



**หลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางการจัดสรร
เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549**

วันพฤหัสบดี ที่ 19 กรกฎาคม 2550

ณ ห้องจตุรทิศ ชั้น 3

โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพฯ

เวลา 13.00 – 13.30

- **แนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดสรรเงินรางวัล**
- **หลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางการจัดสรร
เงินรางวัลประจำปีงบประมาณ 2548
ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง**



ขั้นตอนการดำเนินการ

แต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัล



กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลของ สศค.



คำนวณเงินรางวัลตามหลักเกณฑ์ฯ



จ่ายเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง



วิธีการ

เงินรางวัลที่ได้รับ

ส่วนที่ 1

รางวัลสำหรับ
ความร่วมมือ

ส่วนที่ 2

รางวัลสำหรับผลงาน
ที่โดดเด่นในการผลักดัน
งานของหน่วยงาน
ให้บรรลุเป้าหมาย

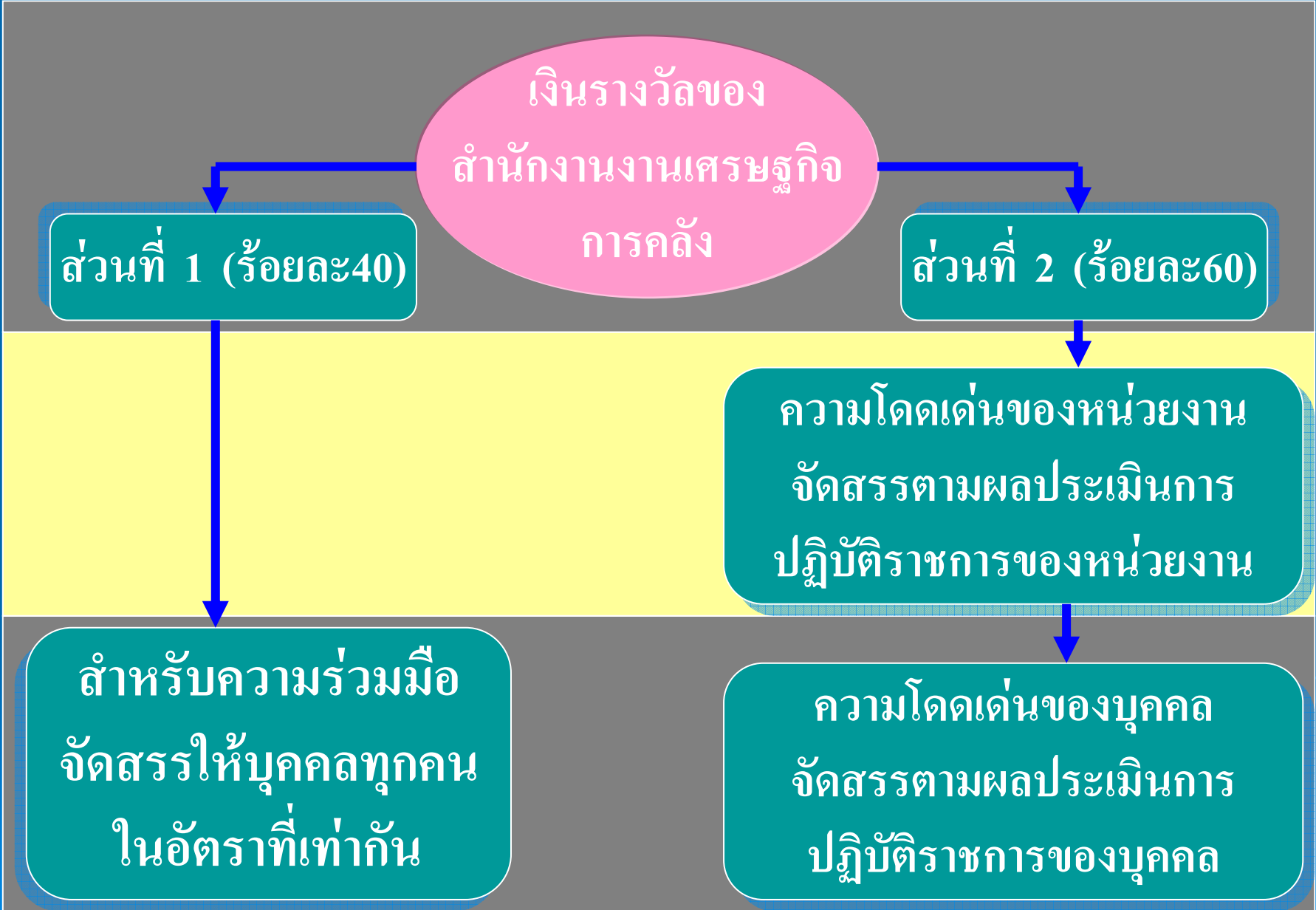
ผู้ซึ่งได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่า 3 ไม่มีสิทธิ์
ได้รับเงินรางวัลในส่วนที่สอง

