

ที่ นร 1200/ว 12

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

24 มีนาคม 2551

เรื่อง การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

เรียน สถาบันอุดมศึกษา (73 สถาบัน)

- 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 เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและช่วยบรรเทาปัญหาค่าใช้จ่ายก่อนเปิดภาคการศึกษาให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและมีผลงานจนได้รับเงินรางวัล

เพื่อให้การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มีความคล่องตัวมากขึ้น จึงได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รายละเอียดตามสิ่งที่มาด้วย 1 และขอให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ไว้ก่อน ซึ่ง สำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งคะแนนที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ให้ทราบภายในเดือนเมษายน 2551

2. ให้สถาบันอุดมศึกษาคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารส่งให้กรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.ร. โดยให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำข้อมูลแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและคำนวณเงินเพิ่มพิเศษทั้ง 2 รอบ คือ รอบ 6 เดือนแรก (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550) และรอบ 6 เดือนหลัง (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2550) โดยให้แบ่งจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เงินเพิ่มพิเศษร้อยละ 50 สำหรับผู้บริหาร และส่วนที่ 2 ร้อยละ 50 สำหรับสมทบให้กับเงินรางวัลที่จะจัดสรรให้กลุ่มผู้ปฏิบัติ ตามตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 และตัวอย่างการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3

ในการสรุปจำนวนตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้สรุปยอดรวมของเงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารได้รับจัดสรร คือ ร้อยละ 50 ของผู้บริหาร และยอดรวมของเงินเพิ่มพิเศษที่จะสมทบให้กับผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดทำเอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษที่ได้ลงนามผู้จัดทำข้อมูล แล้วโปรดให้หัวหน้าส่วนราชการลงนามรับรองความถูกต้อง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4 และโปรดส่งข้อมูลและเอกสารพร้อมแผ่นบันทึกข้อมูลให้กรมบัญชีกลางและสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในเดือนเมษายน 2551 เพื่อเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ต่อไป ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบตำแหน่งและการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด หากมีความคลาดเคลื่อนไปสถาบันอุดมศึกษาต้องรับผิดชอบในการคืนเงินที่เบิกจ่ายเกินทั้งหมด

3. ให้สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้จัดสรรเงินร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร เพื่อสมทบเป็นเงินรางวัลประจำปีให้กับผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 5

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

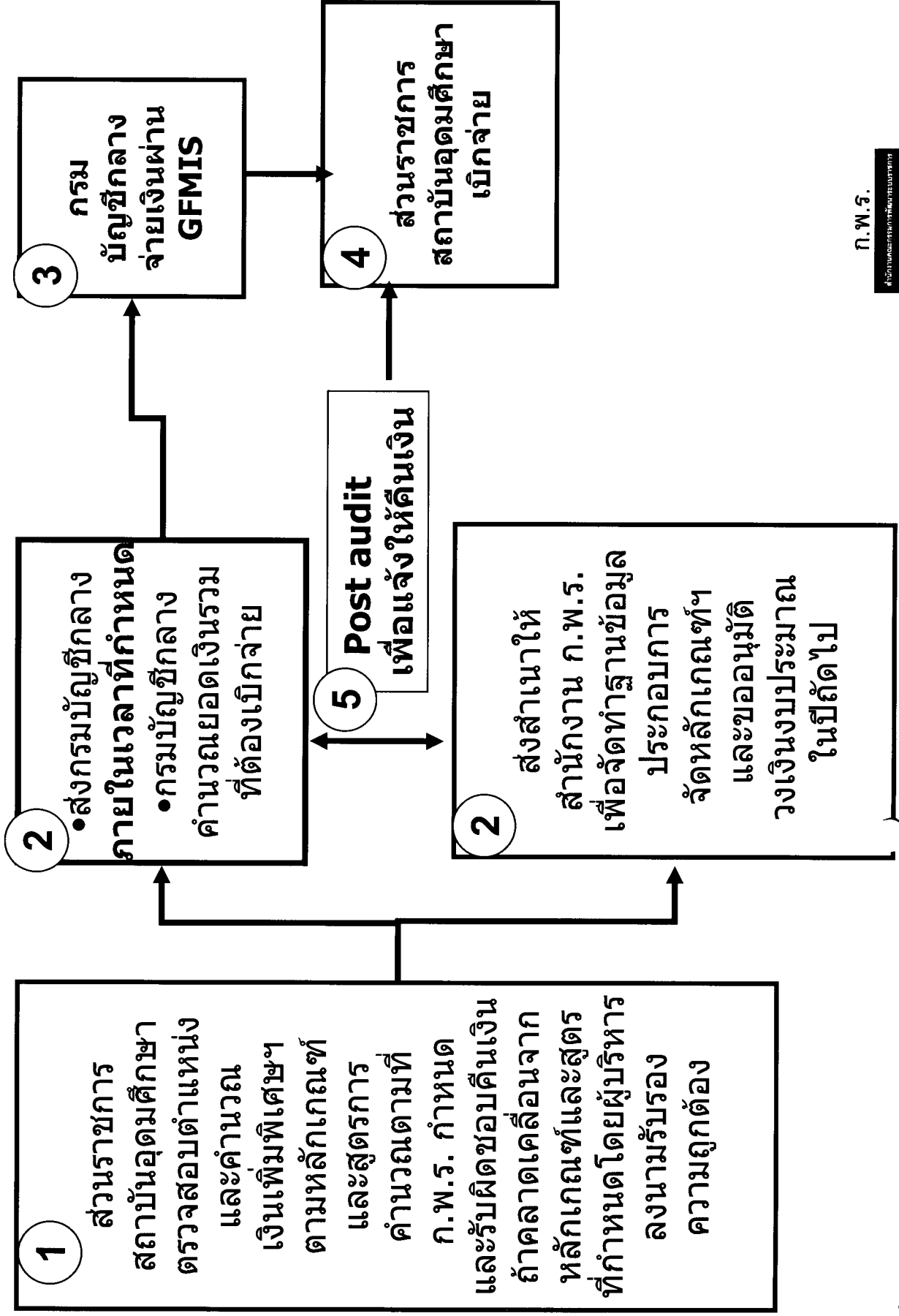
ว.12 เรื่อง การจัดสรรเงินเพิ่มเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2551  
รายชื่อสถาบันอุดมศึกษา 73 แห่ง

