

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๑/๑๐๖๔-๑๑๓๘



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง แจ้งผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ๗๕ แห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๑/..... ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ตารางแสดงรายการเงินงบประมาณเพื่อจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ของจังหวัด
๒. หลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔
๓. แบบฟอร์มข้อมูลสรุปผลการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

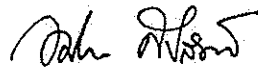
ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ.ร. ได้แจ้งคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของคะแนนเป็นที่สิ้นสุดแล้ว และสำหรับผลการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ อยู่ระหว่างการประมวลผลและจะแจ้งให้จังหวัดทราบต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบกับแนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ สำหรับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ประมวลผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีจากคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงขอแจ้งผลการจัดสรรเงินรางวัลที่จังหวัดได้รับการจัดสรรเงินรางวัล จำนวน บาท (.....) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ เพื่อนำไปจัดสรรเป็นเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ทั้งนี้ ขอให้จังหวัดดำเนินการตามระเบียบการเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง และได้โปรดจัดส่งรายละเอียดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของจังหวัดเชียงราย ไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

สำหรับวงเงินรางวัลที่จัดสรรให้จังหวัดนั้น ได้รวมวงเงินรางวัลประจำปีของข้าราชการ และลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคไว้ทั้งหมดแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัด รับผิดชอบดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำนักติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๖๑, ๘๘๒๑, ๙๙๖๑

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๗๙

ตารางแสดงรายการเงินงบประมาณเพื่อจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)	หมายเหตุ
๑. งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เหลือจ่ายตาม ว.๙๑		๑. ให้ส่วนราชการขออนุมัติสำนักงานงบประมาณเพื่อโอนเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณเหลือจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้กันไว้เบิกเหลือในปี ไปตั้งจ่ายในงบบุคลากร รายการเงินรางวัลสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี
๒. งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เหลือจ่ายจากงบอื่น		๒. ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ งบกลาง รายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น		๑. ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายของกระทรวงการคลัง
รวมเป็นเงิน		

หลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและได้รับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรเงินรางวัลฯ ต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ในระดับมาตรฐานหรือบรรลุค่าเป้าหมาย คือ ตั้งแต่ระดับคะแนน ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยมีหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการจัดสรรเงินรางวัล ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดกลุ่มข้าราชการฯ เป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

ข้าราชการพลเรือน สามัญ	กลุ่ม ๑ ข้าราชการระดับสูง	กลุ่ม ๒ ข้าราชการระดับกลาง	กลุ่ม ๓ ข้าราชการระดับต้น
ตำแหน่งประเภท บริหารระดับต้น	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภท บริหารระดับสูง	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับต้น	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง	ทุกตำแหน่ง	-	-
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการและ ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับปฏิบัติการ
ตำแหน่งประเภททั่วไป	-	-	ทุกระดับ
			ลูกจ้างประจำ

หมายเหตุ : ๑. จัดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำแนกตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. การจัดกลุ่มข้าราชการประเภทอื่น ได้แก่ ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ใช้การเทียบตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓. กลุ่ม ๓ ให้หมายรวม ลูกจ้างประจำด้วย

๒. การคำนวณแบ่งเงินรางวัลในแต่ละกลุ่ม โดยมีน้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล ดังนี้

	กลุ่ม ๑ ข้าราชการระดับสูง	กลุ่ม ๒ ข้าราชการระดับกลาง	กลุ่ม ๓ ข้าราชการระดับต้น
น้ำหนักการจ่าย	๑.๐๐	๑.๒๕	๑.๔๐
จำนวน (คน)	A	B	C
น้ำหนักการจ่าย x จำนวน	๑.๐๐ (A)	๑.๒๕ (B)	๑.๔๐ (C)

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม ๑

$$= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลทั้งหมด} \times ๑.๐๐ (A)}{[๑.๐๐(A) + ๑.๒๕(B) + ๑.๔๐(C)]}$$

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม ๒

$$= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลทั้งหมด} \times ๑.๒๕ (B)}{[๑.๐๐(A) + ๑.๒๕(B) + ๑.๔๐(C)]}$$

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม ๓

$$= \frac{\text{จำนวนเงินรางวัลทั้งหมด} \times ๑.๔๐ (C)}{[๑.๐๐(A) + ๑.๒๕(B) + ๑.๔๐(C)]}$$