ให้ส่วนราชการ/จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่
พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศ
หลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำทราบโดยทั่วกัน



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ระดับหน่วยงาน
ระดับบุคคล



การคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 1 (ร้อยละ 40)

ส่วนที่ 1
รางวัลสำหรับ
ความร่วมมือ

ให้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำดังกล่าวทุกคนเป็นจำนวนที่เท่า ๆ กัน
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

สูตรการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 1 (ต่อ)

$$= \frac{40\% \text{ ของเงินรางวัลที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด}}{\text{จำนวนคนที่มีสิทธิ}} \times \text{ระยะเวลาการปฏิบัติงานฯ}$$



การคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ร้อยละ 60)

ส่วนที่ 2

รางวัลสำหรับผลงานที่โดดเด่น
ในการผลักดันงานของหน่วยงาน
ให้บรรลุเป้าหมาย

ความโดดเด่นของหน่วยงาน
จัดสรรตามผลประเมินการ
ปฏิบัติราชการของสำนัก/
กลุ่มงาน/กอง

ความโดดเด่นของบุคคล
จัดสรรตามผลประเมินการ
ปฏิบัติราชการของบุคคล



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

สูตรการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ต่อ)

1. การจัดสรรเงินรางวัลให้สำนัก/กลุ่มงาน/กอง

วงเงินรางวัลที่แต่ละสำนัก/กลุ่มงาน/กอง จะได้รับ = $A * (W_i)$

$$W_i = \frac{B(R_i)(P_i)}{\sum_{i=1}^n B(R_i)(P_i)}$$



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

การคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ต่อ)

ความหมายสัญลักษณ์

i	=	สำนัก/กลุ่มงาน/กอง ที่ 1, 2,..., n
R_i	=	คะแนนการประเมินผลของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน/กอง (Rating)
P_i	=	เงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน/กอง (Payroll)
W_i	=	ค่าถ่วงน้ำหนักของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน/กอง (Weight)
A	=	ยอดวงเงินรางวัลที่มีอยู่ทั้งหมด
B	=	ค่าถ่วงน้ำหนักของเงินรางวัลที่จะได้รับ





การคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ต่อ)

ถ่วงน้ำหนักคะแนนผลการประเมิน (Ri) ของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน/กอง

Ri	B (Ri)
5	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
2.00	0
1.00	0

ไม่มีสิทธิได้รับ
เงินรางวัล

สูตรการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ต่อ)

2. การจัดสรรเงินรางวัลให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำรายบุคคล

วงเงินรางวัลที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำแต่ละคนจะได้รับ = $A * (W_i) * M$

$$W_i = \frac{B(R_i)(P_i)}{\sum_{i=1}^n B(R_i)(P_i)}$$



การคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ต่อ)