ลำดับที่	หัวหน้าส่วนราชการ	ส่วนราชการ
1	อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5	อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
6	อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
7	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร	มหาวิทยาลัยนเรศวร
8	อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา	มหาวิทยาลัยบูรพา
9	อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
10	อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยมหิดล
11	อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
12	อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
13	อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
14	อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร	มหาวิทยาลัยศิลปากร
15	อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
16	อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
17	อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
18	อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
19	อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
20	อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
21	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
22	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม	มหาวิทยาลัยนครพนม
23	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
24	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
25	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
26	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
27	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
28	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ลำดับที่	หัวหน้าส่วนราชการ	ส่วนราชการ
29	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
30	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
31	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
32	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
33	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
34	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
35	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
36	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
37	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
38	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
39	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์
40	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
41	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
42	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
43	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
44	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
45	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
46	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
47	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
48	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
49	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
50	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
51	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
52	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
53	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
54	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
55	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
56	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
57	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
58	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
59	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ลำดับที่	หัวหน้าส่วนราชการ	ส่วนราชการ
60	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
61	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
62	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
63	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
64	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
65	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
66	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
67	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
68	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
69	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
70	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
71	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
72	อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
73	อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา	สถาบันการพลศึกษา

# ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร



**แนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**

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

**1. ตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**

1.1 เป็นตำแหน่งผู้บริหารซึ่งการจัดระเบียบราชการในสวนราชการเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่างๆ (ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ) ทั้งนี้ ตำแหน่งผู้บริหารของสวนราชการภายในกรมต้องเป็นสวนราชการที่มีการจัดระเบียบราชการภายในกรมเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสวนราชการ หรือกฎกระทรวงการแบ่งสวนราชการ และเป็นตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (8 บก. 9 บส. 10 บส. และ 11 บส.) และ

1.2 ต้องเป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าสวนราชการ รองหัวหน้าสวนราชการ ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสวนราชการประจำจังหวัดหรือเทียบเท่า และหัวหน้าสวนราชการได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยจะต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่

**2. การคำนวณและการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร**

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

**(1) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ**

(1.1) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ ทั้งโดยทุนรัฐบาลและทุนส่วนตัว ซึ่งมีได้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดช่วงระยะเวลาที่มีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ได้แก่ ช่วงตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2549 ถึง 31 มีนาคม 2550 และช่วงเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน 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 หรือรักษาราชการในตำแหน่งอื่น 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 จะต้องแยกวงเงินเพิ่มพิเศษที่คำนวณได้เป็น 2 ส่วน คือ เงินเพิ่มพิเศษ จำนวนร้อยละ 50 ที่ผู้บริหารจะได้รับจัดสรร และเงินเพิ่มพิเศษ จำนวนร้อยละ 50 ที่นำไปสมทบเป็นเงินรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติ

2.3 การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารในตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค ให้ใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของส่วนราชการหรือจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ตำแหน่งปลัดกระทรวง

คำนวณเงินเพิ่มพิเศษโดยใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกกรมในสังกัดกระทรวง ยกเว้น กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงกลาโหม และสำนักนายกรัฐมนตรี ให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษของตำแหน่งปลัดกระทรวงโดยใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวง โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงกลาโหมใช้ผลการประเมินของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้ใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

(2) ตำแหน่งรองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ

คำนวณเงินเพิ่มพิเศษโดยใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกกรมในสังกัดกลุ่มภารกิจที่รับผิดชอบ

(3) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักที่สังกัดหน่วยงานซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค ดังนี้