ตัวอย่าง การคำนวณเงินรางวัลของกรม ก. ได้รับเงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๖๘,๖๗๖.๑๑ บาท มีจำนวนข้าราชการระดับสูง (กลุ่ม ๑) จำนวน ๑๓ คน ข้าราชการระดับกลาง (กลุ่ม ๒) จำนวน ๒๗๙ คน และข้าราชการระดับต้นและลูกจ้างประจำ (กลุ่ม ๓) จำนวน ๑๗๐ คน

แทนค่าตามสูตร

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม ๑

$$= \frac{๑,๐๖๘,๖๗๖.๑๑ \times [๑.๐๐(๑๓)]}{[๑.๐๐(๑๓) + ๑.๒๕(๒๗๙) + ๑.๔๐(๑๗๐)]}$$

= ๒๓,๑๖๔.๓๐ บาท

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม ๒

$$= \frac{๑,๐๖๘,๖๗๖.๑๑ \times [๑.๒๕(๒๗๙)]}{[๑.๐๐(๑๓) + ๑.๒๕(๒๗๙) + ๑.๔๐(๑๗๐)]}$$

= ๖๒๑,๔๒๖.๙๒ บาท

จำนวนเงินรางวัล กลุ่ม ๓

$$= \frac{๑,๐๖๘,๖๗๖.๑๑ \times [๑.๔๐ (๑๗๐)]}{[๑.๐๐(๑๓) + ๑.๒๕(๒๗๙) + ๑.๔๐ (๑๗๐)]}$$
$$= ๔๒๔,๐๘๔.๘๙๙ \text{ บาท}$$

ดังนั้น จำนวนเงินรางวัลที่กรม ก. ได้รับในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ๑ , กลุ่ม ๒ และ กลุ่ม ๓ จำนวนเท่ากับ ๒๓,๑๖๔.๓๐ บาท ๖๒๑,๔๒๖.๙๒ บาท และ ๔๒๔,๐๘๔.๘๙๙ บาท ตามลำดับ

๓. ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา นำเงินรางวัลที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่ม ไปดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลไปยังข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลตามที่ ก.พ.ร. กำหนด และจัดส่งให้กับสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อดำเนินการตรวจสอบ

๔. ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา เมื่อได้รับจัดสรรเงินรางวัลไปแล้วจะต้องนำไปจัดสรรให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด

๕. จำนวนเงินรางวัลที่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษาได้รับการจัดสรรห้ามมิให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา นำเงินรางวัลที่ได้รับไปหารเฉลี่ยให้เท่ากันทุกคน แต่ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและควรให้กับผู้ปฏิบัติที่มีความร่วมมือในการสร้างผลงานให้กับส่วนราชการฯ รวมทั้งผู้ที่มีความทุ่มเทและมีผลงานให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งการจัดสรรจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการการจัดสรรเงินรางวัลของแต่ละส่วนราชการฯ

๖. ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์ วิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ทั้งนี้ ต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกันด้วย

๗. ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งการประเมินเป็น ๕ ระดับ เช่นเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา โดยที่

ระดับที่ ๕ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

ระดับที่ ๔ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีมาก

ระดับที่ ๓ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับดี

ระดับที่ ๒ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับพอใช้ และ

ระดับที่ ๑ คือ มีผลการปฏิบัติราชการระดับที่ต้องปรับปรุง

ผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐ คะแนน) ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

๘. จำนวนเงินรางวัลที่มีสิทธิจะได้รับขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมผลักดันให้ผลงานของหน่วยงาน ส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษา บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้มีสิทธินั้น ๆ

๙. ให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการอยู่ในภูมิภาค และให้จังหวัดเป็นผู้จัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แนวทางการพิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานและการจัดสรรเงินรางวัล			
ประเด็นการพิจารณา	ส่วนราชการตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ		
	ส่วนกลาง	ส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค	ส่วนภูมิภาค
๑. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	<ul style="list-style-type: none">กรณีในส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคมีพื้นที่ในความรับผิดชอบเพียงจังหวัดเดียวใช้คะแนนของจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ๕๐% อีก ๕๐% ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัดกรณีในส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาคมีพื้นที่ในความรับผิดชอบหลายจังหวัดใช้คะแนนเฉลี่ยของทุกจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ ๕๐% อีก ๕๐% ใช้คะแนนของส่วนราชการต้นสังกัด	ใช้คะแนนของจังหวัด
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดสรรเงินรางวัล	ส่วนราชการต้นสังกัด	ส่วนราชการต้นสังกัด	จังหวัด