ความหมายสัญลักษณ์

i	=	ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ แต่ละคนในสำนัก/กลุ่มงาน/กอง
R_i	=	คะแนนการประเมินผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ แต่ละคนในสำนัก/กลุ่มงาน/กอง (Rating)
P_i	=	เงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของแต่ละคนในสำนัก/กลุ่มงาน/กอง (Payroll)
W_i	=	ค่าถ่วงน้ำหนักของแต่ละคนในสำนัก/กลุ่มงาน/กอง (Weight)
A	=	ยอดวงเงินรางวัลของสำนัก/กลุ่มงาน/กอง ที่ได้รับจัดสรร
B	=	ค่าถ่วงน้ำหนักของเงินรางวัลที่จะได้รับ
M	=	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2548



การคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลส่วนที่ 2 (ต่อ)

ถ่วงน้ำหนักคะแนนผลการประเมิน (Ri)
ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

Ri		B (Ri)
100	4.51-5.00	3.00
90	4.01-4.50	2.50
80	3.51-4.00	2.00
70	3.01-3.50	1.50
60	3.00	1.00
40	2.00	0
20	1.00	0

} ไม่มีสิทธิได้รับ
เงินรางวัล



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

การจ่ายเงินรางวัล

จ่ายเป็นจำนวนเต็มบาท

เงินเหลือจากการจัดสรร
เงินรางวัล

ข้าราชการ
ที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน
ต่ำกว่า 10,000 บาท
และมีคะแนนการประเมินผล
การปฏิบัติงาน
ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ลูกจ้างประจำ
ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ร้อยละ 90 ขึ้นไป
ทุกคนจนหมดจำนวน



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง



กรอบการประเมินฯ สำหรับคะแนนส่วนที่ 2

ประเด็นกรอบการประเมิน	ผู้บริหารระดับสูง	ผู้บริหารระดับกลาง	เจ้าหน้าที่
1) ผลงานตามพันธกิจ ● ✖	50	60	70
2) ความพึงพอใจ ●	40	30	20
- เชิงพฤติกรรม ● ✖	(20)	(15)	(15)
- เชิงวิชาการ ●	(20)	(15)	(5)
3) อัตราส่วนปริมาณงานต่อบุคลากร ●	4	4	4
4) การดำเนินการตามนโยบาย สศค. ●	4	4	4
- การปรับปรุงฐานข้อมูลกลางในระบบ Intranet ให้มีความทันสมัย ●	(2)	(2)	(2)
- การเข้าใช้บริการระบบสารสนเทศภายใน (Intranet สศค.)	(1)	(1)	(1)
- การลงเวลาปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ●	(1)	(1)	(1)
5) ความทันการณ์ของการรายงานผล ●	2	2	2
รวม	100	100	100



1) ผลงานตามพันธกิจ



พิจารณาจากความสำเร็จของการปฏิบัติงานใน 3 ส่วนคือ 1) ภารกิจตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ 2) ภารกิจตามแผนปฏิบัติการของ สศค. ที่ผูกพันกับสำนักงบประมาณ 3) ภารกิจอื่น ๆ โดย
น้ำหนักการประเมินของ **รูปแบบที่ 1**: ผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 50 **รูปแบบที่ 2**: ผู้บริหารระดับกลาง
คิดเป็นร้อยละ 60 **รูปแบบที่ 3**: เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 70

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ภารกิจตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ: ประเมินผลคะแนนตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.ร.

2. ภารกิจตามแผนปฏิบัติการ สศค. ที่ผูกพันกับสำนักงบประมาณ

ดำเนินการได้ตามแผน(ร้อยละ)	คะแนนที่ได้รับ
100	5
95	4
90	3
85	2
80	1

3. ภารกิจอื่น ๆ: ผู้เสนอกำหนดเกณฑ์ตามลักษณะของภารกิจ



การพิจารณาให้คะแนนผลงานตามพันธกิจ



- งานที่ผูกพันกับสำนักงบประมาณ จำนวน 30 แผนงาน /โครงการ
- งานตามคำร้องต่างๆ
- งานอื่น (งานนอกเหนือ)