กรณีที่ 1 สำนักงานศูนย์/เขต/ภาค รับผิดชอบหลายพื้นที่หลายจังหวัดให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษโดยใช้ผลการประเมินเฉลี่ยของทุกจังหวัดที่สำนักงานศูนย์/เขต/ภาค รับผิดชอบ

กรณีที่ 2 สำนักงานศูนย์/เขต/ภาค รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดเดียวให้คำนวณเงินเพิ่มพิเศษโดยใช้ผลการประเมินของจังหวัดที่รับผิดชอบ

(4) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนักสังกัดหน่วยงานซึ่งเป็นราชการบริหารภูมิภาค

การคำนวณเงินเพิ่มพิเศษโดยใช้ผลการประเมินของจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงาน

2.4 การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษจำนวนร้อยละ 50 ให้ผู้ปฏิบัติ โดยนำมาสมทบ เพื่อจัดสรรเป็นเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในสังกัดสวนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มเติม มีแนวทางการจัดสรร ดังนี้

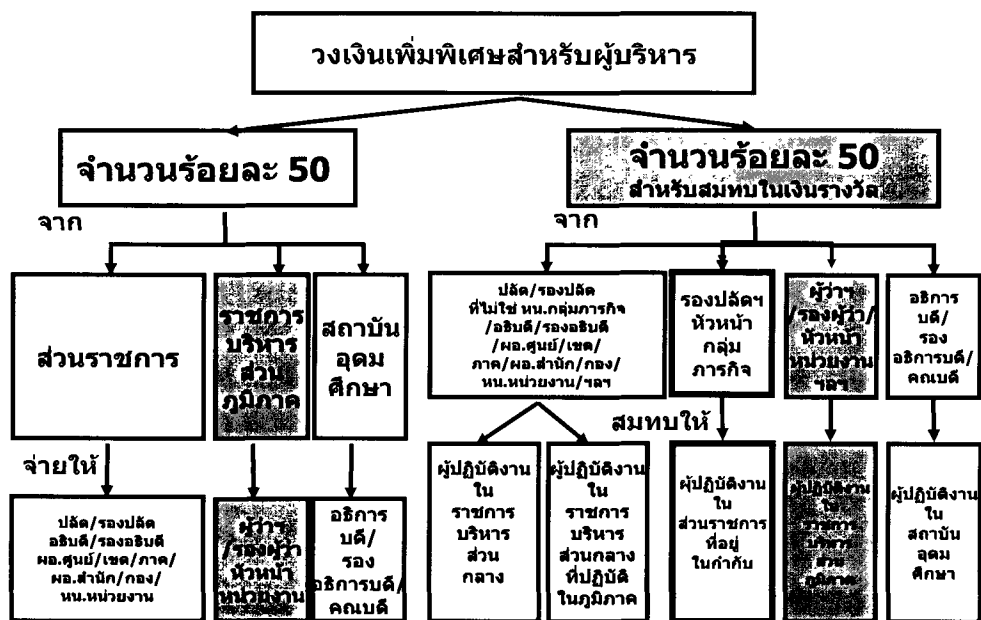
(1) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่ง ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ รองปลัดกระทรวงที่ไม่มีกลุ่ม ภารกิจ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค หรือตำแหน่ง ผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนด นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติที่สังกัดราชการ บริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยคณะกรรมการ ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด

(2) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจให้นำไปจัดสรรตามสัดส่วนของผลการดำเนินงานของ สวนราชการภายใต้การบังคับบัญชา สมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการของสวนราชการ ภายใต้การบังคับบัญชา โดยคณะกรรมการของกรมที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาเป็นผู้จัดสรร โดยไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด

(3) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานประจำจังหวัดที่เป็น ราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการในสังกัดราชการ บริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนั้น โดยคณะกรรมการของจังหวัดเป็นผู้จัดสรรโดยไม่ขัดต่อ หลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร.กำหนด

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

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550



แผนภาพการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร และนำไปสมทบให้กับผู้ปฏิบัติ

2.5 การสรุปจำนวนตำแหน่งผู้บริหารและจำนวนเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ให้ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งผู้บริหาร คำนวณเงินเพิ่มพิเศษตามสูตรการคำนวณลงในแบบฟอร์มต่างๆ แล้วแต่กรณี ตามที่ ก.พ.ร. กำหนด และสรุปจำนวนตำแหน่งและวงเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับการจัดสรรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ทั้งรอบ 6 เดือนแรก และรอบ 6 เดือนหลัง พร้อมลงนามรับรองความถูกต้องของผู้จัดทำข้อมูลและหัวหน้าส่วนราชการโดยจัดส่งไปยังกรมบัญชีกลาง และสำเนาให้สำนักงาน ก.พ.ร. พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูลภายในเดือนเมษายน 2551 เพื่อการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษต่อไป

**กรณีการตรวจสอบจำนวนตำแหน่งและการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ มีความคลาดเคลื่อนส่วนราชการต้องรับผิดชอบในการคืนเงินที่เบิกจ่ายเกินทั้งหมดด้วย**

**ตารางแสดงการจัดกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารที่มีสิทธิได้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550**

ตำแหน่งผู้บริหาร	เงินส่วนต่างของวงเงินที่กำหนดไว้ กับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ทั้งหมด
กลุ่ม 1 ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้า ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่าปลัดกระทรวง	= <u>ราคาตำแหน่ง</u> - (เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทนพิเศษ + เงินเดือน) = <u>150,000</u> - (21,000+21,000 + เงินเดือน)
กลุ่ม 2 - รองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ - อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าอธิบดี - ผู้ว่าราชการจังหวัด - อธิการบดี*	= <u>ราคาตำแหน่ง</u> - (เงินประจำตำแหน่ง+เงินค่าตอบแทนพิเศษ + เงินเดือน) = <u>120,000</u> - (14,500 + 14,500+ เงินเดือน)
กลุ่ม 3 - รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่ หัวหน้ากลุ่มภารกิจ - รองปลัดฯของกระทรวง ที่ไม่มีกลุ่มภารกิจ - รองเลขาธิการ/รองผู้อำนวยการ	= <u>ราคาตำแหน่ง</u> - (เงินประจำตำแหน่ง+ เงินค่าตอบแทนพิเศษ + เงินเดือน) = <u>110,000</u> - (14,500 +14,500 + เงินเดือน)
กลุ่ม 4 - รองอธิบดีหรือหัวหน้า ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่ารองอธิบดี - รองผู้ว่าราชการจังหวัด - รองอธิการบดี*	= <u>เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง</u> - เงินประจำตำแหน่ง = <u>30,000</u> - 10,000
กลุ่ม 5 - ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก - คณบดี*	= <u>เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง</u> - เงินประจำตำแหน่ง = <u>20,000</u> - 10,000
กลุ่ม 6 ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ เทียบเท่าผู้อำนวยการกอง	= <u>เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง</u> - เงินประจำตำแหน่ง = <u>10,000</u> - 5,600

\* เงินประจำตำแหน่งที่นำมาหักจะใช้จำนวนเงินที่เลือกรับสูงกว่า

## สูตรการคำนวณ

การจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ใช้สูตร ดังนี้

$$a = (X)(P) \times 6 \text{ เดือน}$$

a = เงินเพิ่มพิเศษที่ผู้บริหารแต่ละคนจะได้รับ

X = เงินส่วนต่างของวงเงินที่กำหนดไว้กับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ทั้งหมด

P = ร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละ  
สถาบันอุดมศึกษา (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงการเทียบค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (R) เป็นร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา (P)

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของแต่ละ สถาบันอุดมศึกษา (R)	ร้อยละของการจัดกลุ่มผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา (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

## ตัวอย่างการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษของสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่งผู้บริหาร/ ชื่อผู้ดำรง ตำแหน่ง  <b>(1)</b>	เงินส่วนต่าง ของวงเงินที่ กำหนดไว้กับ ค่าตอบแทน  <b>(2)</b>	<b>R</b> (4 ตำแหน่ง)  <b>(3)</b>	<b>P%</b> (2 ตำแหน่ง)  <b>(4)</b>	เงินเพิ่มพิเศษ ที่คำนวณได้ (2 ตำแหน่ง)  <b>(5)</b>	เงินเพิ่ม พิเศษที่ ผู้บริหาร ได้รับจริง <b>50%</b>  <b>(6)</b>	เงินเพิ่มพิเศษ ที่นำไปสมทบ เงินรางวัล <b>50%</b>  <b>(7)</b>
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	<b>102,564.00</b>	<b>102,564.00</b>
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	<b>55,500.00</b>	<b>55,500</b>
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	<b>27,750.00</b>	<b>27,750.00</b>

### 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. 2550 รอบ 6 เดือนแรก

ตำแหน่งอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	จำนวนวัน (180 วัน)	เงินเดือน (ณ 31 มี.ค.50)	เงินประจำตำแหน่ง		คะแนน การประเมิน (R)	% (P)	เงินเพิ่มพิเศษ รอบ 6 เดือนแรก R จริง (บาท)	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่ได้รับจัดสรร	เงินเพิ่มพิเศษ ร้อยละ 50 ที่สมทบให้หน่วยงาน
						บริหาร	วิชาการ					
อธิการบดี		ว่าง	1 ต.ค.49 - 17 ส.ค.49	77								
	1	ค./รศ./ผศ./นาย.....	18 ส.ค.49 - 31 มี.ค.50	103	58,140	15,000	9,900	4,5000	92.50	101,182.05	50,591.03	50,591.02
รวม	1									101,182.05	50,591.03	50,591.02

หมายเหตุ หากผู้บริหารตำแหน่งใดได้รับค่าสิ่งให้รักษาการ ช่วยราชการ หรือปฏิบัติงานที่แทน หรือเป็นตำแหน่งเฉพาะตัว หรือเป็นตำแหน่งที่เลื่อนไป หรือใช้ชั่วคราว หรือเป็นตำแหน่งว่าง โปรดแจ้งให้ทราบด้วย เพื่อประโยชน์และความถูกต้องในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ

กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก

ตำแหน่งอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

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

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลแบบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 2

ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนหลัง

ตำแหน่งอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

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

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลแบบมาพร้อมแล้ว



ตัวอย่าง กลุ่ม 4  
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก  
 ตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	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.49 - 31 มี.ค.50	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.49 - 17 ส.ค.49	77	10,000	9,900	4.5000	92.50	47,483.33	23,741.67	23,741.66
รองอธิการบดี	1	ศ./รศ./ผศ./นาย.....	18 ส.ค.49 - 31 มี.ค.50	103	10,000	9,900	4.5000	92.50	63,516.67	31,758.34	31,758.33
รวม	3	ศ./รศ./ผศ./นาย.....	1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50	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 ช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่แทน หรือเป็นตำแหน่งที่เลื่อนไป หรือมิใช่ข้าราชการ หรือเป็นตำแหน่งว่าง โปรดแจ้งให้ทราบด้วย เพื่อประโยชน์และความถูกต้องในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ

กลุ่ม 4  
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก  
 ตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	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					
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 4  
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนหลัง  
 ตำแหน่งรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)	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					
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ราว /รอบหลัง บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

ตัวอย่าง กลุ่ม 5  
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก  
 ตำแหน่งคนปกติ

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	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					
คนปกติคณะ.....	1	ศ./รศ./ผศ./มว. ....	1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50	180	10,000	9,900	4.5000	92.50	55,500.00	27,750.00	27,750.00
คนปกติคณะ.....	1	ศ./รศ./ผศ./มว. ....	1 ต.ค.49 - 17 ส.ค.49	77	10,000	13,000	4.5000	92.50	16,619.17	8,309.59	8,309.58
คนปกติคณะ.....	1	ศ./รศ./ผศ./มว. ....	18 ส.ค.49 - 31 มี.ค.50	103	10,000	9,900	4.5000	92.50	31,758.33	15,879.17	15,879.16
รวม	3			180	10,000	5,600	4.5000	92.50	55,500.00	27,750.00	27,750.00
									159,377.50	79,688.76	79,688.74

หมายเหตุ หากผู้บริหารตำแหน่งนี้ได้รับคำสั่งให้รักษาการ ช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่แทน หรือเป็นตำแหน่งเฉพาะตัว หรือเป็นตำแหน่งที่มีเงื่อนไข หรือมีใช้ข้าราชการ หรือเป็นตำแหน่งว่าง

โปรดแจ้งให้ทราบด้วย เพื่อประโยชน์และความถูกต้องในการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษ

กลุ่ม 5  
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนแรก  
 ตำแหน่งคนปกติ

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 ต.ค.49 - 31 มี.ค.50)	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								-	-	-
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ . แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือนแรก บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

กลุ่ม 5  
 ตารางแสดงรายละเอียดของตำแหน่งผู้บริหารและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 รอบ 6 เดือนหลัง  
 ตำแหน่งคนปกติ

มหาวิทยาลัย.....

ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง (1 เม.ย.50 - 30 ก.ย.50)	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								-	-	-
รวม	0								0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : แบบฟอร์มการคำนวณเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารฯ รอบ 6 เดือน บรรจุในแผ่นบันทึกข้อมูลที่แนบมาพร้อมแล้ว

เอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งละวงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

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

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

เอกสารสรุปจำนวนตำแหน่งละวงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

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

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

**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

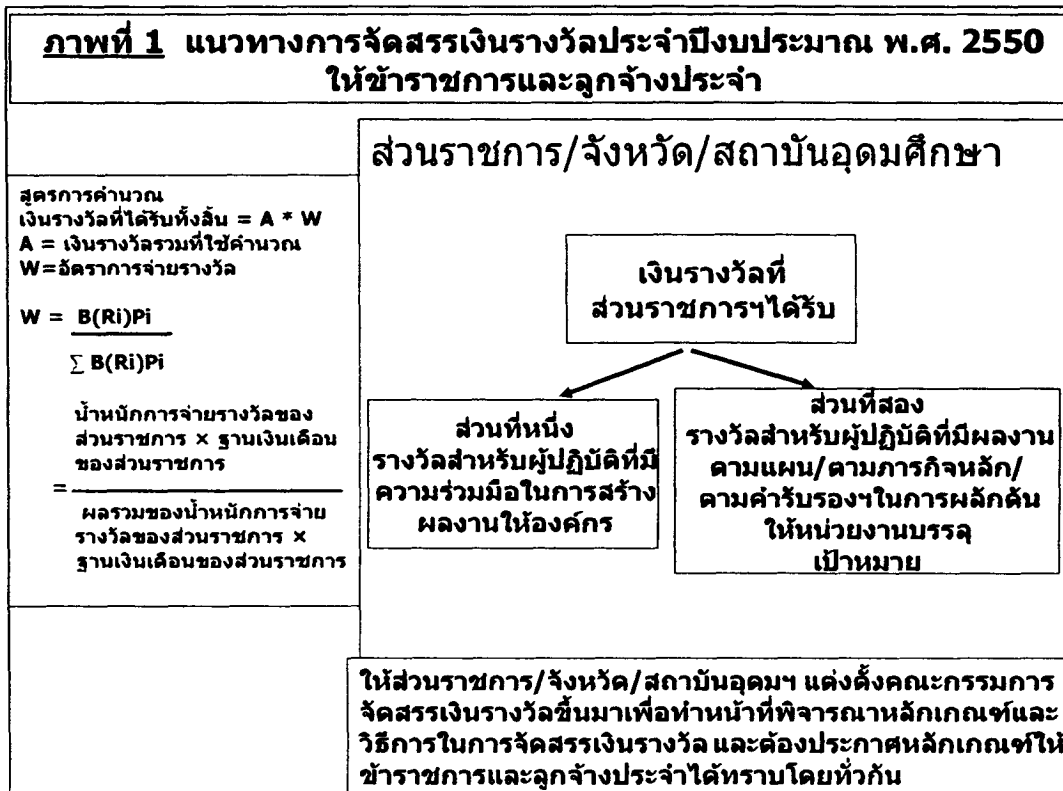
4. จำนวนเงินรางวัลที่ผู้มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ หรือจังหวัด บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้สิทธินั้น ๆ

