีพื้นที่ในความรับผิดชอบเพียงจังหวัดเดียว ใช้คะแนนของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ 50% อีก 50% ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด • กรณีที่ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคมีพื้นที่ในความรับผิดชอบหลายจังหวัด ใช้คะแนนเฉลี่ยของทุกจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ 50% อีก 50% ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด 	ใช้คะแนนของจังหวัด
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสรรเงินรางวัล	ส่วนราชการต้นสังกัด	ส่วนราชการต้นสังกัด	จังหวัด

โดยที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 อยู่ ณ ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดใด จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลจากส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัดนั้น สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัด ให้ได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัดที่ตนมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องให้ความเป็นธรรมในการรับรองผลงานและติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการเหล่านั้นเมื่อส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำแล้ว ขอให้ส่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. โดยเร็ว

6. เงินรางวัลประจำปีส่วนที่ได้รับจัดสรรจากวงเงินรวม 5,550 ล้านบาท ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด จัดสรรตามแนวทางเดิมโดยแบ่งรางวัลเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เพื่อจัดสรรเป็นรางวัลให้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานให้กับองค์กรร่วมกัน และส่วนที่สอง รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 1 ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาและจังหวัดตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้ข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำ

1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ ระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด

วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

1. ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัล
ประจำปีของส่วนราชการฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการฯ เพื่อทำหน้าที่
พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้
ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน
2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จัดสรรเงินรางวัล
ของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด โดยพิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่สำนัก กอง
หรือสำนักงาน ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างสำนัก กอง หรือ
สำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงาน
ของส่วนราชการ จังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย
3. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินของสำนัก กอง หรือสำนักงาน
ซึ่งผลการประเมินของสำนัก กอง ควรให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ
มีระดับคะแนนจาก 1-5 โดยคะแนน 1 หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน 5 หมายถึง ระดับที่
ดีเลิศหรือดีเยี่ยม สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 จะไม่มีสิทธิได้รับ
เงินรางวัล

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

ส่วนที่ 1 รางวัลสำหรับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะทำงานฯ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงานในลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

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

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

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ \times สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

P_i = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง

$\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรในทุกสำนักหรือกอง ของส่วนราชการ จังหวัด

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

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

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ \times สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

H_i = จำนวนบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

$\sum H_i$ = จำนวนบุคลากรรวมในทุกสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ จังหวัด

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ของแต่ละสำนัก กอง 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

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

$$\sum B(R_i) \times P_i$$

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

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

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

การจัดสรรเงินรางวัลขึ้นอยู่กับผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด โดยมีน้ำหนักการจ่ายรางวัล $[B(R_i)]$ ตามผลการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 1

น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล $[B(R_i)]$	
R_i	$B(R_i)$
5.0000	100
4.7500	98.75
4.5000	97.50
4.0000	95.00
3.5000	92.50
3.0000	90.00
2.0000	0
1.0000	0

1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลแก่บุคลากร

1. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรแต่ละคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ภายใต้สังกัด ซึ่งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ชุดนี้อาจจะแต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อยระดับสำนัก กอง หรือสำนักงาน ขึ้นมาพิจารณาการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรภายในแต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ก่อนแล้วจึงส่งให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ เป็นผู้พิจารณาเห็นชอบในขั้นสุดท้าย และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทราบโดยทั่วกันด้วย

ซึ่งในการอ้างถึงการพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรต่อไปนี้ให้หมายถึง การพิจารณาของคณะทำงานฯ ชุดย่อย (หากมี) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ แล้ว หรือเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ โดยตรง (ในกรณีที่ไม่ได้แต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อย)

2. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่แต่ละสำนัก 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

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคนที่มีผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไปภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

(ก) เฉลี่ยตามขนาดของการสร้างผลงาน (Contribution) ของแต่ละคน โดยใช้จำนวนเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคนเป็นตัวเลขสะท้อนถึงการสร้างผลงาน ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่ทำงานมานานและมีเงินเดือนสูง ซึ่งตามหลักแล้วควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า นั่นคือ

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

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)

P_i = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

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

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้จะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับกลางจำนวนมากที่ขยันขันแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ

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

โดย เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกองหรือสำนักงานได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น 30%)
จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของสำนักหรือกอง หรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 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

เงินรางวัลรวมสำหรับความทุ่มเทและมีผลงานฯ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกองหรือสำนักงานได้รับ × สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความทุ่มเทและมีผลงาน (เช่น 70%)

เงินรางวัลที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ = เงินรางวัลรวมสำหรับความทุ่มเทและมีผลงานฯ × อัตราการจ่ายรางวัล

โดย

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

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

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

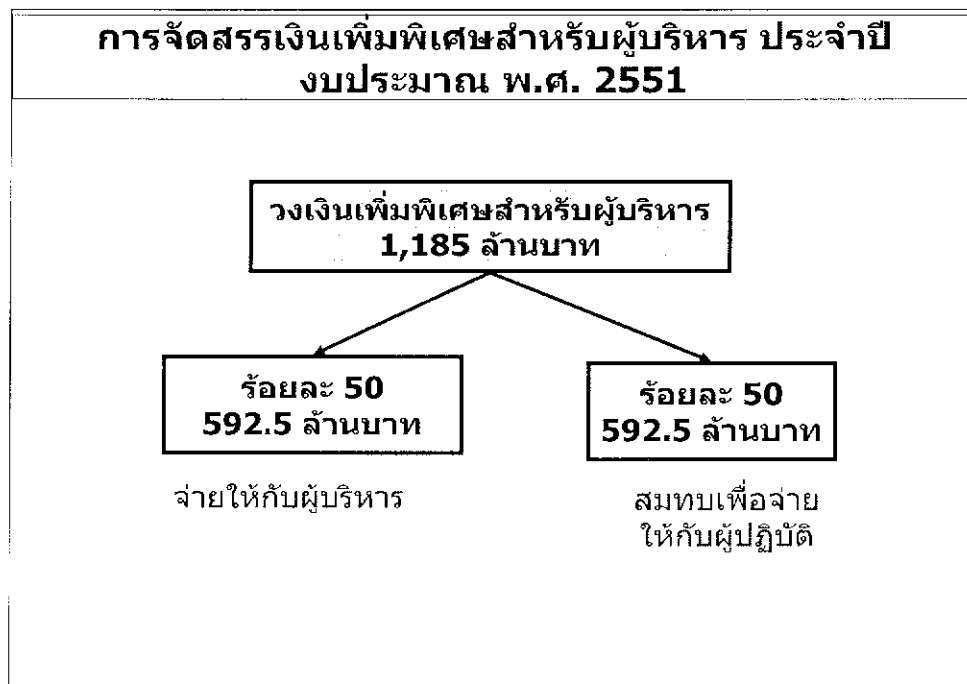
$$\sum B(R_i) \times P_i = \text{ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด}$$

2. หลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของจำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือจังหวัด ตามหลักเกณฑ์ เพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำหรับผู้ปฏิบัติของส่วนราชการ หรือสถาบันอุดมศึกษา หรือจังหวัด

นอกจากเงินรางวัล 5,550 ล้านบาท ที่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ได้รับเพื่อนำมาจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดแล้ว คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2550 และวันที่ 22 มกราคม 2551 ได้มีมติเห็นชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ที่มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ซึ่งการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จะดำเนินการตามมติดังกล่าวโดยกำหนดให้จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร จ่ายให้กับผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารเป็นรายบุคคล และ

ส่วนที่ 2 ร้อยละ 50 ของเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เพิ่มเติม ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

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 ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลังพร้อมทั้งส่งสำเนาให้สำนักงาน ก.พ.ร. ทราบภายในเวลาที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด เพื่อใช้จัดทำฐานข้อมูลประกอบการจัดทำหลักเกณฑ์และการขอจัดสรรงบประมาณในปีต่อไป

นอกจากนี้แต่ละส่วนราชการต้องรับผิดชอบในการคำนวณเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษของผู้บริหารและตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนดแล้วนำไปจัดสรรให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด โดยตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ในส่วนที่เป็นเงินสมทบร้อยละ 50 ของผู้บริหารสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนราชการต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อรวบรวมและดำเนินการตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายกระทรวงการคลังแล้วนำไปจัดสรรให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อไป

เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 ที่นำมาสมทบเพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด เพิ่มเติม มีแนวทางการจัดสรร ดังนี้

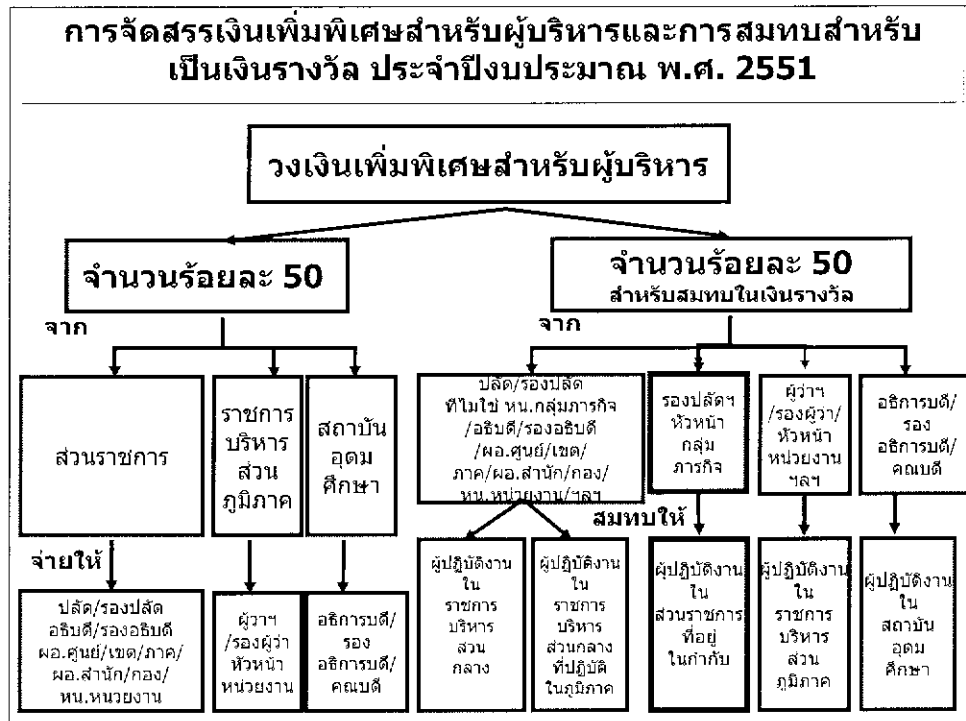
1. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค หรือตำแหน่งผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนด นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค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

2. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งรองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ แล้วนำไปจัดสรรตามสัดส่วนของผลการดำเนินงานของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชา เพื่อสมทบจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายใต้การบังคับบัญชา โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของกรมที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

3. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานประจำจังหวัดที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น

โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

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



แผนภาพที่ 3 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และนำไปสมทบให้กับผู้ปฏิบัติ

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

2.1 การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาคโดยส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร

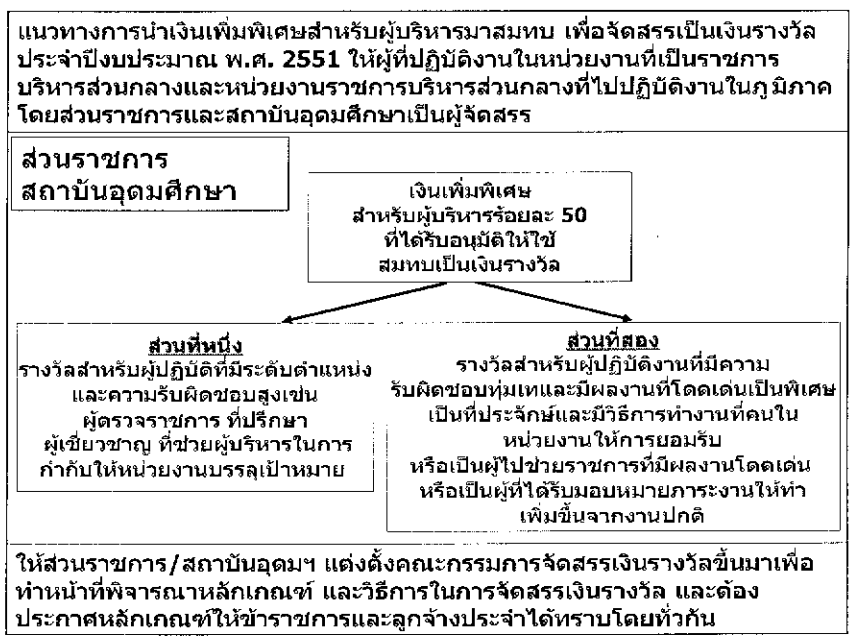
แต่ละส่วนราชการต้องรับผิดชอบในการคำนวณเงินสมทบร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษของผู้บริหารและตรวจสอบความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด แล้วนำไปจัดสรรให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด โดยตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลังทั้งนี้ในส่วนที่เป็นเงินสมทบร้อยละ 50 ของผู้บริหารสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนราชการต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อรวบรวมและดำเนินการตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายกระทรวงการคลัง แล้วนำไปจัดสรรให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อไป