หน่วยงานภายใน	จำนวนแผนงาน/ โครงการ	งาน นอกเหนือ
สนค./กบส.	2+1	-
สนภ.	2	-
สกก.	5	-
สนอด.	3	-
สนศ./PIU	4+1	-
กกม.	2	-
สสข.	1	-
ศสท.	1	-
ตสน.	1	-
กสภ.	2	-
กลุ่มงานที่ปรึกษาฯ	3	-
ทุกสำนัก	2	-
รวม	30	-



2) ความพึงพอใจ

ประเมินผลจาก 2 ส่วน คือ เชิงพฤติกรรม และเชิงวิชาการ โดยน้ำหนักการประเมินของ
รูปแบบที่ 1: ผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40 รูปแบบที่ 2: ผู้บริหารระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 30
รูปแบบที่ 3: เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 20

เกณฑ์การประเมิน: รูปแบบที่ 1 (ผู้บริหารระดับสูง)

1. เชิงพฤติกรรม (20%)

1.1 แบบสอบถาม (10%)

- สํารวจความคิดเห็นจาก stakeholders จำนวน 10 ราย โดยให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดส่งชื่อ stakeholders 15 ราย โดยเป็นผู้รับบริการจากภายนอกองค์กร 5 ราย และในองค์กร 10 ราย

1.2 พฤติกรรมในฐานะผู้บริหาร (10%)

- ความเป็นผู้นำ (Leadership) และทักษะในการ บังคับบัญชาเพื่อให้งานเกิดสัมฤทธิ์ผล
- การตัดสินใจ แก้ไขปัญหา
- ทักษะในการสื่อสาร
- การทำงานเป็นทีม ประสานงานกับผู้อื่น
- การแนะนำและให้คำปรึกษา (เฉพาะที่ปรึกษาเศรษฐกิจการคลัง รอง ผอ.สศค. ผู้ช่วย ผอ.สศค. และ อัครราชทูตฯ)
- การแนะนำและการสอนงาน (เฉพาะ ผอ. สำนัก)
- การใส่ใจในการพัฒนาฐานข้อมูลของสำนัก (เฉพาะ ผอ. สำนัก)

2. เชิงวิชาการ (20%)

- ผลงานเด่น ผลกระทบ (Impacts) ของงานต่อองค์กรและ/หรือสาธารณะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



2) ความพึงพอใจ (ต่อ)

เกณฑ์การประเมิน: รูปแบบที่ 2 (ผู้บริหารระดับกลาง)

1. เชิงพฤติกรรม (15%)

- คุณภาพของผลงาน
 - ความสำเร็จของงาน
 - ความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศเวลา
 - การทำงานเป็นทีม ประสานงานกับผู้อื่น

2. เชิงวิชาการ (15%) สำหรับหน่วยงานหลัก

- ผลงานเด่น พิจารณาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เกณฑ์การประเมิน: รูปแบบที่ 3 (เจ้าหน้าที่)

1. เชิงพฤติกรรม (15%)

- คุณภาพของผลงาน
 - ความสำเร็จของงาน
 - ความกระตือรือร้นในการทำงาน การอุทิศเวลา
 - การทำงานเป็นทีม ประสานงานกับผู้อื่น