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 รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 1



## 1.1 ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด

### วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

1. ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการฯ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน

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  $\times$   
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 ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันชั้นแข็ง 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

= น้ำหนักการจ่ายรางวัล  $\times$  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 ให้หมายถึง การพิจารณาของคณะทำงานฯชุดย่อย (หากมี) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ แล้ว หรือเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯโดยตรง(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) 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) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้จะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันขั้นแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ

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

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

จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของสำนักหรือกอง หรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการ 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**

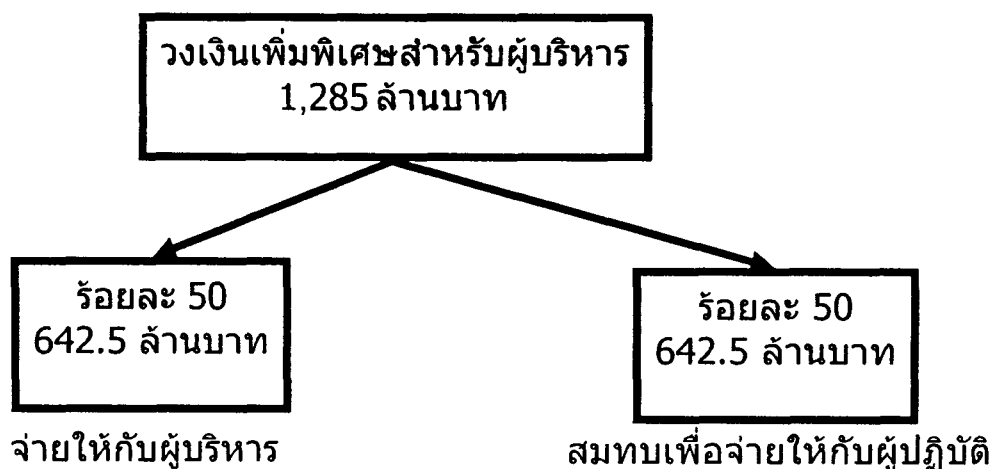
นอกจากเงินรางวัล 5,550 ล้านบาท ที่ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด ได้รับเพื่อนำมาจัดสรรให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดแล้ว คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2550 ได้มีมติเห็นชอบ หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารและการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ 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

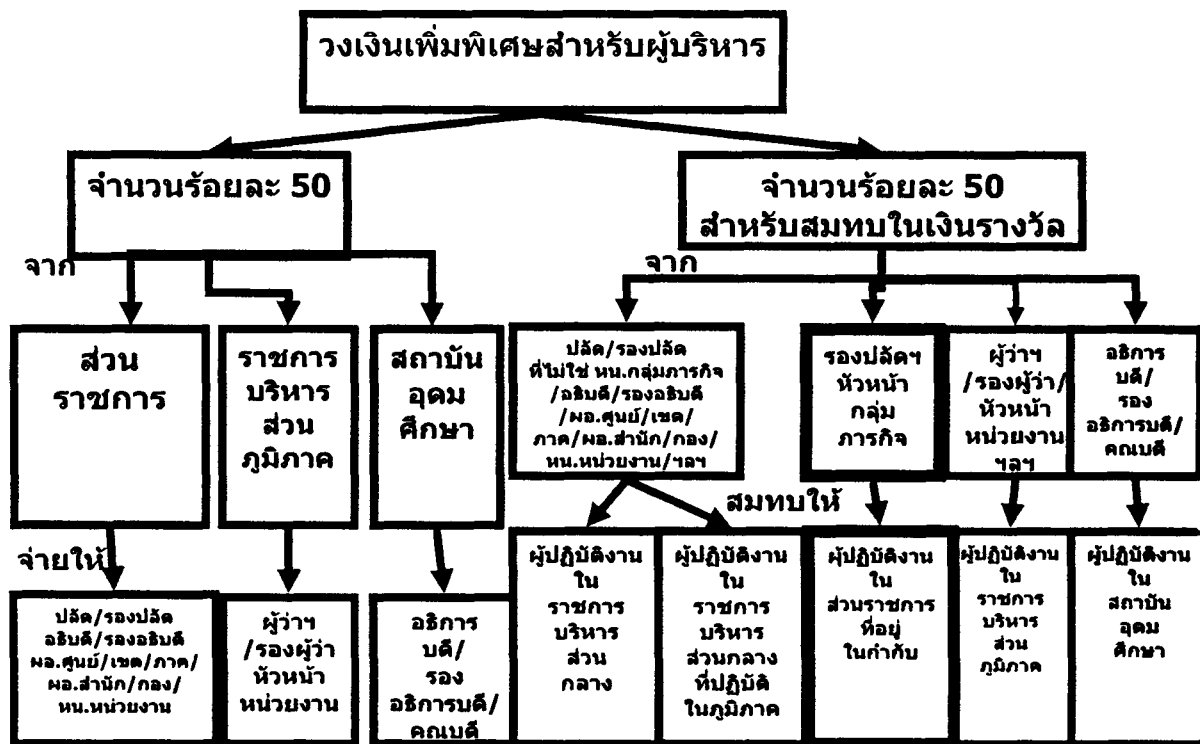
1. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารจำนวนร้อยละ 50 จากตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงที่ไม่ใช่หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง ผู้อำนวยการศูนย์/เขต/ภาค หรือตำแหน่งผู้บริหารเทียบเท่าที่ ก.พ.ร. กำหนด นำไปสมทบเพื่อจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติราชการในภูมิภาค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