2.1.1 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสมทบจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 สำหรับผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา ในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค โดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร

ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา แบ่งเงินส่วนนี้ออกเป็น 2 ส่วนในสัดส่วนที่เหมาะสม โดย

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

ส่วนที่ 2 เงินส่วนนี้ใช้จัดสรรเป็นรางวัลสมทบสำหรับผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาคที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษ เช่น กระจายให้ไม่เกิน 10% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลัก และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ทำให้บรรลุเป้าหมายของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษเป็นที่ประจักษ์และมีวิธีการทำงานที่คนในหน่วยงานให้การยอมรับ หรือเป็นผู้ไปช่วยราชการที่มีผลงานโดดเด่น หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายภาระงานให้ทำเพิ่มขึ้นจากงานปกติ เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลง แทนผู้ไปช่วยราชการ แทนผู้ที่ลาศึกษา แทนผู้เข้ารับการศึกษา เป็นต้น และให้มีการติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวมา รายงาน ก.พ.ร. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีต่อไป ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 การจัดสรรเงินรางวัลสมทบของส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษา

2.1.3 การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ที่กำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานจะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

อนึ่ง หากส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ยังไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และ/หรือยังไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของ **ส่วนราชการ/สถาบันอุดมศึกษา** เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนัก/กอง และมอบหมายให้มีการดำเนินการประเมินผลงานการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อนำมาใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลต่อไป

2.1.4 สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเงินรางวัลสมทบของส่วนที่หนึ่ง หรือส่วนที่สอง ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณเงินรางวัลสำหรับความโดดเด่น นั่นคือ

จำนวนเงินรางวัลสมทบของบุคลากร

$$= \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน } \{B(Ri)\} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร } (pi) \times \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล } (W_3)$$

โดยที่

- น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นไปตามตารางที่ 1 หรือเป็นอัตราใหม่ที่ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษา กำหนดขึ้นมาจากความเหมาะสมของหน่วยงานตนเอง
- เงินเดือนของบุคลากรเป็นเงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน
- อัตราการจ่ายเงินรางวัล เป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่คำนวณมาจากการนำเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายสมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สองหารด้วยจำนวนส่วนแบ่งเงินรางวัลทั้งหมดของบุคลากรที่มีสิทธิ นั่นคือ

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

จำนวนเงินรางวัลสมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง

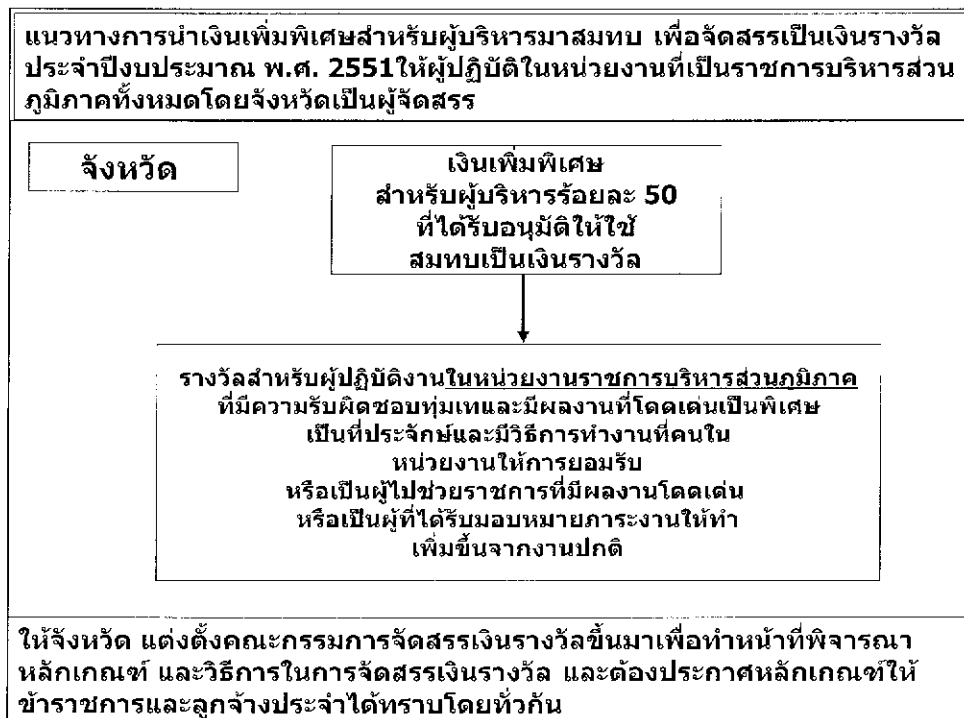
$$= \text{เงินรางวัลสมทบที่ส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาได้รับ} \times \text{สัดส่วนที่แบ่งให้สมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง}$$

ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน = น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล X เงินเดือนของบุคลากร

2.2 การจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดยจังหวัดเป็นผู้จัดสรร

ส่วนราชการจะแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อรวบรวมและดำเนินการตั้งเบิกในระบบ GFMIS ตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง แล้วนำไปจัดสรรให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละจังหวัดตามหลักเกณฑ์ ไปดำเนินการจัดสรรสมทบให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดยคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัดเป็นผู้จัดสรร

2.2.1 ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัด เป็นผู้จัดสรรเงินดังกล่าวเป็นรางวัลสมทบให้ผู้ที่มิมีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษ เช่น กระจายให้ไม่เกิน 10% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานประจำจังหวัด ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลักและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดจนทำให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษเป็นที่ประจักษ์และมีวิธีการทำงานที่คนในหน่วยงานให้การยอมรับ หรือเป็นผู้ไปช่วยราชการที่มีผลงานโดดเด่น หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายภาระงานให้ทำเพิ่มขึ้นจากงานปกติ เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลง แทนผู้ไปช่วยราชการ แทนผู้ที่ลาศึกษา แทนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น และให้มีการติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลดังกล่าวมารายงาน ก.พ.ร. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีต่อไป ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 การจัดสรรเงินรางวัลสมทบของจังหวัด

2.2.2 การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินของจังหวัด ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

อนึ่ง หากจังหวัดไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและ/หรือยังไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด และมอบหมายให้มีการดำเนินการประเมินผลงานการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อนำมาใช้ในการจัดสรรเงินรางวัลต่อไป

2.2.3 สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณเงินรางวัลสำหรับความโดดเด่น นั่นคือ

จำนวนเงินรางวัลสมทบของบุคลากร

$$= \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน } \{B(Ri)\} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร (pi)} \\ \times \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล (W}_4\text{)}$$

โดยที่

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

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

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

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

จำนวนเงินรางวัลสมทบของบุคลากร

$$= \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน } \{B(Ri)\} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร (pi)} \times \\ \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล (W}_4\text{)}$$

โดยที่

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

$$\begin{aligned} \text{อัตราดอกเบี้ยเงินฝาก} &= \frac{\text{จำนวนเงินฝากออมทรัพย์}}{\text{ส่วนแบ่งเงินฝากของบุคลากรทุกคนในจังหวัดที่มีสิทธิ}} \\ \text{จำนวนเงินฝากออมทรัพย์} &= \text{เงินฝากออมทรัพย์ที่ส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาได้รับ} \times \\ &\quad \text{สัดส่วนที่แบ่งให้สมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง} \\ \text{ส่วนแบ่งเงินฝากของบุคลากรแต่ละคน} &= \text{น้ำหนักการจ่ายเงินฝาก} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร} \end{aligned}$$

.....