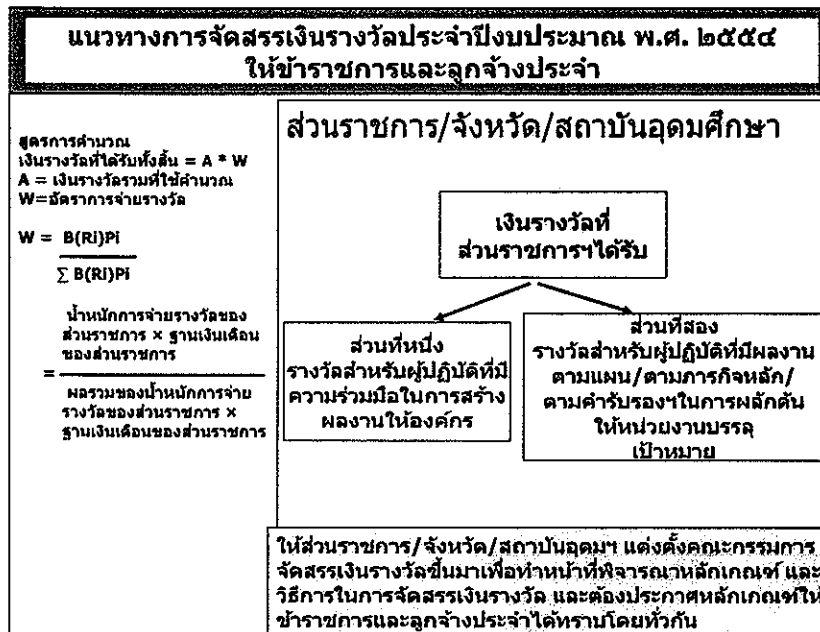
โดยที่ข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งและมีฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔ สำหรับการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ อยู่ ณ ส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษาใด จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาจัดสรรเงินรางวัลจากส่วนราชการ จังหวัดหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น สำหรับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษา ให้ได้รับเงินรางวัลจากส่วนราชการ จังหวัด หรือสถาบันอุดมศึกษาที่ตนมีการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง อยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๔ โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องให้ความเป็นธรรมในการรับรองผลงานและติดตามผลการจัดสรรเงินรางวัลให้กับข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในต่างส่วนราชการเหล่านั้น เมื่อส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำแล้ว ขอให้ส่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ด้วย เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการต่อไป

๑๐. เงินรางวัลสำหรับกลุ่ม ๑ ข้าราชการระดับสูง ให้ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลตามความเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเทียบเคียงเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัลสำหรับกลุ่ม ๒ ข้าราชการระดับกลาง และ/หรือกลุ่ม ๓ ข้าราชการระดับต้น ก็ได้

๑๑. เงินรางวัลสำหรับกลุ่ม ๒ ข้าราชการระดับกลาง และกลุ่ม ๓ ข้าราชการระดับต้น ยังคงใช้วิธีการจัดสรรตามแนวทางเดิมโดยแบ่งรางวัลเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เพื่อจัดสรรเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานให้กับองค์กรร่วมกัน ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๓๐% ของ

จำนวนเงินรางวัล และส่วนที่สอง รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ ๑ ทั้งนี้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐ คะแนน) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งสองส่วน ตามภาพที่ ๑

ภาพที่ ๑ แนวทางการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ ระดับกรม จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา

วิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน

๑. ให้ส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษา จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการฯ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัล และต้องประกาศหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบโดยทั่วกัน

๒. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ จัดสรรเงินรางวัลของส่วนราชการ จังหวัด สถาบันอุดมศึกษา พิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่จะแบ่งให้แก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับสำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของส่วนราชการ จังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย

๓. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งผลการประเมินของสำนัก กอง ควรให้สอดคล้องกับวิธีการประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก ๑-๕ โดยคะแนน ๑ หมายถึง ระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน ๕ หมายถึง ระดับที่ดีเลิศหรือดีเยี่ยม สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่ได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐ คะแนน) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรเงินรางวัลที่ได้รับจัดสรรจาก สำนักงาน ก.พ.ร. ให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงานในสังกัด โดยวิธีแบ่งรางวัลเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ รางวัลสำหรับความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการฯ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงานใน ลักษณะเฉลี่ยให้ตามขนาดของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน ๒ ลักษณะ คือ

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

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ ๑} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times \left[\frac{P_i}{\sum P_i} \right]$$

โดยที่เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ \times สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น ๓๐%)

P_i = เงินเดือนรวมของบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง

$\sum P_i$ = เงินเดือนรวมของบุคลากรในทุกสำนักหรือกอง ของส่วนราชการ จังหวัด

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือ มาคูณด้วย สัดส่วนจำนวนคนของสำนัก กอง ต่อจำนวนคนทั้งหมดของส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา กรณีนี้จะ เป็นผลดีแก่สำนัก กอง หรือสำนักงาน ที่มีบุคลากรเงินเดือนต่ำเป็นจำนวนมาก ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้ น่าจะเหมาะสม สำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันชั้นแข็ง มุ่งมั่นและมีบทบาทสำคัญใน การสร้างผลงาน ให้กับส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ ๑} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times \left[\frac{H_i}{\sum H_i} \right]$$

โดยที่เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่ส่วนราชการหรือจังหวัดได้รับ \times สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น ๓๐%)

H_i = จำนวนบุคลากรในแต่ละสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

$\sum H_i$ = จำนวนบุคลากรรวมในทุกสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน ของส่วนราชการ จังหวัด

ส่วนที่ ๒ รางวัลสำหรับความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตาม ภารกิจหลักของส่วนราชการฯและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของแต่ละสำนัก หรือกอง หรือ สำนักงาน ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เงินรางวัลส่วนที่ ๒ นี้ คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯจะ พิจารณาจัดสรรให้แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ตามผลงานที่แตกต่างกันของแต่ละสำนัก กอง หรือ

สำนักงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ควรให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินระดับกรมและจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก ๑-๕ โดยคะแนน ๑ หมายถึง ผลงานระดับที่ต้องปรับปรุง และ คะแนน ๕ หมายถึง ผลงานระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม

สำหรับวิธีการคำนวณเงินรางวัลให้แก่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้ใช้วิธีการเดียวกับการคำนวณการจัดสรรเงินรางวัลให้แก่ส่วนราชการ จังหวัด และสถาบันอุดมศึกษา (ตามผลประเมินสุดท้าย) ตามสูตรดังต่อไปนี้

สูตรการคำนวณ

เงินรางวัลที่แต่ละสำนัก หรือกอง หรือสำนักงาน ได้รับ

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

โดย

$$\text{อัตราการจ่ายรางวัล} = \frac{B(Ri) \times Pi}{\sum B(Ri) \times Pi}$$

$B(Ri) \times Pi$ = ส่วนแบ่ง (Share) ของเงินรางวัลของแต่ละสำนักหรือกอง หรือ สำนักงาน
= น้ำหนักการจ่ายรางวัล \times เงินเดือน

$\sum B(Ri) \times Pi$ = ผลรวมของส่วนแบ่ง (Share) ทั้งหมด

การจัดสรรเงินรางวัลขึ้นอยู่กับผลการประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด โดยมีน้ำหนักการจ่ายรางวัล $[B(Ri)]$ ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นไปตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

ตัวอย่าง น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัลตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ $\{B(Ri)\}$	
ผลการประเมิน (Ri)	น้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล $\{B(Ri)\}$ (%)
๕.๐๐๐๐	๑๐๐
๔.๗๕๐๐	๘๘.๗๕
๔.๕๐๐๐	๘๗.๕๐
๔.๐๐๐๐	๘๕.๐๐
๓.๕๐๐๐	๘๒.๕๐
๓.๐๐๐๐	๘๐.๐๐
น้อยกว่า ๓.๐๐๐๐	๐

● **หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินรางวัลระดับบุคคล**

หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดสรรเงินรางวัลแก่บุคลากร

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

ซึ่งในการอ้างถึงการพิจารณาของคณะทำงานจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรต่อไปนี้ ให้หมายถึงการพิจารณาของคณะทำงานฯ ชุดย่อย (หากมี) ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ แล้ว หรือเป็นการพิจารณาของคณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ โดยตรง (ในกรณีที่ไม่ได้แต่งตั้งคณะทำงานฯ ชุดย่อย)

๒. ให้คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาสัดส่วนเงินรางวัลที่แต่ละสำนัก กอง หรือสำนักงาน จะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือรางวัลสำหรับความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ส่วนที่สองคือรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในการผลักดันงานของสำนัก กอง หรือสำนักงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

๓. การจัดสรรเงินรางวัลให้พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำควรให้สอดคล้องกับผลการประเมินระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา และจังหวัด นั่นคือ มีระดับคะแนนจาก ๑-๕ โดยคะแนน ๑ หมายถึงระดับที่ต้องปรับปรุง และคะแนน ๕ หมายถึง ระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยม ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้คะแนนผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐ คะแนน) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งสองส่วน

๔. วิธีการจัดสรรเงินรางวัลสำหรับบุคลากรแต่ละคนโดยแบ่งรางวัลเป็น ๒ ส่วน เป็นดังนี้

ส่วนที่ ๑ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่แสดงถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสร้างผลงานร่วมกันภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน

เป็นสัดส่วนเงินรางวัลที่คณะกรรมการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีของส่วนราชการฯ พิจารณาจัดสรรให้บุคลากรแต่ละคนที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป (ตั้งแต่ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป) ภายในสำนัก กอง หรือสำนักงาน ในลักษณะเฉลี่ยให้ ซึ่งการเฉลี่ยให้สามารถทำได้ใน ๒ ลักษณะ คือ

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

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ ๑} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \times [P_i / \sum P_i]$$

โดยที่ เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่กองหรือสำนักได้รับ \times
สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น ๓๐%)

P_i = เงินเดือนของบุคลากรแต่ละคน (ที่มีสิทธิ) ในสำนักหรือกอง หรือสำนักงาน

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

หรือ (ข) เฉลี่ยตามจำนวนคนในสำนัก กอง หรือสำนักงาน โดยนำเงินรางวัลสำหรับความร่วมมือมาหารด้วยจำนวนคนที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลทั้งหมด (ผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป (ตั้งแต่ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป) ในกรณีนี้จะเป็นผลดีแก่ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ ซึ่งการแบ่งเฉลี่ยแบบนี้จะเหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรระดับล่างจำนวนมากที่ยืนยันชั้นแข็ง มุ่งมั่น และมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลงานให้กับสำนัก กอง หรือสำนักงาน นั่นคือ

$$\text{เงินรางวัลส่วนที่ ๑} = \text{เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ} \text{ หารด้วย } \text{จำนวนบุคลากร}$$

โดย เงินรางวัลรวมสำหรับความร่วมมือ = เงินรางวัลรวมที่สำนักหรือกองหรือสำนักงานได้รับ \times สัดส่วนที่แบ่งให้สำหรับความร่วมมือ (เช่น ๓๐%)

จำนวนบุคลากร = จำนวนบุคลากรของสำนัก หรือกอง หรือสำนักงานที่มีผลประเมินตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป (ตั้งแต่ ๓.๐๐๐๐ คะแนนขึ้นไป)

ส่วนที่ ๒ รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบทุ่มเทและมีผลงานตามแผนปฏิบัติราชการและตามภารกิจหลักของส่วนราชการฯและตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี ที่มีผลทำให้ส่วนราชการฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ให้พิจารณาจัดสรรเงินรางวัลให้กับบุคลากรตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยมีน้ำหนักการจ่ายเงินรางวัล สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเลิศหรือดีเยี่ยมมากกว่าผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีมาก และระดับดีลดหลั่นกันลงมาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐ คะแนน) ไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

แบบฟอร์มข้อมูลสรุปผลการจัดสรรเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

ชื่อจังหวัด.....

รายการ	จำนวน
๑. เงินรางวัลกลุ่ม ๑ ข้าราชการระดับสูง (ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิและระดับเชี่ยวชาญ)	
จำนวนข้าราชการระดับสูงที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด (คน)	
จำนวนเงินรางวัลสำหรับข้าราชการระดับสูงทั้งหมด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับสูงได้รับสูงสุด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับสูงได้รับต่ำสุด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับสูงได้รับเฉลี่ยต่อคน (บาท)	
๒. เงินรางวัลกลุ่ม ๒ ข้าราชการระดับกลาง (ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ)	
จำนวนข้าราชการระดับกลางที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด (คน)	
จำนวนเงินรางวัลสำหรับข้าราชการระดับกลางทั้งหมด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับกลางได้รับสูงสุด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับกลางได้รับต่ำสุด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับกลางได้รับเฉลี่ยต่อคน (บาท)	
๓. เงินรางวัลกลุ่ม ๓ ข้าราชการระดับต้น (ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ และลูกจ้างประจำ)	
จำนวนข้าราชการระดับต้นที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด (คน)	
จำนวนเงินรางวัลสำหรับข้าราชการระดับต้นทั้งหมด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับต้นได้รับสูงสุด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับต้นได้รับต่ำสุด (บาท)	
จำนวนเงินรางวัลที่ข้าราชการระดับต้นได้รับเฉลี่ยต่อคน (บาท)	