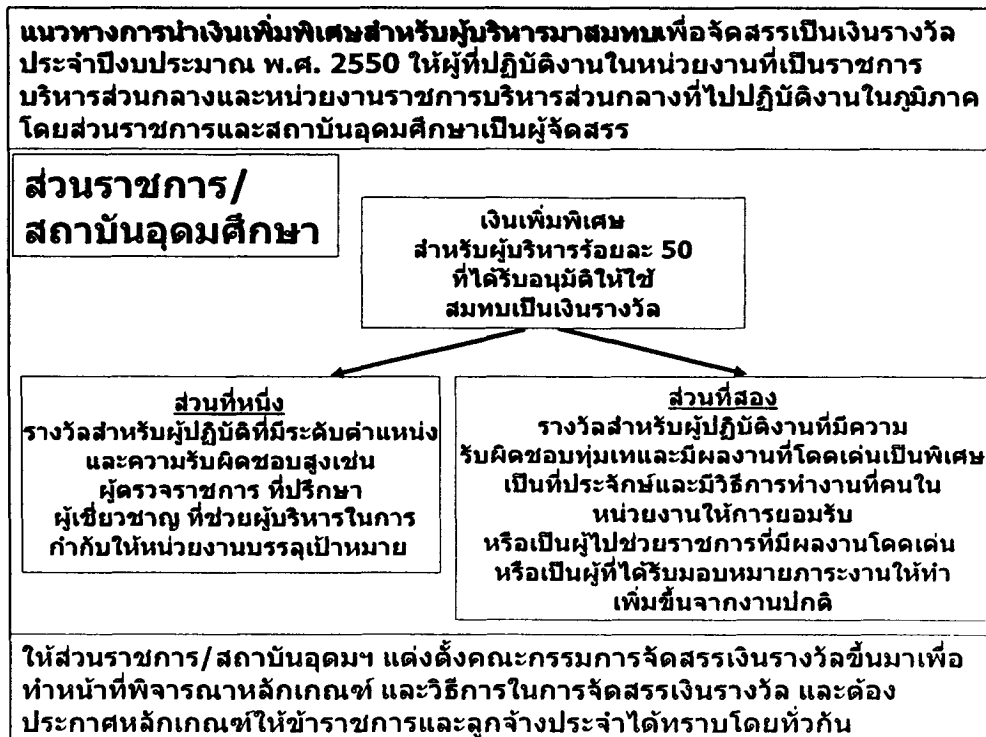
**2.1 ข้อเสนอแนะการจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางและหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาคโดยส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสรร**

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 ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ 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 การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินของส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษา ที่กำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานจะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

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

2.1.4 สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้บุคลากรแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเงินรางวัลสมทบของ ส่วนที่หนึ่ง หรือส่วนที่สอง ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณเงินรางวัลสำหรับความโดดเด่น นั่นคือ

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

โดยที่

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

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

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

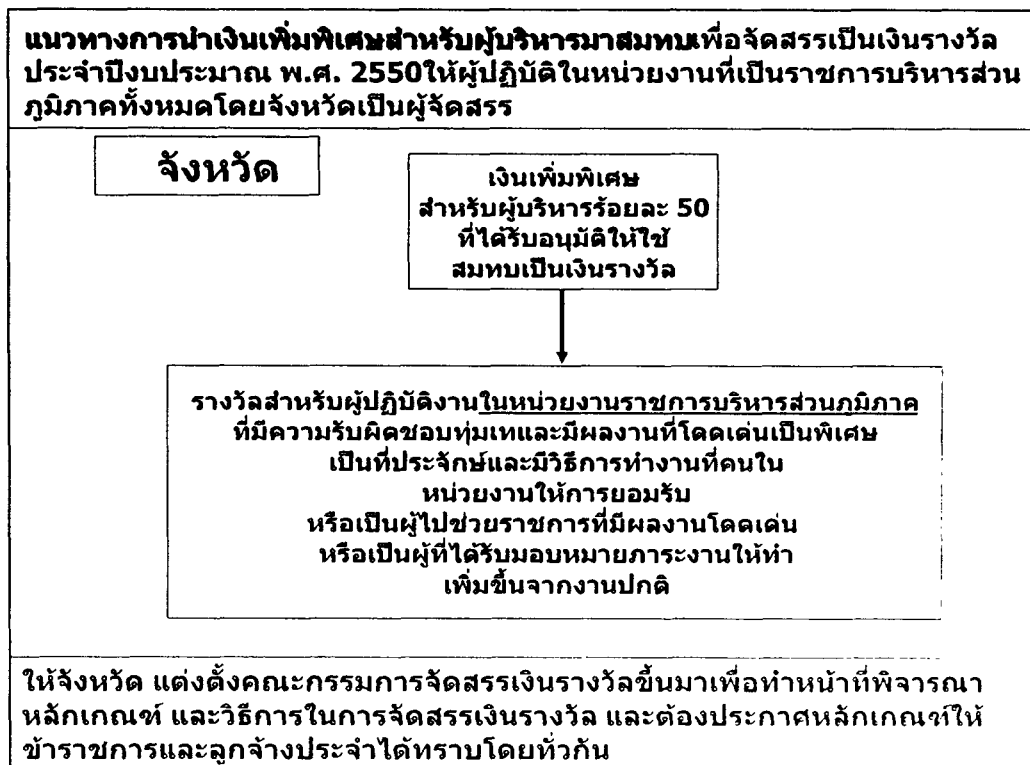
$$\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน} = \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล } \times \text{เงินเดือนของบุคลากร}$$



**2.2 ข้อเสนอแนะการจัดสรรเงินรางวัลในส่วนของเงินสมทบจำนวนร้อยละ 50 จากเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหารให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดยจังหวัดเป็นผู้จัดสรร**

ข้อเสนอแนะหลักเกณฑ์และวิธีการนำเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้บริหาร ร้อยละ 50 ของผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษในแต่ละจังหวัดตามหลักเกณฑ์ ไปดำเนินการจัดสรรสมทบให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมดในจังหวัดโดย คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัด เป็นผู้จัดสรร

2.2.1 ให้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของจังหวัด เป็นผู้จัดสรรเงินดังกล่าวเป็นรางวัลสมทบโดยจะต้องกระจายให้ไม่เกิน 10% ของจำนวนผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานประจำจังหวัด ที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานที่โดดเด่นตามแผนปฏิบัติราชการและภารกิจหลักและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดจนทำให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษเป็นที่ประจักษ์และมีวิธีการทำงานที่คนในหน่วยงานให้การยอมรับ 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 เป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งทีคำนวณมาจากการนำเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายสมทบของจังหวัด ทหารด้วยจำนวนส่วนแบ่งเงินรางวัลทั้งหมดของบุคลากรที่มีสิทธิ นั่นคือ

$$\begin{aligned} \text{อัตราการจ่ายเงินรางวัล} &= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลสมทบ}}{\text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรทุกคนในจังหวัดที่มีสิทธิ}} \\ \text{จำนวนเงินรางวัลสมทบ} &= \text{เงินรางวัลสมทบที่ส่วนราชการหรือสถาบันอุดมศึกษาได้รับ} \times \\ &\quad \text{สัดส่วนที่แบ่งให้สมทบสำหรับส่วนที่หนึ่งหรือส่วนที่สอง} \\ \text{ส่วนแบ่งเงินรางวัลของบุคลากรแต่ละคน} &= \text{น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล} \times \text{เงินเดือนของบุคลากร} \end{aligned}$$

.....

#### 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

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

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

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. ทั้งนี้สามารถใช้ตารางแสดงการคำนวณโดยคำนวณอัตราจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) ซึ่งเป็นค่าคงที่ค่าหนึ่งที่คำนวณมาจากการเอาเงินรางวัลทั้งสิ้นที่จ่ายหารด้วยจำนวนส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมดของทุกหน่วยงาน ดังนี้

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

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

โดย  $W =$  อัตราจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (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  $R_i =$  ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด

$B(R_i) =$  น้ำหนักการจ่ายรางวัล

$P_i =$  เงินเดือนรวมของส่วนราชการ จังหวัด

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

$W =$  อัตราจ่ายให้แก่แต่ละส่วนแบ่ง (Share) หน่วยเป็นบาทต่อหนึ่งส่วนแบ่ง

ค่า  $W$  คำนวณมาจาก

$W =$  เงินรางวัลที่ใช้ในการคำนวณ หารด้วย ส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

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