2. เชิงวิชาการ (5%) สำหรับหน่วยงานหลัก

- ผลงานเด่น พิจารณาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



ตารางสัดส่วนคะแนนการประเมินผลความพึงพอใจ

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	ผอ.สศค.	ที่ปรึกษา/รองฯ ที่กำลังดูแล	ผอ.สำนัก	ผอ. กลุ่ม	ผอ. กลุ่มงาน	เลขาฯ/ ศูนย์ฯ	ผอ.ส่วน / ผช.ผอ. กลุ่มงาน / หน.ฝ่าย	รวม
1. ที่ปรึกษา		100	-	-	-	-	-	-	100
2. รองผอ.สศค.		100	-	-	-	-	-	-	100
3. ผอ.สำนัก		40	60	-	-	-	-	-	100
4. อัครราชทูต / อัครราชทูตที่ปรึกษา		100	-	-	-	-	-	-	100
5. 9 บส และ 9 ชช ภายใต้ผอ.สศค.		100	-	-	-	-	-	-	100
6. 9 ชช ภายใต้สำนัก		25	35	40	-	-	-	-	100
7. ผอ.กลุ่มงาน / เลขาฯการกรม / ศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ		40	60	-	-	-	-	-	100
8. ผอ.กลุ่ม ภายใต้สำนัก		25	35	40	-	-	-	-	100
9. ผช.ผอ.กลุ่มงาน		25	35	-	-	40	-	-	100
10. ผอ.ส่วน		20	25	25	30	-	-	-	100
11. หน.ฝ่าย		25	35	-	-	-	40	-	100
12. เจ้าหน้าที่		-	10	20	30	-	-	40	100
13. เจ้าหน้าที่ ภายใต้กลุ่มงาน		-	25	-	-	35	-	40	100
14. เจ้าหน้าที่ ภายใต้ สลช./ศูนย์		-	25	-	-	-	35	40	100



3) อัตราส่วนปริมาณงานต่อบุคลากร

อัตราส่วนปริมาณงานต่อบุคลากร โดยปริมาณงานหมายถึง จำนวนผลรวมของงานตามพันธกิจ ใน 3 ส่วน คือ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ภารกิจตามแผนปฏิบัติการของ สศค.ที่ผูกพันกับ สำนักงบประมาณ และภารกิจอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานภายใน

ขณะที่จำนวนบุคลากรหมายถึง จำนวนรวมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เกณฑ์การประเมินจะแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) หน่วยงานหลัก 2) หน่วยงานในต่างประเทศ 3) หน่วยงานสนับสนุน 4) หน่วยงานอื่นๆ โดยเปรียบเทียบอัตราส่วนในระหว่างงานที่เป็น ประเภทเดียวกัน

ระดับคะแนน	คะแนนที่ได้รับ
สูงมาก	5
สูง	4
ปานกลาง	3



4) การดำเนินการตามนโยบายสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

1. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลกลางในระบบ Intranet ให้มีความทันสมัย (2%)

ระดับความสำเร็จ	คะแนนที่ได้รับ
- จัดทำแผนสำเร็จและนำเสนอผู้เกี่ยวข้อง	1
- Presentation ให้ผู้กำกับดูแลและ CIO	2
- ดำเนินการได้ร้อยละ 50 ของแผนฯ	3
- ดำเนินการได้ร้อยละ 75 ของแผนฯ	4
- ดำเนินการได้ร้อยละ 100 ของแผนฯ	5

2. การใช้บริการระบบสารสนเทศภายใน (Intranet) สศค. (1%)

จำนวนครั้งต่อเดือน	คะแนนที่ได้รับ
- อย่างน้อย 5 ครั้ง/เดือน	1
- อย่างน้อย 6-10 ครั้ง/เดือน	3
- มากกว่า 10 ครั้ง/เดือน	5



4) การดำเนินการตามนโยบายสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง(ต่อ)

3. การลงเวลาปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (1%)

ระดับความสำเร็จ

คะแนนที่ได้รับ

- ลงเวลาปกติ
- ไม่ลงเวลา 1-5 ครั้ง
- ไม่ลงเวลา 6-7 ครั้ง
- ไม่ลงเวลา 8-9 ครั้ง
- ไม่ลงเวลาเกิน 9 ครั้ง

5

4

3

2

1



5) ความทันการณ์ของการรายงานผล

ความทันการณ์ในการรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจากวันที่ที่หน่วยรับตรวจได้รับรายงานผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานภายใน **หากส่งรายงานล่าช้ากว่ากำหนดจะลดคะแนน 0.5 คะแนน/วันทำการ** จากระดับคะแนนเต็ม 5 ยกเว้นไปปฏิบัติราชการต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ต้องส่งภายใน 3 วันทำการหลังจากวันกลับ

ทั้งนี้ หากส่งล่าช้ากว่าที่กำหนด **เกิน 10 วันทำการ** คะแนนส่วนนี้จะหมดไป

สวัสดิ์



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง